

Den første sag på dagsordenen var:

1) Fortsættelse af forespørgsel nr. F 18

[afstemning]:

Forespørgsel til udenrigsministeren og justitsministeren [om udviklingen i EU's retlige samarbejde].

Af Jacob Buksti (S), Charlotte Antonsen (V), Lene Espersen (KF), Susanne Clemensen (CD) og Elisabeth Arnold (RV).

(Forespørgslen anmeldt 1/12 98. Fremme af forespørgslen vedtaget 4/12 98. Første del af forespørgslen (forhandlingen) foretaget 10/2 99. Forslag til vedtagelse nr. V 31 fremsat 10/2 99 af Pernille Frahm (SF). Forslag til vedtagelse nr. V 32 fremsat 10/2 99 af Kristian Thulesen Dahl (DF). Forslag til vedtagelse nr. V 33 fremsat 10/2 99 af Keld Albrechtsen (EL)).

Formanden:

Forhandlingen er afsluttet, og vi går derfor straks til afstemning.

Afstemning

Forslag til vedtagelse nr. V 31 af Pernille Frahm (SF) (se forrige møde) forkastedes, idet 26 (SF, DF, EL, FP og KRF) stemte for, 79 (S, V, KF, CD og RV) imod.

Forslag til vedtagelse nr. V 32 af Kristian Thulesen Dahl (DF) (se forrige møde) forkastedes, idet 12 (DF og FP) stemte for, 91 (S, V, KF, SF, CD, RV og KRF) imod; 4 (EL) stemte hverken for eller imod.

Forslag til vedtagelse nr. V 33 af Keld Albrechtsen (EL) (se forrige møde) forkastedes, idet 13 (SF og EL) stemte for, 94 (S, V, KF, DF, CD, RV, FP og KRF) imod.

Hermed sluttede forespørgslen.

Den næste sag på dagsordenen var:

2) Tredje behandling af lovforslag nr. L 79: Forslag til lov om ændring af lov om social service. (Udvidelse af ordningen om frit valg af hjemmehjælp).

Af Erik Larsen (V) og Bendt Bendtsen (KF) m.fl. (Fremsat 5/11 98. Første behandling 27/11 98. Betænkning 28/1 99. Anden behandling 9/2 99).

Der var ikke stillet ændringsforslag.

Lovforslaget sattes til forhandling.

Ingen bad om ordet.

Afstemning

Lovforslaget forkastedes, idet 53 (V, KF, DF, CD, FP og KRF) stemte for, 54 (S, SF, RV og EL) imod.

Den næste sag på dagsordenen var:

3) Forespørgsel nr. F 21:

Forespørgsel til forskningsministeren:

»Hvad vil ministeren foretage sig for at sikre en større kvindelig repræsentation i forskerverdenen, således at der bliver større lighed mellem andelen af kvindelige og mandlige forskere, professorer m.v.?«

Af Lise Hækkerup (S) m.fl. (alle partier).

(Forespørgslen anmeldt 2/12 98. Fremme af forespørgslen vedtaget 8/12 98).

Begrundelse

Lise Hækkerup (S):

Forespørgslen i dag er rejst for at skabe fokus på den kedelige tendens, vi har herhjemme, nemlig den kedelige tendens, at kvinder i forskning efterhånden er en mangelvare.

Den tidligere forskningsminister Jytte Hilden iværksatte gode initiativer for at imødekomme denne tendens. Jeg ønsker med forespørgslen fortsat, at der skal være opmærksomhed omkring det. Jeg er glad for, vil jeg sige, at alle partier i Folketinget har tilsluttet sig.

Jeg skal også sige, at der ikke kommer noget forslag til vedtagelse, men jeg håber, at de enkelte partier vil komme med nogle klare og markante udmeldinger om sagen, ligesom jeg selvfølgelig også regner med, at forskningsministeren vil gøre det samme.

Jeg glæder mig til en god debat.

Besvarelse

Forskningsministeren (Jan Trøjborg):

Jeg vil gerne takke samtlige Folketingets partier for at have taget initiativ til denne vigtige debat, et initiativ, der kan øge ligestillingen blandt det fastansatte videnskabelige personale, mellem mænd og kvinder.

Der er ingen tvivl om, at det kan være med til at styrke kvaliteten i dansk forskning og kan være med til at styrke – skal vi sige – en hensigtsmæssig intern kultur på vore universitetsinstitutioner.

Først og fremmest en lille status over, hvor vi er, hvordan situationen ser ud p.t. Her skal vi tilbage til forskningsstatistikken, der i 1995 – det er de seneste tal, vi har – viste, at der var ca. 22.200 forskere i Danmark, heraf var 4.100 kvinder, dvs. en kvindeandel på ca. 18 pct., fordelt med 23 pct. i den offentlige sektor og 14 pct. i dansk erhvervsliv.

Blandt det fastansatte personale på universiteterne udgør kvinder i dag 19 pct. af lektorerne, 34 pct. af adjunkterne, men kun 7 pct. af professorerne. Derimod udgør kvinderne ca. 26 pct. af personalet i de supplerende stillingskategorier, det vil blandt andet sige forskningsprofessorer, forskningslektorer og forskningsadjunkter.

Kvindeandelen varierer imidlertid meget mellem de forskellige forskningsområder. I 1996 var kvindeandelen inden for teknisk videnskab f.eks. kun 4 pct., men betydelig højere inden for humaniora, hvor 30 pct. af det fastansatte videnskabelige personale var kvinder.

For alle forskningsfelter er kvindeandelen dog øget i løbet af 1990'erne. Det går fremad. Antallet af kvindelige adjunkter er i perioden 1993-1996 steget fra 25 pct. til 34 pct., andelen af kvindelige lektorer fra 17 pct. til 19 pct. og andelen af kvindelige professorer fra 4 pct. til 7 pct.

En undersøgelse af stillingsbesættelserne i perioden 1995-1996 viser i øvrigt, at hvis først kvinder søger videnskabelige stillinger, og hvis

de bliver bedømt kvalificeret, så er der en stor chance for, at de opnår ansættelse. Det er sket i 49 pct. af tilfældene. Man kan sige, det er et statistisk fænomen, idet der naturligvis, som jeg omtalte før, er enorm forskel på, hvilke stillingskategorier der er tale om.

I dag er der altså næsten ligelig kønsfordeling i nyansættelser, hvor der er reel konkurrence om stillingerne, kan vi konkludere, men som sagt er der stor forskel på, hvilke stillingskategorier der tales om.

Fordelt på de forskellige stillingskategorier viser tallene, at kvinder i 1995-1996 fik 51 pct. af adjunktstillingerne, 53 pct. af lektorstillingerne og 27 pct. af professorstillingerne. I alt tegnede kvinder sig for 27 pct. af de nyansatte adjunkter, lektorer og professorer i perioden 1995-1996.

Når det alligevel går så langsomt med at få udjævnet den skæve kønsfordeling blandt universiteternes videnskabelige personale, skyldes det blandt andet, at kvindelige forskere kun søger knap halvdelen af de opslåede stillinger. Det handler derfor om at få flere kvinder til at søge flere videnskabelige stillinger. Den stigende kvindeandel i rekrutteringspotentialet giver dog et begrundet håb om, at udviklingen vil vende i løbet af en overskuelig årrække.

Ser man f.eks. på udviklingen inden for forskeruddannelsen, synes jeg, der er grund til betydelig optimisme. Langt oppe i 1980'erne blev der uddannet under 200 ph.d.'ere om året, heraf lå kvindeandelen og svingede mellem 25 til 40 færdiguddannede kvindelige ph.d.'er om året. I 1995-1996 blev der uddannet ca. 700 ph.d.'er om året, heraf over 200 kvindelige ph.d.'er. Og den samlede produktion vil højst sandsynlig vokse i de kommende år med 100-200 ph.d.'er om året.

Især på kvindesiden er der tale om en dramatisk positiv udvikling på under en 10-årig periode, en udvikling, som i øvrigt er i god overensstemmelse med de kvindelige studerendes fremmarch det sidste årti inden for de videregående uddannelser.

Selv om der endnu ikke har vist sig den samme bredde i kvindernes uddannelsesudvalg, som jeg var inde på for et øjeblik siden, som i mændenes, så er det dog tilfredsstillende at konstatere, at vi inden for humaniora, sundhedsvidenskab, jordbrug og veterinærområdet stort set i perioden 1993-1995 har opnået køns-mæssig balance blandt de indskrevne ph.d.-studerende.

Derimod er der stadig væk alt for få kvindelige forskerstuderende inden for de samfundsvidenskabelige og de teknisk/naturvidenskabelige uddannelser. Dette er i høj grad medvirkende til at fastholde den kønsmæssige ubalance blandt det videnskabelige personale inden for disse hovedområder.

I Forskningsministeriet er vi ved at få gennemført en opfølgning af udviklingen i det videnskabelige personales kønsfordeling i 1997 samt en række kønsmæssige aspekter i forbindelse med ansættelser i 1997. Vi forventer, at denne undersøgelse foreligger inden sommerferien.

Yderligere talmateriale, der kan belyse de seneste års udvikling i den kønsmæssige sammensætning af personalet ved danske forskningsinstitutioner, vil foreligge i forbindelse med offentliggørelsen af forskningsstatistikken for 1997, der kommer senere her i foråret. Jeg ser frem til at studere disse oplysninger nærmere og vil naturligvis følge udviklingen meget nøje for at se, om der bør iværksættes yderligere initiativer.

I Forskningsministeriet nedsatte vi i foråret 1998 et udvalg for ligestilling i forskning. Udvalget fik til opgave at komme med konkrete anbefalinger til, hvad der kan gøres for at forberede en bedre udnyttelse af det kvindelige forskerpotentiale og forbedre udnyttelsen og fremme en mere ligelig kønsfordeling på danske forskningsinstitutioner.

Udvalget afleverede sin rapport i oktober måned 1998. Heri foreslås en lang række tiltag, der kan medvirke til større kvindelig repræsentation i forskerverdenen. Udvalget lægger i sin rapport vægt på, at øget ligestilling og en bedre udnyttelse af det kvindelige forskerpotentiale må opnås ved en kombination af initiativer oppefra og nedefra, som det hedder. Det kan jeg kun erklære mig enig i.

Det er klart, at lovgivning kan hjælpe et stykke hen ad vejen, men uden at de enkelte forskningsinstitutioner selv involverer sig, så sker der ikke noget reelt positivt med styrke.

