

Zůstat, nebo odejít? O deziluzi (začínajících) akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc

Kateřina Cidlinská, Marta Vohlídalová¹

AULA, 2015, Vol.23, No. 1: 3-36

To stay or to leave? On a disillusionment of (young) academics and researchers

Abstract: In the Czech Republic the number of PhD students increases annually. However, this growth in numbers of students is not followed by a deeper discussion about career paths of PhD holders and professional development of early career researchers. There are no data and research mapping professional paths of PhD students and holders in and outside academic science. This paper responds to this situation and focuses on those who have left academia and on three main questions: 1) who are those people who have left pedagogical and/or research position in academic science?; 2) what are their reasons for leaving; 3) what are the current working positions of people who left academic science and do they use the knowledge and skills they acquired in science? Special attention is paid to the gender dimension of these questions. The paper is based on quantitative survey including persons who have left the Czech academic science in last ten years and discusses the return of investments made by individuals and academic science.

Úvod

Zatímco neustále narůstá počet doktorandů a doktorandek a absolventů a absolventek doktorského studia, pracovní podmínky ve veřejných výzkumných institucích a na proměňujících se vysokých školách představují (nejen) pro mladé vědce, vědkyně a vysokoškolské pedagogy a pedagožky stále větší výzvu. Mezi lety 1998 a 2006 došlo k nárůstu počtu absolventů doktorského studia o 13 % (OECD 2010: 6) a mezi lety 2004 a 2013 o 36 % (MŠMT 2014). Vzhledem k akademickému zacílení doktorských programů, které ve většině případů nejsou připraveny s ohledem na uplatnění absolventů mimo akademickou

¹ Práce na článku byla podpořena Grantovou agenturou Univerzity Karlovy z projektu 694512 a MŠMT ČR z programu EUPRO II, projektem LE12003.

oblast (Technopolis Group 2011b), lze právem očekávat, že významná část absolventů doktorských programů má ambici najít uplatnění právě ve vědě, výzkumu či terciárním vzdělání. Podle výsledků mezinárodního auditu české vědy (Technopolis Group 2011b: 61) patřila výzkumná a/nebo pedagogická pozice mezi nejpreferovanější budoucí uplatnění doktorandů. Počet takových pracovních míst je však velice omezený a zejména v případě stabilních pracovních pozic se jejich podíl neustále snižuje (OECD 2010: 16). Autorský tým konsorcia Technopolis konstatoval, že jsme svědky nadprodukce držitelů titulu Ph.D. zejména vzhledem k jejich zaměstnatelnosti v akademické sféře (Technopolis Group 2011b: 62). Vzhledem k těmto skutečnostem lze tedy předpokládat, že řada absolventů doktorských programů z vědy po určité době odchází. V ČR pak dochází často také k odchodu mladých lidí již během doktorského studia. Podle výše citované zprávy se „úmrtnost“ studujících doktorských programů v ČR pohybuje v rozmezí 25-45 % (Technopolis Group 2011b: 56).

Do terciárního vzdělání, včetně postgraduálního vzdělávání, se přitom investuje nemalá částka veřejných prostředků, která stále roste. Odborná příprava a vysoká specializace pro práci ve vědecké nebo akademické oblasti přitom stojí vzdělávací instituce i samotné adepty na vědeckou a akademickou práci nemálo času, peněz a v neposlední řadě i úsilí – tedy velké množství velmi vzácných zdrojů. Vzhledem k současným proměnám vědy a stále se zvyšující pracovní nejistotě je však otázka zúročení a uplatnění těchto nákladů stále problematičtější. Kromě toho se zhoršují i výhledy na výzkumnou kariéru mimo akademickou sféru, neboť nadnárodní společnosti, které se stále častěji stávají majiteli českých firem, často přesouvají oddělení výzkumu a vývoje do svých domovských zemí, což snižuje poptávku po výzkumnících v ČR. Spolupráce mezi akademickými institucemi a dalšími sektory, zejména soukromým, přitom není doposud příliš rozvinutá, což ztěžuje mobilitu absolventů a pracovníků mezi sektory (Technopolis Group 2011b: 64).

O výzkumných a pedagogických pracovnících a pracovnících, kteří na vědeckou nebo akademickou kariéru nakonec rezignují a z akademické vědy odejdou, toho přitom v českém kontextu příliš nevíme. Zabývat se otázkou kam, respektive do jakého sektoru a na jaké pozice lidé z akademických pozic odcházejí, a zda a do jaké míry jsou dlouhá léta strávená přípravou na výkon vědecké profese zúročitelná mimo akademický trh práce, je přitom důležité hned z několika důvodů. Jednak to vypovídá o návratnosti investic jednotlivců i institucí do vzdělávání doktorandů a postdoktorandů, dále to poukazuje na efektivitu nastavení a kurikul doktorského studia, a v neposlední řadě (a tuto dimenzi bychom chtěly v našem textu zvláště vyzdvihnout) vede

k zamyšlení nad tím, koho veřejná věda a vysoké školy ztrácí a co to může znamenat pro jejich budoucnost.

Zatímco v zahraničí, zejména v anglosaském světě, je odchodům z akademického prostředí a souvisejícím tématům věnována velká pozornost (např. RSC 2002, 2008, Preston 2004), v českém prostředí toto téma dosud nebylo dostatečně zmapováno a s výjimkou šetření ČSÚ pro OECD z roku 2006 zaměřené na karierní dráhy lidí s doktorským titulem², chybí k tomuto tématu za ČR jakákoliv data.³ Cílem našeho článku je tuto mezeru alespoň částečně zaplnit, byť si jsme plně vědomy toho, že naše studie je pouze dílčím příspěvkem do této diskuse. Vycházíme z analýzy kvantitativního dotazníkového šetření z roku 2014, které zahrnovalo lidi, kteří během posledních 10 let odešli z akademické pozice (ve výzkumu a/nebo ve výuce). Klademe si otázky: **kdo jsou lidé, kteří opustili akademickou pozici v posledních deseti letech, proč ji opustili a jaká je jejich současná pracovní pozice?** Zvláštní pozornost přitom věnujeme genderové dimenzi sledovaných fenoménů.