Der findes i forvejen en ligestillingslov, der regulerer området. Endvidere har de statslige institutioner med over halvtreds ansatte siden 1987 ifølge Folketingets beslutninger været forpligtet til at udarbejde handlingsplaner for ligestilling på deres områder. Siden 1994 har disse planer skullet indeholde måltal. Udvalget konstaterede i sin rapport, at ligestillingsindsatsen på de videregående uddannelsesinstitutioner

langt fra har levet op til ligestillingslovens formuleringer.

Da Ligestillingsrådet evaluerede i perioden 1994-1996, kunne man konstatere, at kun en tredjedel af de 47 forskningsinstitutioner under Undervisningsministeriet havde udarbejdet handlingsplaner og desværre rummede kun seks pct. af disse måltal. Det er naturligvis ikke tilfredsstillende, at det ikke er sket, for handlingsplanerne er et meget vigtigt led i bestræbelserne for at opnå en bedre kønsmæssig balance blandt det akademiske personale.

Jeg vil derfor sikre, at der på de enkelte institutioner gøres en mere aktiv indsats for at fremme ligestillingsindsatsen, herunder sikre, at der fremover bliver lavet handlingsplaner, og at de planer, som mangler måltal, bliver rettet. Indberetningerne af kønsfordelingen i det videnskabelige personale skal fremover være en fast del af universitetets opgaver og kan eventuelt ske i forbindelse med virksomhedsregnskaberne aflæggelse.

Jeg mener i det hele taget, at det er op til ledelsen at forsøge forskellige virkemidler til at fremme ligestillingen på de enkelte institutioner, herunder motivere flere kvinder til en forskerkarriere, f.eks. ved at udvalget foreslår at iværksætte mentorordninger, hvor yngre kvindelige forskere i begyndelsen af en forskerkarriere støttes fagligt og personligt af en ældre kollega inden for samme forskningsfelt. Det kræver ikke nogen ny lovgivning. Det kræver en mere aktiv indsats. Det kræver ledelse på den enkelte institution.

Det er også vigtigt, at der gøres en indsats for at fastholde de mange kvalificerede kvinder, der allerede er i systemet, bl.a. ved at gøre arbejdskulturen på de enkelte forskningsinstitutioner mere familievenlige og i det hele taget arbejde på at sikre, at arbejds- og familieliv kan kombineres, uden at det går ud over den forskningsmæssige udvikling og fornyelse. Det vil også kunne motivere flere yngre kvinder til at vælge forskning som en karrierevej.

Regeringen lægger vægt på, at der ved stillingsbesættelse så vidt muligt bør være kvinder med i bedømmelsesudvalgene. Den nye ansættelsesbekendtgørelse opfordrer derfor også institutioner til at sikre en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder i bedømmelsesudvalg. Den giver endvidere ledelsen mulighed for at prioritere blandt ansøgere, der bedømmes som kvalificerede af det faglige bedømmelses-

udvalg, således at ligestillingsaspektet kan indgå som et parameter ved ansættelse.

Jeg vil dog gerne benytte lejligheden til at understrege, at kvalitetshensyn må veje tungest, når det gælder ansættelse i videnskabelige stillinger, og at kvinder og mænd skal konkurrere på lige fod om disse stillinger.

Når overenskomstforhandlingerne er færdige den 1. april, vil jeg tage initiativ til at nedsætte et udvalg med deltagelse af Kulturministeriet, Finansministeriet, Undervisningsministeriet, Forskningsministeriet og AC. Udvalget skal se på et område, som jeg tillægger enorm stor betydning, hvis vi skal skabe et stærkere gennembrud for flere kvinder i dansk forskning, nemlig se på, hvordan det kan lade sig gøre at skabe flere faste stillinger på universiteterne og bl.a. ad den vej sikre en større kvindelig repræsentation i forskerstaben.

Vi ved, at der er mange talentfulde unge kvinder på vej igennem systemet, som jeg redegjorde for tidligere i min tale. Jeg tror, der er god mulighed for at sikre, at deres muligheder for fast ansættelse bliver markant forbedret fremover.

Jeg vil afslutningsvis konkludere, at regeringen er meget optaget af at gøre en aktiv indsats og vil styrke indsatsen for at sikre kvindelig repræsentation i forskerverdenen, og at de anbefalinger, som udvalget for ligestilling og forskning har fremsat, vil indgå som en meget vigtig inspiration for det videre arbejde med at fremme kvinders karrieremulighed som forskere.

Forhandling

Lise Hækkerup (S):

Ligestilling i forskerverdenen halter. Det kan ingen betvivle, heller ikke selv om det ikke ser helt så grelt ud, som det gjorde for blot få år siden, som det også fremgik af ministerens tale. Men det er et stort problem for kvinderne, for forskningen, for forskningsinstitutionerne og for samfundet.

Kvinder udgør som bekendt halvdelen af den voksne danske befolkning, og der er lige så mange kvinder som mænd, der gennemfører en universitetsuddannelse. Alligevel udgør kvinder mindre end en femtedel af de videnskabelige medarbejdere ved landets universiteter. Ser man på professorstillingerne, ser det endnu værre ud. Kun 7 pct. af landets professorer er kvinder.

Den lave andel af kvinder i forskerstillinger medfører et tab af forskningsressourcer i en tid, hvor forskning er vigtigere end nogen sinde tidligere. Samtidig står vi over for et generatonskifte, idet de fleste forskere ved de danske forskningsinstitutioner nærmer sig pensionsalderen.

En generation er allerede tabt, og de kommende ungdomsårgange er meget små. Det er mildt sagt meget uheldigt for dansk forskning og gør det særlig nødvendigt at inddrage den kvindelige intelligensreserve, som vi ved findes, men som vi ikke har formået at udnytte tidligere.

Der er intet som helst belæg for, at kvinder skulle være dårligere forskere end mænd, ligesom der heller ikke er noget, der tyder på, at kvinder skulle være mindre interesserede i at forske end mænd.

Den nylig afsluttede ansøgningsrunde til de såkaldte Freja-midler taler tydeligt herfor. Kvinderne er der, interessen er der, og kvalifikationerne er der. Der har været 327 ansøgninger til Freja-midlerne, som i alt som bekendt var på 78 mio. kr., og ifølge forskningsrådene, som har stået for fordelingen af midlerne, var det ikke nogen let opgave at løse. Det skortede nemlig ikke på kvalificerede ansøgere.

Der er brug for kvinder i dansk forskning. Kvinder kan bidrage med fornyelse, med nye forskningsområder og med nye vinkler på de mere traditionelle forskningsområder. Påfaldende er det f.eks., at der overhovedet ingen kvindelige professorer er i filosofi. Ærgerligt for samfundet, når der er så mange etiske diskussioner og spørgsmål at tage stilling til i dag.

Men det handler ikke kun om at give forskningen et kvindeligt islæt. Det handler i høj grad også om, at kvinder skal have de samme rettigheder, de samme muligheder og den samme behandling som mænd, ellers vil al snak om ligestillingsværdier være tom snak. Debatten her skal altså ikke kun tages ud fra et feministisk synspunkt, men i høj grad også ud fra et demokratisk.

Samtidig er det vigtigt, at de kvindelige forskerspirer ikke kun har mandlige rollemodeller. Flere kvindelige rollemodeller er en nødvendig forudsætning for at tiltrække flere kvinder. Det siger jo nærmest sig selv. Og så handler det ikke kun om denne generation af kvindeligt forskerpotentiale, men også om kommende generationer.

Flere undersøgelser – senest Stålerapporten – har ganske rigtigt vist, at når kvinder søger forskerstillinger, og hvis de vel at mærke bliver bedømt kvalificeret, er der næsten 50 pct. chance for, at de får jobbet. Udfordringen er og må så være: Hvordan får vi flere kvinder til at søge, og hvordan gør vi det her?

Universiteterne og sektorforskningsinstitutionerne har på lige fod med andre statslige institutioner pligt til at udarbejde ligestillingshandlingsplaner. Det besluttede Folketinget for år tilbage, nemlig i 1987; men da Ligestillingsrådet i 1994-1996 undersøgte, hvor mange af de videregående institutioner der faktisk havde udarbejdet sådanne handlingsplaner, var resultatet yderst skuffende. Kun godt en tredjedel af institutionerne under Forskningsministeriet havde udarbejdet handlingsplaner.

I Socialdemokratiet er vi derfor glade for, at ministeren vil tage initiativ til at sikre, at institutionerne fremover overholder deres forpligtelser, hvad angår ligestillingshandlingsplaner og ligestillingsbestrebelse i det hele taget. Det vil i den forbindelse være oplagt at indarbejde ligestillingsmålsætningerne i de kommende udviklingskontrakter mellem universiteterne og Forskningsministeriet. På den måde ville institutionerne selv kunne formulere mål og midler for øget ligestilling.

I det hele taget – og heri har ministeren ret – ligger en stor del af ansvaret for øget ligestilling hos institutionernes ledelser. Ligestilling er i høj grad et ledelsesansvar. I øvrigt et ansvar som det er i institutionernes egen interesse at leve op til. Det er således et ledelsesansvar at nedbryde de interne barrierer for kvinders adgang til forskerverdenen, og det er ligeledes et ledelsesansvar at gøre såvel forskningsområdet som selve forskningsmiljøet mere attraktivt for kvindelige forskere.

Hvis kvinder skal motiveres til at søge forskerstillinger, og hvis kvinder skal fastholdes i forskningsmiljøer, er det f. eks. nødvendigt, at institutionerne stræber efter at skabe arbejdsbetingelser, som gør det muligt at forene forskerkarriere med omsorgsforpligtelser.

Det er en naturlig del af Socialdemokratiets politiske profil, at der skal være ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder og på alle niveauer i samfundet. Konkrete initiativer til fremme af ligestilling i forskerverdenen, f.eks. oprettelse af professorater øremærket til kvinder, vil ikke slække på kvaliteten af forskningen, tværtimod.

For det første er der masser af kvalificerede kvinder. Så mange, at der vil blive hård konkurrence om de udbudte stillinger. For det andet kan det kun styrke forskningen at få flere kvindelige forskere, herunder professorer. For det tredje er det en illusion at tro, at forskerstillinger, herunder professorater, i dag besættes efter lige og fair konkurrence mellem kvalificerede ansøgere.