Předtím, než se budeme věnovat našim zjištěním, se nejprve zastavíme u problematiky pracovních podmínek v měnícím se akademickém prostředí, které představují důležitý kontext pro uvažování o tématu odchodů z vědy. Potom blíže představíme metodiku dotazníkového šetření, které proběhlo formou on-line dotazování. Následují vlastní analýzy, závěr a diskuse.

Pracovní podmínky ve vědě, na vysokých školách a akademické kariéry v ČR

V posledních několika desetiletích prochází (nejen) česká veřejná věda a vysoké školství zásadními proměnami. Pokud se zaměříme na výzkumný sektor, až do nedávna se akademická věda v ČR vyznačovala absencí metodiky hodnocení, nízkou mírou kompetitivnosti a nízkou mírou účelového financování (Linková a Červinková 2013; Linková a Stöckelová 2012). Jako důležitý milník ve vývoji české vědy je přitom označováno zavedení Metodiky hodnocení v roce 2004, které se o několik let později stalo podkladem pro rozdělování institucionální dotace na výzkum a vývoj (Linková a Červinková 2013; Linková a Stöckelová 2012). V návaznosti na to postupně došlo k výrazné proměně systému financování, v němž se stále výrazněji uplatňuje prvek soutěže. Pro současnou vědu obecně je typická mj. posedlost měřením výkonu

² Viz: https://www.czso.cz/csu/czso/vyzkum_profesniho_rustu_drzitelu_doktorskyh_titulu

³ Na absenci informací o kariérních drahách českých absolventů doktorských programů upozorňuje i mezinárodní audit (Technopolis Group 2011b: 29, 61).

a vykazatelností, nárůst soutěživosti a vzrůst nejistoty vědecké profese spojený s radikálním poklesem pracovních standardů (viz např. Ziman 1996: 74-75, Linková a Červinková 2013 aj.).

Dochází také ke snižování institucionální dotace a zvyšování závislosti vědeckých institucí na účelovém financování. Například Akademii věd ČR pokleslo mezi lety 2007 a 2013 institucionální financování z 62 % na 35 % jejích nákladů (AV ČR 2014). Na některých pracovištích vysokých škol dosahuje institucionální financování dokonce pouhých 20 % celkových finančních zdrojů (Dvořáčková et al. 2014: 139). Podle autorů mezinárodního auditu výzkumu, vývoje a inovací v ČR uskutečněného pro MŠMT ČR (Technopolis Group 2011a: 56), je přitom za nejnižší únosnou hranici institucionálního financování považováno 50 %. Pod touto hranicí začíná mít nedostatek relativně stabilních prostředků negativní dopady na vědeckou instituci a její možnosti smysluplně rozvíjet výzkumný obor.

Pokles institucionálního financování vytváří vysoký tlak na soutěž o účelové (a tedy krátkodobé) zdroje financování. Dochází k enormnímu nárůstu konkurence v grantových soutěžích, což má za následek snižující se úspěšnost žadatelů, která se v případě GA ČR (tedy de facto jediné instituce rozdělující v ČR finance na základní výzkum) stala terčem kritiky odborné veřejnosti.⁴ Zahraniční výzkumy ukazují, že snižování výdajů na veřejnou vědu ohrožuje především začínající výzkumníky a výzkumnice (Vastag 2006). Exemplární ukázkou toho jsou např. kroky Grantové agentury ČR. Ta zrušila program individuálních postdoktorských grantů, tedy jediné schéma, v němž mohli čerství absolventi doktorských programů žádat o peníze na vlastní základní výzkum, jehož cílem bylo „vytvořit pro absolventy doktorského studia takové podmínky, aby z vědy neodcházeli“ (ČSÚ 2007: 7). Nahradila jej schématem tzv. juniorských grantů, které však tuto roli neplní, neboť jsou určeny spíše pro osoby s několikaletou postdoktorskou zkušeností, které aspirují na založení vlastní výzkumné skupiny. Toto nové schéma zavádí mnohem náročnější kritéria, která mohou čerství držitelé titulu Ph.D. jen těžko splnit (zejména jde o počty a typy publikací a zkušenosti se zahraniční mobilitou), a obtížněji se jim proto konkuruje zkušenějším kolegům či kolegyním. Na základě těchto kritérií, která však nutně nemusejí souviset s kvalitou podávaných výzkumných projektů, tak může být ze soutěže o „juniorské granty“ a priori vyřazena velká řada talentovaných badatelů.

V důsledku proměn vědy a jejího financování dochází k dynamizaci uspořádání vědeckého života a k celkovému poklesu pracovních standardů

⁴ Podle údajů GA ČR se mezi roky 2007 a 2013 snížila úspěšnost žadatelů GA ČR z 35,7 % na 16,5 % (www.gacr.cz).

ve vědecké profesi (Bauder 2006). Ubývá pracovních smluv na dobu neurčitou a pozic pro kmenové pracovníky s relativně stabilními pracovními smlouvami, které jsou nahrazovány krátkodobými smlouvami na dobu trvání grantového projektu, a dochází ke strukturní proměně vědeckých pracovišť. Jak podotýká Bauder (2006), vzrůst nejistoty akademického pracovního trhu se netýká všech zaměstnanců a zaměstnankyň ve stejné míře. Na příkladu kanadského akademického prostředí ukazuje, že dochází k segmentaci akademického pracovního trhu na stabilní pracovní místa s dlouhodobou pracovní perspektivou (tj. kmenové pracovníky), jejichž podíl neustále klesá, a „flexibilní“ zaměstnance najímané podle aktuální potřeby (ve výzkumném prostředí např. tzv. „contract research staff“ najímané na jednotlivé výzkumné projekty; v prostředí vysokých škol pak vyučující najímané na výuku na semestr), jejichž podíl naopak roste. Tento jev se týká veřejných výzkumných institucí i vysokého školství, v obou oblastech má však do určité míry specifickou podobu.

M. Linková a A. Červinková (2013) provedly výzkum na veřejné výzkumné biomedicínské instituci a jejich studie ukázala, že situace může vyústit až do stavu, kdy „jádrovým“, tedy stabilním pracovníkem, zůstává pouze vedoucí laboratoře, zatímco dříve stabilní pozice samostatných vědeckých pracovníků jsou nahrazeny „flexibilními“ postdokty a doktorandy cirkulujícími mezi laboratořemi v různých zemích na bázi dočasných kontraktů bez perspektivy dlouhodobějšího zaměstnání. Zatímco pozice samostatného vědeckého pracovníka je seniorní, s vlastním výzkumným programem a studenty, postdoktorská či doktorandská pozice je juniorní a závislá. V některých, zvláště pak biomedicínských oborech, dochází také k transformaci ideálního modelu akademické dráhy postupujícího od doktorandské přes postdoktorandskou pozici až k pozici vedoucího pracovníka. Vedoucích pozic je však ze své podstaty málo a ne všichni výzkumníci o ni stojí (Cidlinská, Linková, 2013). Systém však alternativní kariérní dráhu ve vědě, zvláště pak v některých oborech, mnohdy neumožňuje. Existují samozřejmě rozdíly v různých vědních oborech, nicméně právě přírodní vědy a specificky pak biovědy bývají často těmi, které určují směr i pravidla, kterým se musí přizpůsobit i další vědní oblasti.

Na vysokých školách bychom mohli považovat za ekvivalent samostatného vědeckého pracovníka pozici odborného asistenta, tedy nehabilitovaného zkušenějšího pedagoga s titulem Ph.D. Podíl vyučujících na této pozici klesá, zatímco naopak roste podíl všech ostatních nižších pozic, zejména tedy asistentů a lektorů (Technopolis Group 2011b: 74). Tito vyučující na nejnižších pozicích nesou největší výukovou a administrativní zátěž a zároveň pracují na nejméně výhodné smlouvě, termínované s nejkratší dobou

trvání. Milníkem pro získání stabilní pozice na vysoké škole je až habilitace (Prudký a kol. 2010: 73). Proces získání habilitace je však v ČR velice obtížný a zdoluhavý. V mezinárodním srovnání je struktura kariérního postupu na vysokých školách v ČR hodnocena jako strnulá a náročná a kvalifikační systém je nahlížen jako spíše těžkopádný, což brání generační obměně a kariérnímu postupu mladých akademiků a může být jedním z hlavních důvodů jejich odchodů mimo akademickou sféru (např. podle Tollingerová cit. in Technopolis Group 2011b: 22). Do terciárního vzdělávání proudí jen málo absolventů doktorského studia. Průměrný věk profesorů a docentů je 63 a 57 let a průměrný věk při jmenování je 53 a 48 let. Věková struktura české akademické a vědecké populace patří k jednomu z nejkritizovanějších aspektů v mezinárodním auditu (Technopolis Group 2011b: 21). Také dokument Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (cit. in Technopolis Group 2011b: 115) uvádí, že věkový průměr výzkumných pracovníků je vyšší než celkový průměr pracovní síly v zemi s výrazným zastoupením ve věkové kategorii 50-60 let, což hodnotí jako závažný problém.

Obecně však mají začínající akademici lepší výhled na získání pracovní pozice na vysoké škole než v AV ČR. Jednak rozpočet AV ČR zůstává spíše konstantní a kromě nahrazení odcházejících zaměstnanců existuje jen málo možností pro zaměstnání absolventů doktorských programů (Technopolis Group 2011b: 61), ale zejména na vysokých školách bývají pozice navázány především na výuku (výuka představuje přibližně 60 % mzdy akademických pracovníků na vysokých školách, zatímco výzkumné aktivity jen 25 %, viz Technopolis Group 2011b: 12), tedy na aktivitu, která je pokrývána z peněz rozdělovaných podle počtu studujících. V tomto směru donedávna zvyšovala jistotu pracovních míst na vysokých školách také masifikace terciárního (zejména bakalářského) vzdělávání. Vlivem změn financování vysokých škol a akreditačních kritérií studijních programů je však na vysoké školy vyvíjen stále větší tlak, aby vykazovaly také výzkumnou činnost, což zvyšuje nároky na akademické pracovníky. Výstupy výzkumu, zejména tedy publikace, představují zásadní kritérium pro přidělování peněz v systému financování navázaného na systém hodnocení vědecké práce. Akreditační komise pak vyžaduje, aby většina výuky na bakalářském stupni byla zajišťována vyučujícími s akademickými tituly a 40 % z nich mělo tituly nejvyšší, tedy docentské a profesorské, které jsou však udělovány na základě vlastní výzkumné práce (Akreditační komise 2010 cit. in Šima a Pabian 2013: 107). Vlastní výzkumná činnost je přitom očekávána i od osob na nejnižších pozicích.