Der er eksempler på, at stillinger bliver besat uden overhovedet at være slået op, og eksempler på stillingsopslag, der er så snævre, at man kunne forledes til at tro, at de er målrettet en bestemt ansøger. Som to medlemmer af ministeriets Ligestillingsudvalg udtrykte det: Der hersker en tyrkeretro på, at forskerstillinger i dag besættes på baggrund af lige konkurrence på kvalifikationer.

Derfor er vi glade for, at den nye ansættelsesbekendtgørelse lægger op til, at institutionerne stræber efter en mere afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder.

Ministerens nævnte ikke i sin tale de 40 professorater, som Ligestillingsudvalget under Forskningsministeriet har foreslået oprettet til et underrepræsenteret køn. Derimod fremgik det tydeligt af talen, at ministeren ønsker, at universiteterne og de øvrige institutioner under ministeriet selv så vidt muligt løser ligestillingsproblemerne.

Vi opfordrer heller ikke ministeren til her og nu at oprette f.eks. de i øvrigt meget omdiskuterede 40 stillinger øremærket til kvinder, men hvis det viser sig, at de initiativer, der allerede er iværksat, ikke nytter, og hvis det viser sig, at institutionerne ikke lever op til deres forpligtelser i forhold til fremme af ligestilling, så er det måske værd at overveje.

I hvert fald er det vigtigt at gøre institutionerne opmærksomme på, at der skal ske noget nu. Det er vigtigt, at regeringen følger op på allerede iværksatte initiativer til fremme af ligestilling for kvindernes skyld, for forskningens skyld og for samfundets skyld.

Karen Rønde (V):

Som dagens forespørgsel til forskningsministeren antyder, er der næppe nogen i dette Folketing, der er uenig i, at det er en nødvendig målsætning, at også forskningsverdenen afspejler det faktum, at der er to og ikke ét køn.

Ikke bare er det i vores moderne samfund helt naturligt, at både mænd og kvinder deltager i alle samfundets anliggender. Jeg tror også,

at det i sig selv hæver kvaliteten af det udførte arbejde, når løsningen af en opgave ses fra flere sider. Eksempelvis tør jeg slet ikke tænke på, hvordan dette høje Ting ville fungere, om det kun bestod af mænd.

Problemet, som vi diskuterer i dag, er så, hvordan de dele af universitetsverdenen, der fortsat er domineret af mænd, kan blive tilført kvindelige kræfter. Det går tilsyneladende ikke af sig selv og da slet ikke, når det gælder professorstillinger.

Fremtrædende i debatten har været den løsning, at de mandsdominerede universitetsmiljøer skal tvinges til at ansætte flere kvinder, angiveligt ved at lave kvoter for, hvor mange mænd og kvinder der skal ansættes, eller i hvert fald ved, at er en mandlig og en kvindelig ansøger til en akademisk stilling lige kvalificeret, så skal den kvindelige ansøger foretrakkes. Denne løsning støtter Venstre ikke, og det er der flere grunde til.

For det første er vi af den opfattelse, at problemanalysen bag løsningen er forkert. Medmindre man opfatter de nuværende mandlige forskere som en slags sammensvorne logebrødre med den bevidste strategi at holde kvinderne ude, så er der næppe mange universitetsinstitutter, hvor man ikke ville modtage en kvalificeret kvindelig ansøger med kyshånd. For hvis man sagt med halvfjerdsjargon kan få supplementet Rip, Rap og Rup-effekten med en Kulle, Rulle og Pulle-effekt, så kan det måske afhjælpe de alvorlige rekrutteringsproblemer, som mange universitetsinstitutter står overfor i de kommende år, både når det angår studerende, og når det angår det videnskabelige personale.

I Venstre tror vi altså ikke på, at problemet er, at kvinderne holdes ude.

For det andet er vi af den opfattelse, at det er uværdigt, hvis kvinder skal ansættes på særlige kvoter, som om vi var en slags mindre intelligent udgave af mændene, der skal hjælpes ind ad døren, hvis vi skal have en chance. Sidste gang, jeg hørte den udlægning af forskellen på mænd og kvinder, var engang i folkeskolen, da vi lærte om skabelsesberetningen i Første Mosebog.

Vi kan og skal konkurrere med mændene på lige vilkår, for ellers vil vi i det akademiske system blive betragtet som en slags andenrangs-forskere, og hvorfor skulle vi dog det, når vi er lige så dygtige som mændene?

Stålerapporten viser da også, at i de tilfælde, hvor mandlige og kvindelige ansøgere er

lige kvalificerede, så ansættes kvinderne i halvdelen af tilfældene og mændene i den anden halvdel af tilfældene. Den umiddelbare konklusion kunne herefter være, at så løser problemet sig jo af sig selv.

Det tror jeg desværre ikke er tilfældet, for Ståhle skriver jo også, at der er næsten fire gange så mange mandlige ansøgere som kvindelige ansøgere, og at kvinderne derfor kun overkommer at søge omtrent halvdelen af de opslåede stillinger.

Her hjælper kvoter ikke ret meget. Der skal helt andre boller på suppen, og det er de enkelte institutter, der selv skal på banen. De skal formulere en klar politik på området og derigennem identificere de barrierer, der måtte være for kvindelige ansøgere til videnskabelige stillinger.

De må spørge sig selv: Opfordrer vi tydeligt nok de kvindelige studerende, som vi igennem den daglige undervisning identificerer som kvalificerede til at søge f.eks. ph.d.-stillinger? Hvordan behandler vi de kvindelige forskerstuderende, der tager 6 måneders barselorlov og i årene herefter skal hente børnene senest kl. 16? Bliver de kørt ud på et sidespor, eller prioriterer instituttet også dem, når der skal fordeles internationale stipendiater eller konference-deltagelse? osv. osv.

Der er masser at gøre på denne front, og det er herigennem, at de kvindelige forskere skal tiltrækkes universiteterne gennem tydeligt formulerede politikker for instituttets rekrutteringspolitik.

Det vil vi i Venstre til gengæld gerne være med til at opfordre institutionerne til at gøre. Ja, jo før, jo bedre, og da ikke mindst for deres egen skyld. De skulle bare vide, hvad de gik glip af.

(Kort bemærkning).

Elisabeth Arnold (RV):

Fru Karen Rønne kommer i sit ordførerindlæg ind på begrebet værdighed, og fru Karen Rønne antydede, at det var uværdigt, hvis man var kommet til en stilling eller en eller anden position ved hjælp af en eller anden form for positiv særbehandling.

Jeg vil gøre fru Karen Rønne opmærksom på, at kvinder i politik er udsat for en ret stor positiv særbehandling, fordi alle ved, at kvindelige kandidater får langt flere personlige stemmer end mandlige kandidater. Fru Karen Rønne, som blev valgt for knap et år siden ved

folketingsvalget, skovlede personlige stemmer ind dér, hvor hun var opstillet, bl.a. fordi – ikke mindst fordi – hun var kvinde. Synes fru Karen Rønde, det er mere uværdigt at være valgt til Folketinget som kvinde end som mand?

(Kort bemærkning).

Karen Rønde (V):

Over for fru Elisabeth Arnold vil jeg gerne slå fast, at jeg mener absolut ikke, det at være kvinde er en kvalifikation i sig selv.

(Kort bemærkning).

Elisabeth Arnold (RV):

Nej, men det synes vælgerne.

Brian Mikkelsen (KF):

Nu håber jeg ikke, at mænd i denne debat er inhabile, men alligevel har vi i Det Konservative Folkeparti en holdning til tingenes tilstand.

Sagen er jo den, og det er udgangspunktet for forespørgslen, at det er gået den gale vej for kvinder i forskningen.

Kvinder, synes vi i hvert fald, hører til den bedre halve del af befolkningen, men har altså kun 6 pct. af de professorstillinger, der er her til lands. Og trods en stor indsats på mange forskellige leder og kanter, også hjulpet af den samfundsudvikling, vi er i, er det altså ikke blevet bedre.

Som der står rapporten fra Udvalget for Ligestilling i Forskningen, er der ikke noget enkelt svar på, hvorfor så få kvinder bliver forskere. Men der er en tendens til, kan vi se af andre undersøgelser, at kvindelige kandidater overraskende nok er mere interesseret end mændene i forskning inden for det private erhvervsliv og på sektorforskningsinstitutterne.

Og på baggrund af en undersøgelse på Det Naturvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet kunne man ikke bekræfte hypotesen om, at familier og børn betyder mere for de kvindelige kandidater end en forskeruddannelse. Der var heller ikke belæg for hypotesen om, at kvinder simpelt hen har mindre interesse i at forske.

Hvad er så problemet, og er det så stort et problem? Selvfølgelig er det et problem, når man går glip af den store halve del af befolkningen, som jo udgør et enormt potentiale, når de ikke får del i de stillinger, der er på universiteterne. Men vi ved, at med hensyn til deres andel af nyansættelser på et lavere niveau – ved adjunktstillinger, lektorstillinger er det ca. fifty-

fifty – er det her hovedsagelig et generationsproblem. Det er måske ikke så meget et kønsproblem.

Det er jo ligesom ude i det omkringliggende samfund, at hvis man kigger på ansættelser inden for erhvervslivet eller advokatbranchen eller noget i den stil, bliver der ansat flere kvindelige fuldmægtige i advokatfirmaerne end mandlige fuldmægtige, men når man kommer op på partnerniveau, er der flere mænd.

Er det nu en bevidst politik? Det ved jeg ikke, men det er selvfølgelig et spørgsmål om den samfundstendens, vi lever i, og det valg, man som mand og som kvinde foretager.

Vi er fra Det Konservative Folkeparti imod, at man laver specielle kvoteordninger for kvinder. Vi tror, at det er en debat, som hører 1960-erne og 1970-erne til, og man gør kvinderne en kolossal bjørnetjeneste, ved at man indfører en sådan kvoteordning. Man skal selvfølgelig blive valgt, bedømt og ansat på de reelle kvalifikationer, man har.

Men det, at vi tager del i denne debat og også del i forespørgslen, gør, at vi erkender, at der er et problem, et problem, som man bliver nødt til at se på og prøve og se, hvad man kan gøre ved.

Udvalgets anbefalinger og forslag synes vi egentlig, for de flestes vedkommende, ser rimelige ud.

Det er jo institutionernes ledelse, der har et ansvar for at sikre ligestillingen, en forpligtelse til at sikre, at de også bliver implementeret på lederniveau, og også at der kommer nogle handlingsplaner for, hvordan man sikrer, at flere kvinder får nogle ledende stillinger ude på institutterne.