Výuková zátěž se přitom za posledních 10 let významně zvýšila. Počty studujících narostly od roku 2001 o 140 %, zatímco počet zaměstnanců veřejných vysokých škol narostl jen o 25 %. Na jednoho pedagoga či pedagožku

tedy připadá třikrát více studujících než na začátku století (Technopolis Group 2011b: 13). Vysoké školy tedy stojí před úkolem pokrýt takto velkou poptávku po výuce a zároveň vykazovat i výzkumnou činnost. Vzhledem k nedostatku peněz na platy habilitovaných akademických pracovníků se řešením stávají doktorandi, kteří představují levnou pracovní sílu, „zásobárnu výzkumníků a pedagogů“ (Červinková 2010b: odst. 31). Respondenti mezinárodního auditu se vyjádřili, že bez doktorandů by byl chod institucí prakticky nemožný (Technopolis Group 2011b: 58). To však neznamená posilování pozice doktorandů a zlepšování jejich postavení v akademické komunitě a lepší výhled na rozvoj akademické kariéry. Jsou stále nahlíženi primárně jako studující. Vytíženost zaměstnaneckými aktivitami se nepromítá do proměny (snížení) studijních nároků, což vede často k prodlužování studia⁵. Navíc k povinnostem, které se netýkají přímo studia, se neváží jasná pravidla, což umožňuje neustálé zvyšování požadavků a instituce tak mohou doktorandy účelově využívat dle aktuální potřeby výukové, organizační, administrativní a výzkumné (Šima 2010: odst. 6). Na některých školách se např. očekává, že doktorandi budou pracovat 40 hodin týdně jen za stipendium, tedy bez pracovní smlouvy, za 6000 Kč měsíčně v prvním roce studia. Instituce tedy doktorandy spíše potřebují, než že by jejich začleňování do výuky a výzkumu bylo součástí politik profesního rozvoje. Tyto politiky totiž na českých akademických institucích téměř neexistují (Technopolis Group 2011b). Studující jsou tedy zaměstnanci, ale bez zaměstnaneckých výhod.

Nutno však poznamenat, že studijní a pracovní podmínky se prozatím velice liší jak mezi jednotlivými institucemi, tak v rámci jedné instituce vzhledem k tomu, že personální politiky jsou v gesci jednotlivých fakult či dokonce kateder.⁶ Spolu s tím se značně liší i platové podmínky, avšak celkově jsou platy českých pedagogických a výzkumných pracovníků pod evropským průměrem. Velkou platovou variabilitu zapříčiňuje především možnost jednotlivých institucí libovolně nakládat s tarifní a flexibilní složkou platu (zahrnující různé zásluhové složky, zejména za publikační činnost). Některé instituce používají velice nízkou úroveň tarifní složky, takže platy se mohou výrazně lišit i na stejné pozici (Technopolis group 2011b: 19-20). Tento systém skládání platů spolu s krátkodobými smlouvami představuje velkou ekonomickou nejistotu. Někteří zaměstnanci se domnívají, že nízká tarifní složka odrazuje zejména nejmladší akademiky, jejichž plat je silně závislý na vůli přímého nadřízeného. Zároveň zejména mladí akademici dosahují

⁵ ČR patří k zemím s nejvyšším průměrným věkem čerstvých absolventů doktorského studia (OECD 2006).

⁶ Tato rozmanitost je výsledkem porevolučních snah o co největší omezení státního centralismu. Vysoké školy v ČR se těší autonomii, která je v mezinárodním srovnání bezprecedentní (Prudký a kol. 2010: 77-8).

pouhé poloviční výše příjmu oproti průměrným příjmům vysokoškolsky vzdělaných osob v ČR (Melichar a Pabian 2007).

Ruku v ruce s tlakem na účelové financování a rozšiřování dočasných pracovních smluv na konkrétní výzkumné projekty jde také zvyšující se tlak na mezinárodní akademickou mobilitu. Od pracovníků se očekává, že budou zcela flexibilní nejen časově, ale i prostorově. Zároveň se zahraniční mobilita stává v některých oborech a na některých institucích podmínkou získání pracovních míst. Například na některých (zejména pak výzkumných) institucích musí absolvent doktorského programu instituci opustit a může se vrátit až po absolvování nejméně jednoleté stáže v zahraničí (Červinková 2010a). Toto je vedle ubývání stabilních pozic dalším faktorem, který činí plánování vědecké dráhy v dlouhodobějším horizontu velice problematickým, protože instituce nejsou povinny pracovníky zase přijmout zpět.

Takto nastavené pracovní prostředí plné nejistoty pak předpokládá již zmíněného dokonale mobilního a flexibilního pracovníka, který je ochoten práci věnovat veškerý čas, nemá žádné závazky v soukromé sféře. Ideálem vědecké pracovní dráhy je lineární kariéra nepřerušovaná delšími pauzami (Bagilhole 2002; Mason a Goulden 2002; Acker 1990), jakkoli je v současných podmínkách stále obtížněji realizovatelná. Pracovní výpadek může způsobit nejen péče o děti, ale i stále častěji ukončení pracovní smlouvy, např. související s ukončením grantového projektu. Tento stav navozuje schizofrenní situaci, kdy je linearita pracovní dráhy tím hůře dosažitelná, čím větší důraz se na ni klade. Systém krátkodobých smluv vede spíše k diverzifikaci a přerušování profesních drah než k jejich kontinuitě a progresivnímu růstu.

Jak se přitom ukazuje, začínající akademici, socializovaní v tomto rozporuplném systému, si silně internalizují zejména hodnoty týkající se potřeby maximálního pracovního nasazení, potřeby věnovat se vědě více než na plný úvazek a eliminovat případné kariérní přestávky spojené s péčí o děti na nejnutnější krátkou dobu. Tyto požadavky tvoří určitý nepsaný étos výkonu vědecké a akademické profese (viz Cidlinská a Linková 2013; Linková a Červinková 2013; Vohlídalová 2013). Taková představa pracovní dráhy je však silně genderovaná (Acker 1990). Je šita na míru určitému typu maskulinity (extrémně soutěživému a zaměřenému na pracovní postup, (Cidlinská a Linková 2013)) a znevýhodňuje ženy, které mají obvykle odlišné životní biografie než muži. Současné proměny podmínek vědecké práce proto mají horší dopady na začínající vědecké kariéry žen než mužů. To vede také k tomu, že ženy z vědy odcházejí ve větší míře než muži (OECD 2010). V české vědě je přitom pouhých 27,4 % žen mezi výzkumníky (Tenglerová 2014: 11), což je pod evropským průměrem, který činí 33 % (EK 2012: 26). Genderově nevyvážená struktura české akademické populace přitom vedle věkové nevyváženosti patřila

k hlavním kritizovaným aspektům českého akademického prostředí zmíněným mezinárodním auditem zpracovaným pro MŠMT.

Metodika

Analýza vychází z on-line kvantitativního dotazníkového šetření provedeného mezi roky 2013 až 2014 na vzorku 737 respondentů a respondentek z řad vědců a akademiků, kteří opustili akademickou či vědeckou pozici na veřejné instituci v ČR v uplynulých 10 letech. Toto období bylo zvoleno částečně pragmaticky a částečně také s ohledem na to, aby vzorek zachytil motivace k odchodu od doby, kdy Česká republika přistoupila k výše zmíněným reformám, které zásadním způsobem proměnily vědecké pracovní prostředí.⁷ Jak se přitom ukázalo, drtivá většina našich respondentů (93,2%) odcházela z vědy až po roce 2008 a přes 80 % dokonce až po roce 2011 – tedy v době, kdy už se dopady reforem zavedených v roce 2004 plně projevíly. „Odchod z vědy“ jsme pro účely našeho výzkumu definovaly jako ukončení pracovního poměru⁸ na pedagogické nebo výzkumné pozici ve veřejné výzkumné instituci nebo na vysoké škole. Do cílové skupiny tedy patří i lidé, kteří opustili akademickou pozici, ale zůstali v akademické sféře, tzn. přesunuli se z výuky a výzkumu na infrastrukturní a administrativní pozice (např. projektových manažerů nebo na administrativní pozice na rektorátech, zejména v odděleních pro vědu a výzkum). Do vzorku nebyly zahrnuty odchody na mateřskou a rodičovskou dovolenou (zejména proto, že v jejich průběhu pracovněprávní vztah a priori nezaniká) a odchody do důchodu. Podmínkou zahrnutí do výzkumného vzorku bylo, aby dotyční měli ukončené vysokoškolské vzdělání magisterského typu a působili na výzkumné nebo akademické pozici alespoň 6 měsíců. Pokud někdo opustil akademickou sféru před ukončením doktorského studia, byl do vzorku zahrnut jen v případě, že během studia pracoval na jakýkoli úvazek na výzkumné či akademické pozici a nebyl tedy jen studentem, nýbrž i pracovníkem. Důvodem byla zkušenost respondentů s vědeckým prostředím v roli zaměstnance.

Oslovení cílové skupiny odchozích vědců a vědkyň se přitom ukázalo jako poměrně složité, neboť nebylo možné oslovit tuto skupinu přímo. Neexistuje totiž žádná opora výběru, ze které bychom v tomto případě mohli vycházet.

⁷ Původně jsme stanovily období posledních 5 let, neboť dopady reforem se neprojevíly ihned po jejich zavedení. Ale vzhledem k množícím se reakcím oslovených prostředníků, kteří si nebyli jisti, zda jejich kolegové odešli před 5 nebo o něco více lety, a vzhledem k naší snaze rekrutovat co nejvíce respondentů, jsme nakonec rozšířily tento interval na 10 let.

⁸ Jako „pracovní poměr“ jsme pro účely našeho projektu definovaly všechny typy pracovních smluv – tj. DPP, DPČ, stejně jako pracovní smlouvy na dobu určitou nebo neurčitou.

Lidé, kteří z vědy odešli, mohli odejít kamkoli a jejich seznamy neexistují. Byly jsme proto nuceny oslovit tuto skupinu přes prostředníky. Byly sebrány kontakty na všechny vědecké a akademické pracovníky a pracovníce působící na českých veřejných výzkumných institucích a vysokých školách, o nichž je možné získat informace z webových stránek institucí (celkem šlo o více než 32000 kontaktů). Tuto skupinu jsme pak oslovily s dotazem a prosbou o přeposlání odkazu na on-line dotazník nebo poskytnutí kontaktu, pokud mají ve svém okolí někoho, kdo odpovídá parametrům cílové skupiny. Na naše e-maily zareagovalo přes 2000 osob, z toho 297 přeposlalo email s odkazem na dotazník svým bývalým kolegům a kolegyním a 215 osob poslalo tipy na potenciální respondenty. 325 osob odpovědělo, že z jejich instituce v posledních 10 letech nikdo jinam než do důchodu nebo na mateřskou/rodičovskou dovolenou neodešel. Zbytek reakcí měl spíše povahu dotazů na výzkum apod. Sběr dat pro dotazníkové šetření byl proto velmi časově i administrativně náročný a trval od začátku roku 2013 do července 2014. Dotazník navštívilo celkem 1303 osob, z toho 737 dotazník dokončilo.⁹

Data byla sebrána prostřednictvím online dotazníkového formuláře. Dotazník byl rozdělen na dvě hlavní části: otázky směřované na období odchodu z akademické pozice a na otázky týkající se současnosti. Konkrétně se otázky zaměřily na: 1) demografické parametry (v době odchodu a po něm), 2) popis akademické činnosti, 3) pracovní podmínky (na akademické a současné pozici), 4) motivace k odchodu z akademické pozice, 5) subjektivní zhodnocení zlepšení/zhoršení různých aspektů práce v současném zaměstnání oproti práci na akademické pozici. Před spuštěním prošel dotazník pilotáží.