Jeg tror, at en af de ting, der virkelig ville være med til at løse problemerne, ville være oprettelsen af en decideret generationspulje. Der er ikke tvivl om, at det her er et generationsproblem ude på mange af institutterne. Vi tror ikke, som jeg nævnte indledningsvis, at det er en god vej at sige, at man f.eks., som ministeren har foreslået, opretter en pulje på 40 professorater til det underrepræsenterede køn, som der står i rapporten, men til gengæld synes vi, det er en glimrende idé, at man opretter en særlig pulje til rekruttering af kvindelige professorer, så man kunne få nogle gode forbilleder, så man kunne få nogle gode eksempler på, at det altså kan lade sig gøre.

Men det vigtigste i det her ud over en mentalitetsændring, ud over at man selvfølgelig

skal sørge for, at der er plads til kvinderne også i forskerverdenen, er altså en anderledes målrettet styrkelse af forskningsindsatsen i Danmark, så der bliver plads til kvinderne også inden for forskerverdenen.

Forskellige undersøgelser viser, hvis man f.eks. sammenligner udgifterne til forskning og udvikling per capita i en række lande, så ligger vi i Danmark klart under gennemsnittet. Og det er klart, at når vi ligger under gennemsnittet i udviklingsomkostninger, bliver der jo altså ikke så meget plads til nyansættelser og plads i toppen. Da er det som en åluruse; der bliver færre og færre stillinger, og man er fanget af det, og det vil sige, at der ikke bliver rigtig plads til de nyansatte kvinder, der er.

Vi ønsker derfor en væsentlig styrkelse af forskningsindsatsen i Danmark i de kommende år. Forskning og fornyelse spiller en meget vigtig rolle for fornyelsen af vort velfærdssamfund, også for borgernes velfærd, og det er udgangspunktet for en forsvarlig samfundsudvikling. Samtidig er forskning på et højt niveau blevet en betingelse for uddannelse, produktion og muligheden for at fastholde arbejdspladser i det højteknologiske samfund, vi er på vej ind i.

Vi er i Danmark som et lillebitte land afhængige af, at vi også i fremtiden kan udvikle og anvende nye ideer, men vi står altså ikke, som undersøgelserne viser, særlig stærkt inden for teknologi og forskning. Den svage forsknings- og udviklingsindsats i Danmark viser sig bl.a. ved, at vi har færre beskæftigede med højteknologisk produktion, og ved at danske forskere og virksomheder tager væsentlig færre patenter hjem end udenlandske forskere og virksomheder.

Det betyder, at vi hele tiden er under pres, og det betyder også, at vor fremtid ligger i en satsning på forskning og dermed på vidensintensiv produktion. Vi skal satse på højteknologiske og forskningsintensive brancher, og det er blandt de vækstområder, hvor vi skal gå ind. Hvis man får satset på de områder, hvis man laver en målrettet indsats på forskningen, får ofret nogle flere ressourcer og prioriteret det højere, vil der også automatisk blive mere plads til kvinderne.

De hovedmål, der burde være for en sådan forskningspolitik, er, at der kommer en mobilitet mellem de forskellige forskningssektorer, erhvervslivets sektorforskning og højere læreanstalter. Når undersøgelsen fra Det Naturvidenskabelige Fakultet på KU viser, at det ikke er

børnene, som er årsagen til, at kvinderne ikke får de her stillinger, er det meget interessant, at kvinderne søger hen imod private forskerstillinger, og det er altså vigtigt, der er den her mobilitet mellem de forskellige forskningssektorer.

Vi vil have styrket og forbedret forskeruddannelserne, kvalitet skal være nøgleordet, og der skal være konstant evaluering og måling af forskerindsatsen, så man hele tiden får sat skub også i de ældre forskere, så der bliver plads i bunden. Der skal være mere tværfaglighed, incitament til samarbejde mellem offentlig og privat forskning, igen bytte kvinder og mænd imellem med fokus på vidensoverførslen og så det internationale forskningssamarbejde. Da er det jo nærliggende at tage den pind op, som udvalget anbefaler, altså import af udenlandske gæsteforskere.

Afslutningsvis konkluderende: Vi erkender, der er et stort problem her, men vi tror altså ikke på, at man kan lægge billet ind på at sige, at der skal oprettes x antal stillinger til kvinder. Der skal gives plads i bunden, vi skal have løst generationsproblemet, og så skal der noget samarbejde til mellem den private og offentlige forskning.

(Kort bemærkning).

Christine Antorini (SF):

Hr. Brian Mikkelsen anerkender, at det er et stort problem med mangelen på kvindelige forskere, og den eneste konkrete løsning, jeg kunne høre fra hr. Brian Mikkelsen, var, at der skulle sættes på den højteknologiske forskning.

Nu er problemet, at det jo lige præcis er her, hvor der mangler kvinder. Som forskningsministeren oplyste, er der kun 4 pct. kvindelige forskere inden for det tekniske område. Samtidig understregede hr. Brian Mikkelsen, at man i hvert fald ikke ville lave positiv særbehandling, heller ikke inden for områder, hvor der åbenbart mangler kvinder.

Jeg vil gerne spørge, hvordan hr. Brian Mikkelsen mener, at man kan løse det, at der kun er 4 pct. kvindelige forskere på det tekniske område, ved at man decideret skal satse på den højteknologiske forskning, hvis man ønsker at gøre noget for kønsproblematikken.

(Kort bemærkning).

Brian Mikkelsen (KF):

Jeg må sige til SF's ellers fornuftige ordfører, at den tankegang, der her bliver præsenteret, jo er

en tankegang, som ligger 20 år tilbage. Man kan jo ikke sætte kvoter ind for, hvor mange der skal ind. Vi har problemet på DTU eksempelvis. Der er en repræsentation på ca. 20 pct. kvinder, og uanset at man har skabt et antal af incitamenter for, at der skal komme flere kvinder ind til DTU, uanset at man har lagt specielle kvoter ind for kvinder på DTU, uanset at man har brugt uanede mængder af penge på at gøre det mere attraktivt, så kommer der ikke flere kvinder ind til DTU. Det vil vi alle sammen meget gerne have. Der er ikke et øje herinde, som ikke har interesse i, at der bliver flere kvinder på DTU.

Årsagen til, at jeg nævner, at man skal satse på det højteknologiske og på forskning generelt, er, at regeringen desværre har forsømt forskningsindsatsen, at vi ligger under niveauet i sammenlignelige lande, at vi ikke bruger penge nok og ikke prioriterer det højt nok. Hvis man satser på det højteknologiske, vil vi bringe Danmarks velfærd videre. Jo flere pladser der er, og jo flere penge der bliver brugt, jo mere plads vil der automatisk blive til flere kvinder. Det siger almindelig sund logik.

(Kort bemærkning).

Christine Antorini (SF):

Jeg vil blot oplyse hr. Brian Mikkelsen om, at det ikke er en korrekt beskrivelse af forholdene på DTU. Det, som DTU har gjort som noget nyt, er netop at fokusere meget kraftigt på at lave nogle særlige initiativer for at lave nogle bedre miljøer for kvindelige studerende. Bl.a. derfor har DTU som en af de få institutioner lavet en meget begrænset positiv særbehandling, hvor man har opslået to kvindelige adjunkturer netop for at kunne lave nogle miljøer, som er tiltrækkende for kvinder.

Hvis man ser samlet på DTU, er det faktisk lykkedes dem at fæstholde, kan man sige, tilgangen til området i modsætning til nogle af de andre naturvidenskabelige og tekniske områder, selv om der stadig er alt for få kvinder. Så man arbejder faktisk lige præcis med positiv særbehandling her for at lave nogle særlige miljøer for at tiltrække kvinder.

(Kort bemærkning).

Brian Mikkelsen (KF):

Nu synes jeg, man må undskylde mig, for jeg synes, der var lidt forvirring i det, som ordføreren her siger.

På den ene side blev der sagt heroppefra, at på DTU har man netop ikke lavet deciderede kvoteordninger, for det vil ikke virke. Det er jo det, som man ellers foreslår, og det er det, jeg forstår at regeringen og SF synes er en glimrende idé. Og jeg kan forstå på SF's ordfører, at det har man altså konkluderet på DTU ikke er nogen god idé. Men man har lavet specielle forskningsmiljøer, som vil være attraktive for kvinder. Det synes vi også er en god idé.

På den måde har vi jo erkendt, at der er problemer. Vi synes også, at det er glimrende, at man på den måde kan løse dem. Men kvoteordninger, det, at man giver bestemt plads til nogle kvinder, vil ikke være løsningen. Uanset hvor meget der bliver sagt, har DTU og hele den periferi til DTU et kolossalt rekrutteringsproblem over for kvinder, og vi har gjort alverden, også fra Folketingets side, også med specielle puljer. Mange millioner kroner er der postet ud til Lyngby, for at man kan opprioritere den indsats. Alligevel er der altså kun en femtedel af de studerende derude, der er kvinder.

(Kort bemærkning).

Christine Antorini (SF):

Jeg kan oplyse ordføreren om, at DTU som et af de få steder faktisk har fået dispensation i ligestillingsloven til at oprette to særlige adjunktstillinger til kvinder.

Formanden:

Og så det fru Antorini som ordfører.

Christine Antorini (SF):

Jeg vil gerne takke også for denne debat, for sidste gang, der var en stor debat, var tilbage i 1994, hvor SF havde rejst en forespørgselsdebat netop om det samme emne. Det, der kom ud af forespørgselsdebatten, var Bertel Ståhle-rapporten, som flere har refereret til her, som kom i foråret.

I SF er vi meget optaget af at skabe bedre rammer for det underrepræsenterede køn. Vi synes, det er en vigtig opgave at mindske den store ulighed i kønsfordelingen på universiteterne, for det er en dårlig udnyttelse af de ressourcer, vi har, når så få kvinder bliver forskere.

Vi mener også, det er til gavn for arbejdspladskulturen, at der er en rimelig fordeling af mænd og kvinder, og at nogle kvindelige forskere desuden kan bidrage med nye forsk-

ningsfelter er kun et yderligere argument for at være opmærksom på en rimelig kønsfordeling.

Derfor har jeg så også læst Ståhle-rapporten med stor interesse og må konstatere, og det er jo glædeligt, at der faktisk er sket en del. Den periode, det bliver målt på, er 1993-96, og der er antallet af kvindelige adjunkter steget fra ikke mindre end 25 pct. til 34 pct. over 3 år, kvindelige lektorer fra 17 pct. til 19 pct. og kvindelige professorater fra 4 pct. til 7 pct. Så de kvindelige forskere er på vej i takt med den nye generation af veluddannede unge kvinder.