Šetření nemá charakter reprezentativního výzkumu, který by byl ve stávajících podmínkách jen velice těžko proveditelný, ne-li nemožný. Zmapování charakteristik výzkumného souboru nicméně přináší určité informace o charakteristikách osob, které v posledních letech opustily veřejnou vědu, o jejich motivacích i o tom, kam odcházejí, a jak se jejich současné pracovní podmínky liší od podmínek, které měly v době zaměstnání v akademické sféře. Jak se přitom ukázalo, oborové i institucionální rozložení našeho vzorku přibližně kopíruje složení akademické populace v české veřejné vědě (ČSÚ 2013), takže se zdá, že náš vzorek není v tomto smyslu nijak dramaticky vychýlen. Jsme si však plně vědomy toho, že při konstrukci vzorku mohlo dojít k jiným vychýlením. Jedním z nich může být např. to, že se do výzkumného souboru mohli dostat spíše lidé, pro které byl jejich odchod z vědy a akademické oblasti spojen s určitým úspěchem, zatímco ti, kteří

⁹ Většina lidí, kteří dotazník nedokončili, byla vyfiltrována prvními otázkami, tj. nesplňovali některé z kritérií pro zařazení do našeho souboru. Část z nich pak dotazník opustila v průběhu vyplňování.

po odchodu z vědy nebo akademického prostředí narazili na vážné problémy, se ke své akademické minulosti již nechtějí vracet. Zároveň je možné, že se nehlásili ti, kteří svůj odchod vnímají jako osobní selhání a nechtějí se o tyto pocity s nikým dělit. V českém prostředí jde přitom o unikátní data, protože tato skupina dosud nebyla hlouběji studována, a tudíž ani neexistují referenční data, s nimiž bychom mohly naše výsledky porovnat.

Kdo opouští akademickou vědu, aneb jaké charakteristiky má vzorek zachycený v naší studii?

Většinu výzkumného souboru tvoří muži (62%), žen je v souboru zastoupeno 38%. Ve srovnání se zastoupením žen mezi výzkumníky v ČR, které dosahovalo 27,4% v roce 2012 (Tenglerová 2014), je tedy jejich zastoupení o něco vyšší. Většina respondentů přitom opustila vědu nedlouho po ukončení doktorátu nebo již během doktorského studia. Nejčastěji byli ve vzorku zastoupeni lidé s titulem Ph.D. (47,2%), následují pak ti, kteří odcházeli na pozicích doktorandů, tedy před získáním doktorského titulu (37,2%). Přestože jsme si vědomy omezení plynoucích z metodiky sběru dat, o jisté relevanci našeho vzorku však do jisté míry vypovídá i skutečnost, že jeho složení do určité míry koresponduje se zjištěními ze zahraničních výzkumů. Podle nich (Jaffe a Park 2003, Kidd a Green 2006, Morris a Rip 2006, MORE 2010) dochází k největšímu odlivu akademiků právě na juniorských pozicích, které jsou nejvíce zranitelné, nejisté a v nichž jsou na ně zároveň kladeny největší požadavky. Tomu odpovídá i věkové složení vzorku. Věk respondentů se pohyboval od 25 do 63 let, průměrný věk byl 37,5 roku a nejčastěji byla zastoupena věková kategorie 25-30 let (43,9%). Do 40. roku života bylo realizováno 78,2% odchodů žen a 83,3% odchodů mužů v našem vzorku. S nízkým věkem v době odchodu z vědy patrně souvisí skutečnost, že většina dotázaných žen i mužů neměla v době odchodu děti. Děti mělo v době odchodu jen 37,9% respondentů.

S věkem a akademickým titulem souvisí také pozice, ze které lidé nejčastěji odcházeli. V rámci AV ČR a veřejných výzkumných institucí to bylo nejčastěji z pozice doktoranda, v rámci vysokých škol z pozice odborných asistentů. Pouze 3,6% odešlo z pozice vedoucího vědeckého pracovníka, a jen mizivý podíl odešel z pozice docentů a profesorů (viz Tabulka 1). Lze tedy usuzovat, že pokud lidé překlenou období nestabilních pozic se smlouvami na dobu určitou, je pravděpodobné, že ve vědě zůstanou.

V našem vzorku odcházeli lidé nejčastěji z veřejných vysokých škol (73,8%), s velkým odstupem pak následují ti, kteří odcházeli z Akademie věd (20,8%). Odchody z ostatních veřejných výzkumných institucí byly ve výrazné menšině (5,4%).