Det er også blevet nævnt, at i dag er det sådan, at når der er kvalificerede ansøgere af begge køn, er der lige så store chancer for, at en kvinde får stillingen, som en mand.

Men alligevel er det jo stadig væk en sørgelig kendsgerning, at det kun er 27 pct. af samtlige nye videnskabelige stillinger, som bliver besat af kvinder, og det hænger jo sammen med, at der er store områder, som kvinder slet ikke søger, eller at alt for få kvinder søger stillinger inden for det naturvidenskabelige og det tekniske område.

Det problem kan vi jo ikke løse ved at indføre positiv særbehandling som den eneste konkrete løsning inden for det her område. Det rejser en principiel og, synes jeg, utrolig vigtig debat, som ikke helt hører hjemme her, nemlig om, hvordan man overhovedet gør det attraktivt for kvinder at vælge de naturvidenskabelige og tekniske områder. Og det kræver en indsats helt nede i barnealderen, for det er både et spørgsmål om den måde, som piger og drenge leger på, og hvad det er for nogle roller, vi bliver ført ind i gennem vores opdragelse og uddannelse, og hvordan vi bliver undervist i folkeskolen.

Og som sagt er det ikke muligt at komme hele vejen rundt om den debat, men det er her, vi skal starte for at sikre, at kvinder også bliver interesserede i de naturvidenskabelige og tekniske områder, og det mener jeg er et helt særligt indsatsområde.

Der har været et konkret forslag om at oprette 40 professorater specielt til kvinder, og det har rejst en heftig debat inden for universitetsverdenen.

I SF synes vi, det er en god idé med positiv særbehandling af det underrepræsenterede køn dér, hvor forskellene er meget store. Blandt andet derfor nævnte jeg i forbindelse med dialogen med hr. Brian Mikkelsen før, at DSU faktisk har fået dispensation til to tidsbegrænsede ad-

junkturer til kvinder. Ideen er jo at skabe et studiemiljø, der er attraktivt for kvindelige studerende, og hvor de kvindelige forskere kan fungere som rollemodeller for dem.

Men vi tror ikke, at 40 øremærkede professorater til kvinder er det bedste sted at starte som det eneste initiativ til at hjælpe kvindelige forskere. Vi tror, der er brug for et miks af forskellige initiativer, og de bør tænkes ind i stillingsstrukturudvalgets arbejde. Og nogle af disse initiativer kunne være, at fastansatte forskere kan få professortitel og -løn, hvis de bedømmes til at være professorkompetente, svarende til den norske reform fra 1991. Det giver et karrierespæktiv som forsker, og det vil give flere stillinger også til kvinder.

Vi er meget optaget af at få løst generationsproblemet f.eks. ved at afsætte ekstraordinære midler til flere fastansatte forskere, herunder en særlig pulje til tidsbegrænsede adjunktstillinger til kvinder eller til forskerklynger af øremærkede kvinder bestående af en professor, en gæsteprofessor og to adjunkter som ph.d.-studerende. Og jeg vil gerne spørge forskningsministeren, hvad han konkret har tænkt sig i forhold til generationsproblemet, som han også nævnte som et område, som regeringen er meget optaget af.

Vi mener også, at der bør være positiv særbehandling, og at den skal kunne bruges i alle stillinger, hvor det underrepræsenterede køn har mindre end 20 pct. af stillingerne inden for en stillingskategori, uden at man skal have dispensation fra Ligestillingsrådet.

Det er også oplagt, at Frejaprogrammet skal fortsætte, for der har været mange kvalificerede kvindelige ansøgere, som ikke har kunnet få penge fra puljen, fordi den ikke var stor nok, men det viser selvfølgelig også, at der generelt mangler frie forskningsmidler.

Vi er enige i, at der skal tages initiativer, der gør det lettere at forske samtidig med, at man har børn. For eksempel kunne man genindføre de såkaldte genindtrædelsesstipendier, der har eksisteret tidligere. Og jeg vil gerne spørge forskningsministeren, som også var optaget af den problemstilling, hvilke konkrete initiativer han ønsker at tage for at fremme muligheden for at forske, mens man har børn.

Endelig er vi enige i, at man skal sikre brede stillingsopslag, og også at de opslås internationalt, for at komme ud over den situation, at der er så mange stillinger, der kun bliver søgt af én kvalificeret forsker.

Til slut mener vi, at universiteterne selvfølgelig skal udarbejde de ligestillingshandlingsplaner, som de er forpligtede til, og det kunne helt oplagt indgå i de udviklingskontrakter, som ministeriet skal til at forhandle med universiteterne, eller i deres strategiplaner.

(Kort bemærkning).

Klaus Kjær (DF):

Jeg vil godt spørge fru Christine Antorini, om hun mener, at mandlige forskere er dårlige forskere. Hun siger jo, at det er en dårlig udnyttelse af ressourcerne, at så lille en andel af forskerne er kvinder. Den resterende andel af ressourcerne må jo så i dag i givet fald være besat af mandlige forskere.

(Kort bemærkning).

Christine Antorini (SF):

Nej, jeg mener netop, at alle mennesker har mange ressourcer, som de kan bidrage med alle steder i arbejdslivet og selvfølgelig også inden for forskningsverdenen. Og dér er det bare synd og skam, at der er så få kvinder, for det betyder, at der er et uudnyttet potentiale, som alle kunne få gavn af, hvis der også var flere kvindelige forskere.

Det er ikke for at tale dårligt om mændene, tværtimod, men det er synd og skam, at den ressource, der ligger hos de manglende kvinder inden for forskningsverdenen, ikke bliver brugt.

Formanden:

Hr. Klaus Kjær som ordfører.

Klaus Kjær (DF):

Dansk Folkeparti vil meget gerne medvirke til initiativer, der kan fremme ligestillingen i det hele taget. Debatten om ligestilling er imidlertid ikke et problem, som alene gør sig gældende inden for forskerverdenen. Da debatten imidlertid er rejst med udgangspunkt i vilkårene for de kvindelige forskere, synes jeg, det er et meget godt udgangspunkt for drøftelserne.

Det må imidlertid aldrig blive således, at det er de kønspolitiske synspunkter, som bliver afgørende for fastsættelsen af kvaliteten og de internationale standarder og normer for forskning.

I Dansk Folkeparti kan vi ikke gå ind for positiv særbehandling af visse samfundsgrupper. Det gælder også, når det drejer sig om kvinde-

lige forskere eller om kvinder på arbejdsmarkedet i det hele taget. Det må således efter vores opfattelse ikke være en betingelse i sig selv, at man er kvinde, for at kunne få del i forskningsmidler eller deltage i forskningsprojekter.

På tilsvarende måde er vi i Dansk Folkeparti modstandere af, at man øremærker stillinger specielt til kvindelige forskere og ved besættelse af professorater, som det senest er sket med forskningsministerens forslag om øremærkning af 40 professorater til kvinder.

Når der er en skæv kønsfordeling og vel specielt inden for forskerverdenen, skyldes det nok snarere, at det er en afspejling af, hvordan samfundet tidligere var indrettet, og hvordan man ansatte folk for 20-30 år siden. Det er jo specielt karakteristisk for forskere, at der ikke bliver meget tid til familieliv, og vilkårene for forskning er ofte sådan, at man ikke bare kan afbryde det arbejde, man er i gang med, for at tage hjem og passe hjem og børn. En forskerstilling er jo typisk ikke et deltidsarbejde; tværtimod medfører det meget ofte arbejdsdage på 10-12 timer.

Den ændrede samfundsstruktur i de senere år har imidlertid vist en tendens til, at der bliver flere og flere kvindelige forskere. Specielt er det karakteristisk, at den kvindelige andel ved besættelsen af professorater har været meget stærkt stigende procentvis. Og det skyldes helt sikkert, at meget få kvinder i 1950'erne og 1960'erne valgte forskerkarrieren, og at der først fra begyndelsen af 1970'erne og op igennem 1980'erne skete ændringer i denne tendens. Alene i årene 1991-1995 er den kvindelige andel blandt professorer steget med 50 pct.

Konklusionen er, at Dansk Folkeparti ikke mener, at der lovgivningsmæssigt positivt skal forskelsbehandles med hensyn til køn, når det drejer sig om besættelse af stillinger, heller ikke inden for forskerverdenen.

Fru Lise Hækkerup medgiver da også, at det dybereliggende problem er, hvordan man får kvinderne til at søge stillingerne, og det kan man jo ikke rigtig lovgive om, endsigse tvinge kvinderne til.

Den fremtidige indsats bør snarere gå i retning af, at man politisk støtter de unge familier generelt og kvinderne især, således at kvinder på lige fod med mændene kan udnytte deres kompetencer og interesser, også i forbindelse med en forskningsmæssig karriere.

(Kort bemærkning).

Lise Hækkerup (S):

Nej, man kan ikke tvinge kvinderne til det, men som jeg sagde i mit ordførerskab, er der mange potentielle kvindelige forskerspirer og masser af potentielle kvindelige professorer.

Man kan ikke tvinge dem til det, men man kan henstille, og man kan animere ledelserne på universiteterne til at slå stillingerne sådan op, at de også bliver attraktive for kvinderne. Og man kan henstille til universiteternes ledelser at skabe miljøer, som bliver attraktive for kvinderne.

Der er masser af barrierer, som gør, at kvinder ikke søger stillingerne. Det var det, der var min pointe.

Formanden:

Fru Elisabeth Arnold som ordfører.

Elisabeth Arnold (RV):

I de nordiske lande er der gennem mange år sket en udvikling, som har medført, at vi har en af de højeste kvinderepræsentationer i de politiske organer i verden. Der er 37 pct. kvindelige folketingsmedlemmer her; der er 40 pct. i Finland; der er 34 pct. i Sverige, og der er noget tilsvarende i Norge. Og andre lande spørger misundeligt: Hvordan kan det være? Hvad har I gjort? Hvordan har I båret jer ad med at få så mange kvinder ind i de politiske organer?

Vi fortæller så lidt om vores valglove og vores forskellige muligheder for at afgive personlige stemmer, som er medvirkende til, at mange kvindelige kandidater får attraktive opstillinger og bliver valgt. Og det er vi glade for, men til gengæld må vi sige, at når vi sammenligner vores høje kvinderepræsentation i politik med kvinderepræsentationen i f.eks. topstillinger i erhvervslivet og topstillinger på universiteterne, står det fantastisk dårligt til.