STUDIE

Tabulka 1: Pozice v době odchodu z akademické instituce

		ženy (%)	muži (%)	celkem (%)
Škála pozic pro AV a v.v.i.	doktorand	36,6	40	38,7
	postdoktorand	13,1	10,8	11,7
	samostatný vědecký pracovník	10,5	10,8	10,7
	vedoucí vědecký pracovník	2,6	3,6	3,2
Škála pozic pro VŠ	lektor	8,5	6,8	7,4
	asistent	11,1	10,0	10,4
	odborný asistent	27,5	32,8	30,8
	docent	2,0	4,0	3,2
	profesor	0,7	0,8	0,7
	pedagogický pracovník VaV	3,3	8,4	6,5
	vědecký pracovník	14,4	22,8	19,6

N=737. Pozn.: Respondenti mohli volit více odpovědí; tučně jsou označeny položky, v nichž byly patrné nejvýraznější rozdíly mezi ženami a muži.¹⁰

Pokud jde o pracovní podmínky, výrazná část respondentů pracovala na částečný úvazek (37,2%), z toho většina nedobrovolně. Jako důvod práce na částečný úvazek uvedlo 56,1%, že jim zaměstnavatel plný úvazek nenabídnul. Významná část respondentů pak uvedla, že šlo o vedlejší pracovní poměr (22,3%), což patrně také usnadnilo jejich přesun mimo akademickou sféru, navíc 35,6% dotázaných dnes působí na stejné pozici, jako v době odchodu (viz níže). 12,3% žen také odpovědělo, že pracovaly na zkrácený úvazek z důvodu péče o děti. U mužů se tento důvod téměř nevyskytoval (1,2%). Zdravotní důvody, snaha mít více času na sebe a na studium či jiné důvody byly zastoupeny jen mizivě.

31% dotázaných mělo zkušenost s kumulováním úvazků v rámci akademické sféry, nejčastěji šlo přitom o postdoktorandy a odborné asistenty (39%), z nichž 14% kumulovalo různé úvazky i v případě, že v jedné instituci pracovali na plný úvazek. To s sebou přitom může nést problém extrémní časové i stresové náročnosti práce. Práce pro různé zaměstnavatele a/nebo na různých projektech může vést i k nižší efektivitě práce a tříštění pozornosti.

Většina respondentů byla zaměstnána na smlouvu na dobu určitou (63,4%), což je pro české akademické prostředí typické, neboť AV ČR a vysoké školy

¹⁰ Vzhledem k tomu, že je náš vzorek konstruován formou určitého samovýběru, zdržujeme se používání testování statistických signifikancí a dáváme přednost věcnému posouzení rozdílů.

měly až do nedávné doby výjimku ze zákona, která jim umožňovala opakované udělování smluv na dobu určitou (Špondrová 2014: 48-9). Pracovní smlouvu na dobu neurčitou mělo jen 23 % respondentů, především těch, kteří odešli z vysoké školy (viz tabulky 2 a 3). U respondentů z AV ČR se smlouvy na dobu neurčitou vyskytovaly jen minimálně, což poukazuje na vyšší formální pracovní jistotu ve vysokém školství než ve veřejných výzkumných institucích (viz výše).

Pracovní pozice žen v době odchodu přitom byly ještě o něco méně stabilní než pozice mužů (viz Tabulka 2). Zejména ve skupině žen totiž nebyly výjimkou ani práce na krátkodobé smlouvy typu DPP nebo DPČ (9,6 % žen a 4,9 % mužů). Tato skutečnost tedy může naznačovat, že v souladu se zahraničními studiemi (RSC 2002, 2008, Preston 2004, MORE 2010, Kahlert 2010, Goulden et al. 2011, Levine et al. 2011) je postavení žen ve vědě, co se týče stability pracovní pozice, méně výhodné než postavení mužů.

Tabulka 2: Typ pracovní smlouvy v době odchodu z akademické instituce

	ženy (%)	muži (%)	celkem (%)
pracovní úvazek na dobu určitou	65,8	62,0	63,4
pracovní úvazek na dobu neurčitou	19,2	24,9	22,8
DPP, DPČ	9,6	4,9	6,6
stipendium	4,1	7,3	6,1
jiný (např. na ŽL)	1,4	0,8	1,0

N=737

Tabulka 3: Typ pracovní smlouvy v době odchodu z akademické instituce podle typu instituce

	AV, v.v.i. (%)	VŠ veřejné a soukromé (%)
pracovní úvazek na dobu určitou	75,8	60,0
pracovní úvazek na dobu neurčitou	18,2	23,7
DPP, DPČ	1,0	8,5
stipendium	3,0	7,1
jiný (např. na ŽL)	2,0	0,7

N=737

STUDIE

Nejčastěji tedy odcházeli mladí lidé ve věku 25-30 let na pozicích doktorandů a odborných asistentů pracujících na smlouvu na dobu určitou, často (nedobrovolně) na částečný úvazek. Tato zjištění přitom naznačují, že právě tyto charakteristiky jsou patrně spojeny s vyššími šancemi na odchod z akademické oblasti (Technopolis Group 2011b).

Uvědomujeme si přitom, že tato data nemohou být přesným obrazem populace, která opouští českou vědu, protože jsme limitováni vzorkem, který se nám podařilo zachytit v naší studii. Nicméně skutečnost, že jsme pro sběr dat oslovily všechny akademické a vědecké pracovníky v ČR napříč různými obory a typy akademických a výzkumných institucí, stejně tak jako i srovnatelnost některých dílčích zjištění s výsledky zahraničních zjištění, nám dávají jistou naději, že tato data vykreslují alespoň v hrubých rysech, jak vypadá populace odcházejících akademiků a umožňují nám nahlédnout, na jaké největší problémy lidé narážejí na cestě akademickou kariérou a jak se jejich motivace pro odchod vzájemně odlišují.

Proč lidé odcházejí z akademických pozic?