I nogle lande, f.eks. Frankrig og USA, er der meget høje kvindeandele i topstillinger i erhvervslivet, men utrolig lave kvindeandele i de politiske organer.

Noget af det, der er mest deprimerende, når man beskæftiger sig med disse meget skæve fordelinger, er, at det meget ofte ender med, at omkvædet bliver noget, der svarer til en kendt dansk sang, som vi synger på denne tid af året, og hvor omkvædet er »Giv tid, giv tid!«: Det skal nok gå alt sammen. På et eller andet tidspunkt lykkes det nok at få drejet skuden, og så siver denne kvinderepræsentation højere op i

systemet, eller ringene breder sig i vandet. Giv tid, giv tid!

Men det går jo ikke. Det, der er vores pligt, er selvfølgelig at analysere, hvad det er for mekanismer, der gør, at kvinder f.eks. lader være med at søge topstillinger i det private erhvervsliv, og hvad det er, der gør, at kvinder ikke søger professorstillinger. Lige så vel som det er vigtigt for de kvinder, der arbejder for større politisk repræsentation i andre lande, at finde ud af, hvad det er i deres valgsystemer, der gør, at de ikke kommer frem, og hvad det er i deres partisystemer, der gør, at de ikke bliver opstillet som kandidater.

Det dér med bare at give tid og sige: Det går nok, efterhånden siver det igennem, og så breder ringene sig, og så kommer det nok, duer altså ikke, for sådan går det ikke. Erfaringerne viser, at udviklingen går uendelig langsomt. Hvis man kigger på de statistikker, vi har til rådighed, og som viser, hvordan det er gået med kvinderepræsentationen i forskerverdenen over en årrække, så viser det sig, at det går uendelig langsomt.

Det eneste håb er, at der er flere og flere kvinder, der begynder på universiteterne, at der er flere og flere kvinder, der færdiggør uddannelser på universiteterne, og at der er flere og flere kvinder, der begynder på en forskeruddannelse. Så vi kan måske være så heldige, at der kommer en lille bitte ændring efterhånden, hvis vi giver tid og giver tid og giver tid.

Det, vi skal gøre, er selvfølgelig at give det nogle skub, som kan betyde, at udviklingen tager nogle spring fremad en gang imellem. Og jeg synes, mange af de ting, der er foretaget indtil nu, har været gode og fornuftige. F.eks. har Frejamidlerne, som betyder, at der er mulighed for at få nogle stillinger specifikt rettet mod kvinder, været en meget stor succes set fra en radikal synsvinkel.

Men nogle af de ting, der er foreslået af det udvalg, der har været nedsat under Forskningsministeriet, er også noget, man bør tage i anvendelse. F.eks. synes vi fra radikal side, at øremærkning af visse stillinger til kvinder kan være en udmærket løsning, og vi ville ikke have noget imod, at der f.eks. blev taget fat på de 40 professorater, som har været nævnt tidligere. Men der skal selvfølgelig også være flertal for det i Folketinget; der skal være flertal for det blandt dem, der overhovedet går ind for, at vi iværksætter nogle tiltag for ligestilling. Vi synes bare, vi vil sige herfra, at det faktisk er nogle

ting, som godt kan bruges sammen med en masse andre forskellige initiativer.

Fru Christine Antorini sagde, at der er brug for et miks af tiltag. Ja, det er der så sandelig. Det eneste, der ikke er brug for, er, at vi bare læner os tilbage og siger: Giv tid, giv tid! Der skal nok ske noget på et eller andet tidspunkt. Det er vi ikke så sikre på at der gør.

Vi synes også, det er vigtigt, som fru Lise Hækkerup sagde, at der både på uddannelses-siden og på ledelsessiden kommer kvindelige rollemodeller, som beskriver, at det kan være spændende, morsomt og berigende at beskæftige sig med forskning på højt plan og modtage priser og være trendsættende for en udvikling og være rollemodel for de yngre kvinder.

Vi synes også, det er godt, at vi nu får udviklingskontrakter på universiteterne, hvor man kan sætte sig nogle ligestillingsmål, så universiteterne bliver tvunget til at tænke i de baner og spørge: Hvad skal vi gøre inden for dette område for at få flere kvinder frem fra de laveste niveauer og højere op i systemet? Hvad skal vi gøre for at få kvinderne til at søge de stillinger, som vi faktisk også gerne vil give dem?

For kvinderne jo er kvalificerede. Problemet er jo ikke, at der ikke er kvalificerede kvinder. Problemet er, at de kvalificerede kvinder ikke søger de stillinger, som de er kvalificerede til, og at de ikke får dem, når de faktisk søger dem.

Der er også mulighed for at lave bredere stillingsopslag, sådan at de ikke blot bliver målrettet mod en bestemt person, som selvfølgelig ligner dem, der sidder i ansættelsesudvalget, som måske ofte kun indeholder mænd.

Så der er masser af initiativer, man kan tage, og vi synes fra radikal side ikke, at man skal være berøringsangst over for nogen af de initiativer, der kan tages. Alt skal prøves, og alt skal forsøges. Det eneste, der ikke duer, er blot at give tid.

Søren Kolstrup (EL):

Ønsket om større kvindelig repræsentation er, så vidt jeg og Enhedslisten kan se, og som det fremgår af debatten i dag, betinget af tre klas-siske grunde.

Den ene, der har været nævnt her i dag, knytter an til det, som forskningsministeren talte om, nemlig at der hos kvinder ligger et forskerpotentiale, og jeg mener, at fru Lise Hækkerup talte om, at der er en intelligens-reserve hos kvinder.

Disse argumenter peger jo mod, at det er nødvendigt at bruge de ressourcer, der er hos det kvindelige køn: Her er uudnyttede ressourcer, her er en talentmasse, og hvis denne realiseres, vil det faglige niveau alt i alt blive højere og til gavn for alle! Og der kan man sige, at her er vel tale om sådan et effektivitetsargument, der passer pænt sammen med, at: jamen vi er vel sådan set alle sammen glade for, at brutto-nationalproduktet stiger lidt, også ved hjælp af kvinder. Det er det argument, der også har været anvendt, når vi ville have ligestilling inden for uddannelsessystemet, og det er et argument, som jo kan virke meget rimeligt.

Altså, det andet argument, der har været nævnt her i dag – jeg synes ikke, det har været betonet så meget igen – er jo, at samfundet bliver rigere og mere alsidigt, hvis begge køn repræsenteres i forskningen. Mænd er bærere af et sæt værdier og kvinder af et andet, og hvis der kommer flere kvinder ind, jamen så er de rollemodeller for nye kvinder, så stimulerer man et kvindeligt miljø, og så kommer der altså en ny acceleration. Det argument er jo meget rimeligt, for man kan ikke skjule, at ethvert køn arbejder på baggrund af sin egen intuition og sine egne erfaringer. Det kunne man vel kalde værdiargumentet.

Men så er det sidste argument, jeg tror, det var fru Lise Hækkerup, der talte om demokratiargumentet, retfærdighedsargumentet, og det kan vi socialister jo, vi kan jo det her med, at alle skal have lige muligheder – køn og klasse.

Jeg mener, at de tre synspunkter kan supplere hinanden, men jeg synes også, det er vigtigt at sige, at det er det sidste argument, der må være altafgørende for en socialist.

Det springende punkt er, hvad vi kan gøre. Positive særbehandlinger har været nævnt som et redskab. Det er selvfølgelig ikke løsningen. Løsningen er dybest set, at det enkelte køn, kvinder, organiserer sig, danner netværk – det er vist sådan, det hedder i 1990'ernes sprog. Tidligere ville man vel nok sige, at det er vigtigt at nedbryde magtstrukturer og mekanismer, der hindrer en fri udfoldelse på egne præmisser.

Men hvordan kan man skabe rammer for, at kvinder kommer frem? Positiv særbehandling har været nævnt. 40 øremærkede professorater til kvinder løser jo selvfølgelig ikke de reelle problemer. Enhedslisten synes nok, at det er et for elitært udgangspunkt. Vi foretrækker, at hvis man anvender positiv særbehandling, at

den så anvendes med nænsomhed, at den erstattes af eller knyttes sammen med øremærkede stillinger hos yngre forskere, og at man samtidig udvider antallet af professorater og dermed også giver kvindelige forskere en større chance.

Og som det vigtigste: at lovgivningsmagten kan være med til at fremme og stimulere bredere opslag, rummeligere opslag, åbne opslag, åbne indstillinger. Det er jo mænd, der som oftest formulerer opslag, og dermed kan man vel ikke udelukke, at der kommer noget mandeselsving, selv om det sikkert sker på et eller andet ubevidst plan, men så reproducerer man vel givetvis nogle mønstre. Men løsenet er selvfølgelig, den dybeste løsning er selvfølgelig, at kvinder organiserer sig gennem dannelsen af netværk.

Jeg synes, at det er vigtigt at erkende, at vi jo lever i en tid, hvor der samtidig er et kønsopdelt arbejdsmarked, og det vil sige, at man selvfølgelig godt kan gøre lidt fra lovgivningsmagtens side, skabe lidt bedre rammer, men dybest set står vi over for langt, langt større kræfter, når vi ser på, hvordan arbejdsmarkedet som sådan udvikles.

Jeg synes, selv om debatten ikke handler om det i dag, at det er påfaldende at konstatere, at i dag, hvor 70 pct. af de kommunalt ansatte er kvinder, så er det pudsigt nok, at det lige præcis er den gruppe, der er ofre for udlicitering, og hvor der konkurreres på liv og ære og velfærd. Det er da pudsigt her i nyliberalismens tid, at det er dér, man eksperimenterer med det, der hedder udlicitering. Jeg ved også, at der er nogle buschauffører, der lidt får fingrene i klemme, men det er pudsigt nok kvinder.

Men det kunne da være herligt, hvis der var nogle kvinder, der ville analysere, hvordan nyliberalismen spiller ind i forhold til det kønsopdelte arbejdsmarked.

Tom Behnke (FP):

Der er ingen tvivl om, som ministeren også har sagt det, at andelen af kvinder i forskerverdenen er lille og nok også for lille. Andelen af kvinder i forskerverdenen udgør kun 18 pct. I Fremskridtspartiet ser vi også gerne, at det tal bliver væsentlig højere, fordi det, der gør sig gældende, er, at der er forskel på mænd og kvinder, også mere end bare den lille forskel.

Forskellen er i hele måden at se ting på, måden at opfatte ting på, måden at forstå ting på.

Og lige præcis forskellen mellem mænd og kvinder kan med meget stor fordel udnyttes, specielt når vi taler om forskningen: måden at gribe tingene an på, en bredere belysning af de ting, man forsker i. Det er hensigtsmæssigt, det er formålstjenligt, og derfor vil det selvfølgelig også være hensigtsmæssigt, at andelen af kvinder i forskerverdenen bliver større.

Men så er der jo to muligheder for at løse problemet. Sådan som jeg ser det, vil det være hensigtsmæssigt, at vi analyserer og kigger på, hvad er det for hindringer, der ligger. For der må jo ligge nogle hindringer et eller andet sted, som gør, at ikke så mange kvinder søger ind i forskerverdenen.

Vi må også gøre et eller andet for at gøre det mere attraktivt for kvinder at blive forskere. Og som ministeren også sagde det, er det, man skal se på, arbejdskulturen. Man skal se på samspillet mellem arbejdsliv og familieliv. Kan der ligge nogle hindringer dér? Og hvis der gør det, så lad os få dem fjernet.

Ministeren lovede også, at der nu vil blive nedsat et udvalg af en række ministerier og AC, som skal kigge på det her, og det synes vi i Fremskridtspartiet er en god idé. Vi ser frem til de anbefalinger, udvalget vil komme med. Vi håber meget, at man vil kigge på årsagen til den skævvridning, der er, og at man vil komme med nogle løsningsforslag til, hvordan man kommer videre, på baggrund af, hvad årsagen er. For så længe man ikke kender den præcise årsag, vil det også være svært at komme med løsninger på problemet.

Når man ikke kender den præcise årsag, kan man nemt falde i den grøft, der hedder: Vi løser bare problemet ved positiv særbehandling af kvinderne. Vi laver simpelt hen nogle kvoter, og så skal man efterkomme de kvoter, uanset hvordan kvalifikationerne i øvrigt står.

Men den nemme løsning er ikke hensigtsmæssig. Det, der vil være hensigtsmæssigt, er, at man finder ud af, hvad årsagen er til denne forskel, og når vi kender årsagen, at vi så også finder ud af, hvordan vi får løst problemerne.

Jeg tror, at alene fordelingen af mænd og kvinder i Folketingets Forskningsudvalg har en positiv indflydelse på det her område. Jeg tror også, at andelen af mænd og kvinder i Folketinget i det hele taget har en positiv betydning og indvirkning på, hvordan man kommer til at se på det her i fremtiden.

Så vi ser i Fremskridtspartiet med forhåbning frem mod, at andelen af kvinder i forskerverdenen vil blive større.

(Kort bemærkning).

Christine Antorini (SF):

Jeg kan berolige hr. Tom Behnke med, at hvis der anvendes positiv særbehandling i en eller anden form, og det behøver ikke at være kvoter, positiv særbehandling kan være på mange andre måder, så vil det under alle omstændigheder være sådan, at man skal bedømmes kvalificeret til den opgave, man skal varetage.

Det har aldrig været sådan inden for forskerverdenen, at man opslår stillinger, og uanset kvalifikationer skal de bare helliges det ene køn. Der vil være en fuldstændig normal bedømmelsesprocedure, som der er i forhold til alle mulige andre stillinger, men er der to lige kvalificerede, så kunne man f.eks. sige, at der var en fortrinsret for kvinden inden for områder, hvor kvinder er underrepræsenteret. For det er jo sådan, virkeligheden ser ud.

Så kvaliteten bliver altså ikke forringet, fordi man vælger at lave positiv særbehandling.

(Kort bemærkning).

Margot Torp (S):

Det er til hr. Tom Behnke.

Hr. Tom Behnke siger, at nu må vi først analysere, hvad årsagerne er. For mig lyder det, som om hr. Tom Behnke slet ikke er opmærksom på, at netop i Forskningsministeriet har den tidligere forskningsminister, fru Jytte Hilden, gennemført et meget stort og grundigt analysearbejde, som er mundet ud i en handlingsplan på det her område.

Man er udmærket godt klar over, hvad det er, der skal til. Det er bare et spørgsmål om at få tingene sat i værk, og der kan nogle af de ting, som er blevet nævnt her, jo fint bruges.

Jeg kunne egentlig godt tænke mig at høre, om hr. Tom Behnke kunne forestille sig, at hvis mange af de dér bløde tiltag, om man så må sige, ikke virker over f.eks. en 3-årig periode, om vi så skulle prøve at lave en egentlig positiv særbehandling på området.

(Kort bemærkning).

Tom Behnke (FP):

Jamen det skal fru Margot Torp jo ikke sige til mig. Hvis der allerede ligger bunker af rapporter og anbefalinger og analyser, så kunne man stille spørgsmålet: Hvorfor vælger forsknings-

ministeren så at nedsætte endnu et udvalg, der skal se på det her?

Det var min klare overbevisning og mit indtryk af, hvad der foregik på området her, at ministerens initiativ var nødvendigt, og at ministerens initiativ var nødvendigt for, at vi kunne komme videre. Men hvis fru Margot Torp har en anden opfattelse, så synes jeg, fru Margot Torp skal gå til sin partikollega forskningsministeren.

Forskningsministeren (Jan Trøjborg):

Jeg synes, at det er muligt at konkludere, at der fra samtlige af Folketingets partier er udtrykt en positiv interesse for, at forskerverdenen bliver endnu mere opmærksom på den opgave, der kan siges at være en meget, meget bred opbakning til, nemlig at sikre flere kvinder i dansk forskning; ikke alene sikre en tilstrækkelig rekruttering, men også sikre, at der tages initiativer, der kan medføre en lettere gang for kvinder, når de i øvrigt er kvalificerede – og lad mig understrege det – i forbindelse med besættelse af videnskabelige stillinger.

Der har været nævnt en lang række emner undervejs, og det er jo fuldstændig korrekt, som det er sagt i debatten, at der foreligger et ganske godt materiale, der belyser situationen – jeg prøvede også i min tale indledningsvis at trække situationen op – og således, at der er sket noget positivt i årenes løb. Vi er i en situation, hvor det ser lidt bedre ud, end det gjorde for nogle få år siden, men det går langsomt.

Det går især langsomt, når det handler om professorater; der går det meget langsomt. Vi må sige, at hvis vi sammenligner os med andre lande, vi normalt sammenligner os med, så ser det ganske sløjt ud.

Fru Christine Antorini nævnte spørgsmålet om stillingsstruktur og herunder også den såkaldte norske professormodel. Den norske professormodel går mig bekendt kort fortalt ud på, at hvis man er professoregnet, ja, så er man også berettiget til at blive professor.

Sådan er det ikke i Danmark. Der har vi et forholdsvis begrænset antal professorater til rådighed, og dermed kan man sige, at vi adskiller os fra den norske model ved i særklasse at have en situation, hvor der skal konkurreres om at få et professorat.

Jeg går principielt ind for synspunktet om, at det er sundt med noget konkurrence. Jeg tror, at det ville være forkert, og jeg tror også, man kunne være begrundet bekymret for, at man

devaluerer professorbegrebet, hvis alle, der er kvalificerede, bliver professorer. Jeg tror, det er sundt med en vis form for konkurrence.

Ikke desto mindre har jeg flere gange udtrykt, at jeg tror, det er hensigtsmæssigt, hvis vi kan få oprettet flere professorater. Jeg tror, der er behov for, at vi får flere professorater i Danmark, og det er også noget, vi vil drøfte med AC, vi vil drøfte det med Finansministeriet. Jeg synes, det er hensigtsmæssigt at overveje flere professorater.

Et argument, jeg fra tid til anden har hørt imod at oprette flere professorater, er, at der er meget træghed i ansættelsessystemet. Det er således, at vi har ganske få hundrede professorater, men det er samtidig således, at der er omkring hundrede vakante professorater. Altså med andre ord, det er ikke lykkedes ledelsesmæssigt at have så fleksibel en ansættelsesstruktur, at det er lykkedes at besætte flere stillinger.

Naturligvis vil der altid være et antal vakante stillinger, efter at en professor har forladt en stilling, til den er oplåst og bedømt og den pågældende person kan være ansat i stillingen. Imidlertid tror jeg godt, man kunne stramme procedurerne en hel del.

Her er vi igen nede ved noget, som er noget af det fundamentale, når vi taler om flere kvinder i dansk forskning. Vi er nemlig ved det element, der hedder ledelse. Og det mener jeg, også knytter an til fru Christene Antorinis andet spørgsmål: Hvad vil ministeren gøre for at tage konkrete initiativer i forbindelse med det problematiske, der kan være for mange forskere i at være i en situation, hvor de både er aktive forskere og har små børn?

Jeg har svært ved at svare noget meget præcist på det. Jeg tror ikke, at Folketinget eller regeringen kan vedtage nogen ordninger, der ovenfra virker på den problemstilling. Jeg tror, der er tale om en ledelsesopgave, der skal løses konkret på den enkelte institution.

Det er selvfølgelig utroligt vigtigt at vide, at Folketinget er optaget af, at der skal sættes på bedre forhold. Det er vigtigt at vide, at regeringen er optaget af, at der skal sættes på bedre forhold for kvindelige forskere – også kvindelige forskere med små børn. Men som det kan lade sig gøre at være minister i en regering og have små børn, meget små børn, så må det også kunne lade sig gøre at være forsker med den fleksibilitet, der ligger i arbejdstiden for forskere.

Det handler naturligvis om, at der er en forståelse for det på institutionen. Det handler naturligvis om, at ledelsen er opmærksom på, at her er der en ledelsesopgave, der fordrer et lidt andet talent, end der normalt fordres for at være en effektiv leder af et universitet eller en forskningsinstitution. Her skal der tages nogle særlige hensyn.

En anden problemstilling i den forbindelse er naturligvis: Hvordan får man som kvinde, der måske har haft orlov i en periode og er aktiv forsker, indhentet det tab, der tidsmæssigt er opstået; hvordan får man indhentet tabet af aktiv forskningsindsats i den periode, hvor man har været på orlov? Her kræves der givetvis også en særlig ledelsesindsats.

Der har været talt en hel del om stillingsstruktur, og der har været talt en hel del om det konkrete forslag fra udvalget, der, om man så må sige, barslede for nylig og bl.a. barslede med et forslag om konkret oprettelse af 40 professorater.

Jeg synes, diskussionen om de 40 professorater er interessant. Jeg har selv udtalt mig ganske positivt, ikke mindst om hensigten bag forslaget, nemlig at få flere kvindelige forskere.

Imidlertid tror jeg også, vi må erkende, at de særskilte initiativer ikke løser opgaven. Man kan sige, de 40 professorater gør ikke nogen sommer. Man kan også sammenligne dem med Freja-initiativet, som har været umådelig positivt, men samtidig selvfølgelig også indebærer det indbyggede problem, at når man laver et særskilt, forholdsvis begrænset initiativ, så risikerer man også at skuffe mange flere, end man glæder.

I Freja-initiativet, må jeg sige, er det således, at vi har en faktor 30. For hver 30, der har søgt om midler fra Freja-initiativet, er der kun én, der positivt har fået bevilling. Det udgør naturligvis i sig selv et problem for de mange, der bliver skuffede på grund af den enorme arbejdsindsats, der har ligget bag de ansøgninger, der er sendt af sted. Og det siger jo lidt om, at det ikke er den egentlige løsning af problemet.

Jeg tror imidlertid, at vi skal være opmærksomme på i opfølgningen af denne debat, bl.a. på baggrund af de nye informationer, vi får ind i løbet af foråret, at være optaget af, om der skal gøres en særlig indsats som f.eks. oprettelse af 40 særlige, målrettede professorater.

Når jeg alligevel i dag har udtrykt en vis optimisme og positiv tro på, at vi kan håndtere problemstillingen, hænger det sammen med, at

vi har taget nogle initiativer, og at vi agter at tage nye initiativer fra ministeriets side.

For det første har jeg meldt en ny ansættelsesbekendtgørelse ud, der gør det muligt for ledelsen at tage også kønsmæssige hensyn, ikke at gå på kompromis med kvaliteten, men at tage lidt kønsmæssige hensyn ind som et aktivt ledelsesinstrument. Det er et første skridt på vejen.

Næste skridt på vejen er at diskutere stillingsstruktur. Det kan ses i lyset af at give bedre mulighed for fastansættelse af flere kvinder. Det kan ses i lyset af muligheden for at løse det generationsproblem, der givetvis er, for så vidt angår institutionernes beskæftigelse af fastansat videnskabeligt personale.

Når jeg er positiv og ser lidt optimistisk på udviklingsmulighederne og muligheden for at få flere kvinder fastansat i dansk forskning, skyldes det først og fremmest, som jeg var inde på, at det ser ganske fornuftigt ud, når vi ser på forskerrekutteringen. Som jeg redegjorde for, er der på mange områder en ligelig kønsfordeling af nyoptaget til forskeruddannelsen.

Men det er klart, som fru Christine Antorini også var inde på, at der naturligvis er en meget stor forskel på, hvilke fagområder vi taler om. Der er fagområder, hvor der ikke er særlig stor søgning fra kvinder, og der er andre fagområder, hvor der er en meget stor søgning fra kvinder, og hvor vi allerede nu er kommet op på, at halvdelen af dem, der er i forskeruddannelsen, er kvinder. Det ser ganske positivt ud; det ser meget fornuftigt ud.

Derfor tror jeg også, at hvis vi kan lave en ny stillingsstruktur, hvor vi konverterer flere løstansatte stillinger til flere faste stillinger, får vi bedre muligheder for mere direkte at rekruttere fra forskeruddannelsen til en forskerkarriere.

Den problemstilling, vi står over for, er den, at der ofte går meget lang tid mellem endt forskeruddannelse og så chancen for at opnå en fast ansættelse på et universitet. Og kan vi få flere fastansatte på universiteterne, konvertere løstansatte til fastansatte, ja, så får vi også en bedre mulighed for at rekruttere hurtigt og aktivt fra de forskeruddannede.

Så på den baggrund tror jeg, man kan fæste meget lid til de forhandlinger, der vil gå i gang umiddelbart efter, at overenskomstforhandlingerne er afsluttet, med henblik på at skabe muligheder for, at vi på et kvalitetsbaseret grundlag rekrutterer flere forskere, og der er al mulig grund til at tro, at en langt større andel af de

nyrekrutterede forskere vil være kvinder. Så jeg tror, at vi kan se tegn på, at udviklingen vil forløbe mere positivt, end den har gjort i mange år.

(Kort bemærkning).

Søren Kolstrup (EL):

Ministeren nævnte, at der ofte kan gå et stykke tid, måske endda meget lang tid, imellem, at man får afsluttet en forskeruddannelse, og at man bliver ansat. Indebærer det synspunkt, at ministeren er villig til at overveje at konvertere diskussionen omkring de øremærkede professorstillinger til øremærkede stillinger blandt yngre kvinder, også hvor der er tale om uddannelsesstunge stillinger?

(Kort bemærkning).

Christine Antorini (SF):

Jeg kunne forstå på forskningsministerens indlæg, at Stillingsstrukturudvalget vil kigge på de faste stillinger. Jeg vil gerne spørge forskningsministeren, om der er en vilje eller et ønske fra regeringens side til, at der skal oprettes flere faste stillinger. For man kan jo selvfølgelig sige, at det vil være et alternativ til at lave en egentlig generationspulje.

Men jeg vil også i den forbindelse spørge, om det at lave en egentlig generationspulje med tidsbegrænsede stillinger, som kan gå over en periode og også med en særlig kønsvinkel, er noget, der ligger i ministerens overvejelser.

Så vil jeg gerne spørge: Nu har som sagt spørgsmålet om de her 40 kvindeprofessorater være oppe, og forskningsministeren har udtalt sig positivt med hensyn til dem. Som sagt vil vi i SF gerne se på muligheden for, at man laver et miks af forskellige stillingskategorier, hvor der bliver anvendt en eller anden form for positiv særbehandling. Men vi er noget forundrede over, hvor lige de her 40 kvindelige professorater kommer fra. I Sverige har man opslået 30 professorater, hvor der kan anvendes positiv særbehandling, og der har man altså 2.200 professorer i dag, hvor vi i Danmark kun har 800.

Så hvad er overvejelserne om, hvorfor det lige præcis er her, satsningen ligger fra ministeriets side, og er man positiv over for et miks i stedet?

Forskningsministeren (Jan Trøjborg):

Til hr. Søren Kolstrup skal jeg sige, at regeringen er meget positiv over for tankegangen om, at vi kan konvertere, ikke forslaget om de 40

forskningsprofessorater, men generelt konvertere mange af de løst ansatte stillinger, universiteterne har normering til i dag, til fastansatte stillinger.

Dermed vil der blive ansat betydelig flere på adjunkt-niveau, det, vi kan kalde undervisningstunge stillinger, og det, der er min forventning, er, at der i den sammenhæng vil være bedre mulighed for at rekruttere flere kvinder, idet der er en betydelig kvindeandel at rekruttere fra. I forbindelse med endt forskeruddannelse er der en betydelig større kvindeandel.

Så jeg tror, det kan trække i den rigtige retning. Men det kræver selvfølgelig også, at der er en positiv indstilling hos lederne på de enkelte institutioner, men lederne på institutionerne har til gengæld også fået et ganske kraftigt vink med en vognstang fra regeringen, fra Folketinget om, at det er en vigtig ledelsesopgave at sikre, at der bliver flere kvalificerede kvinder ansat i videnskabelige stillinger.

Over for fru Antorini vil jeg gerne understrege, at stillingsstrukturevervelserne pågår i øjeblikket. Det er således, at jeg har bedt et lille, hurtigtarbejdende udvalg komme med overvejelser omkring ændringer i stillingsstrukturen i universitetssektoren. Denne indstilling ligger nu på mit bord; jeg agter at bearbejde indstillingen og i løbet af forholdsvis kort tid udsende denne indstilling til debat på institutionerne og naturligvis også i Folketinget.

Det skulle meget gerne føre frem til, at vi får færdiggjort overvejelserne i et samarbejde med institutionerne, således at vi kan tage debatten op i konkrete forhandlinger med de relevante organisationer.

Tidsplanen er den, at umiddelbart efter overenskomstforhandlingernes afslutning vil vi være indstillet på at tage et initiativ sammen med de relevante ministerier, de relevante organisationer, diskutere, hvordan vi så konkret kan gennemføre en konvertering af stillinger fra løst ansatte til flere fastansatte stillinger.

På den måde tror jeg også, der ledelsesmæssigt ville være en mulighed for at lave et fornødent miks, at tage de fornødne hensyn til den kønsmæssigt bedre balance, som der jo er bred enighed om at vi bør opnå.

Jeg mener ikke nødvendigvis, man behøver at lave, skal vi sige – i gåseøjne – Carl Thamstillinger. Det har givet megen og måske også på visse punkter unødigt uro og debat. Det har været en meget vanskelig proces, man har været igennem i Sverige med henblik på at opnå

det samme, som jeg håber vi kan opnå mere gnidningsfrit ved at konvertere en ganske stor pulje stillinger til flere fastansatte.

Hermed sluttede forespørgslen.

Formanden:

Jeg skal her udsætte mødet. Det genoptages i dag kl. 13.00.

Mødet udsat kl. 11.25

Mødet genoptaget kl. 13.00

Den næste sag på dagsordenen var:

4) Forespørgsel nr. F 24:

Forespørgsel til statsministeren:

»Hvad kan statsministeren oplyse om opfyldelse af valgløfterne fra marts 1998?«

Af Frank Aaen (EL) m.fl.

(Forespørgslen anmeldt 18/12 98. Fremme af forespørgslen vedtaget 14/1 99).

Begrundelse

Frank Aaen (EL):

Det er dem eller os. Valget er blevet klarere. Der er to grundlæggende veje. Det er os, man har tillid til, når det gælder velfærdssamfundets fremtid. Sådan sagde statsministeren op til valget i marts 1998.

Kommer V og K til magten, vil det betyde begrænsning af efterlønnen, højere huslejer, nedlæggelse af job i det offentlige, nedsatte dagpenge og brugerbetaling. Det er på den måde, V og K vil finansiere skattelettelser til erhvervslivet, sagde statsministeren.

Vi skammer os ikke over vores parlamentariske grundlag. Vi har fælles menneskesyn med dem, sagde statsministeren, da CD valgte side og støttede en borgerlig regering på et parlamentarisk grundlag spændende fra CD til Pia Kjærsgaard.

Valget var klart: Dem eller os. Vælgerne kunne se forskel. De kunne se, der var tale om et klart valg, men »os« blev jo til noget helt andet. Statsministerens »os« blev jo nærmest til »dem«.