Mezi pěti nejčastěji uváděnými důvody odchodu z akademické pozice byly výše finančního ohodnocení (63,6% mužů a 60,1% žen), ekonomická nejistota zahrnující např. účelové financování a smlouvy na dobu určitou (39,6% mužů a 39,2% žen) a nejisté vyhlídky na získání stálé pracovní pozice (30,4% mužů a 37,3% žen). Zde se patrně odráží skutečnost, že velká část dotázaných pracovala na nedobrovolně zkrácený úvazek a na smlouvy na dobu určitou a zároveň, že většina dotázaných se nacházela na nejnižších, tedy nejprekérnějších pozicích. Vysoký podíl lidí však mezi hlavními důvody svého odchodu z akademické pozice také uvedl systém hodnocení vědecké práce (44,4% mužů a 37,3% žen), což může souviset se skutečností, že český systém hodnocení vědecké práce je velice zjednodušující, neboť uplatňuje v mezinárodním srovnání výjimečný jednoznačný důraz na kvantitativní aspekty, čímž se mu nedaří zachytit významnou část pracovní náplně akademiků, a zaměřuje se spíše na individuální výkon jednotlivců, než na komplexní hodnocení fungování celých týmů či organizací, což může negativně ovlivňovat atmosféru na pracovišti (Technopolis Group 2011b: 32-35). Mezi pěti nejčastějšími důvody odchodu z vědy se vyskytovala i zajímavá pracovní nabídka, kvůli níž odešlo 37% mužů a 31% žen. V tomto případě jsou naše zjištění ve shodě s výstupy zahraničních studií (RSC 2002, 2008, Preston 2004, Jaffe a Park 2003, Kidd a Green 2006, MORE 2010, Morris a Rip 2006), z nichž vyplývá, že nízké příjmy, ekonomická nejistota, pocíťovaný nedostatek

kariérních příležitostí, normalizovaná profesní dráha a silná kompetitivnost patří mezi nejvýznamnější motivy k odchodu z vědy.

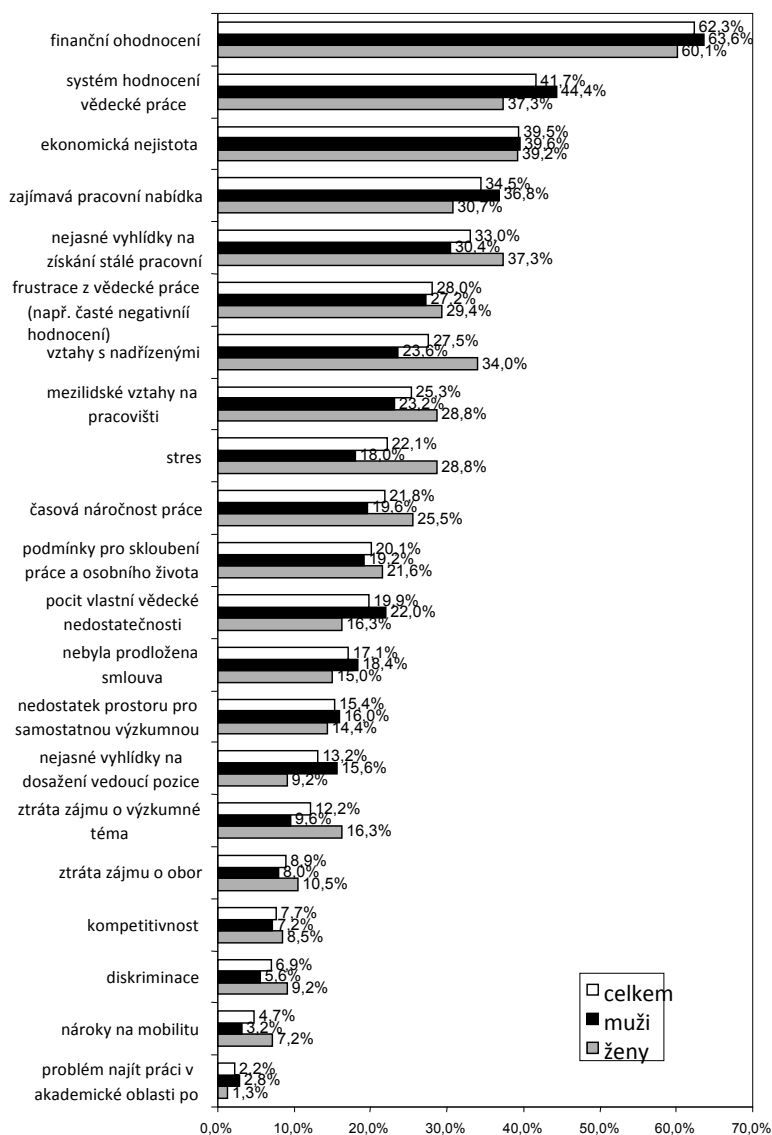
Zahraniční studie dále poukazují na genderové rozdíly v motivacích k odchodu. U mužů převažuje nespokojenost s příjmy, u žen jsou důvody rozmanitější. Pro muže je faktor příjmů klíčový, neboť se vnímají jako primární živitelé rodiny. Ženy naopak považují svůj příjem z hlediska rodinného rozpočtu jako sekundární a větší důraz kladou na možnosti sladování rodinných a pracovních povinností. Velice negativně proto pociťují velkou časovou náročnost vědecké profese a normu lineární pracovní dráhy (Zuckerman et al. 1991, Preston 1994, 2004, RSC 2002, 2008, Kahlert 2010, Levine et al. 2011).

V tomto ohledu se naše výstupy s výstupy zahraničních výzkumů mírně rozcházejí, protože pro ženy bylo finanční ohodnocení stejně důležité jako pro muže. To může souviset s určitými specifiky českého prostředí, v němž většina rodin potřebuje dva plnohodnotné příjmy k tomu, aby zajistila dostatečný životní standard. Kromě toho pak platy v české vědě, a zejména pak ve vysokém školství, odkud odešly tři čtvrtiny dotázaných, zůstávají stále relativně nízké, a to ať jde o ženy nebo o muže. Podle MŠMT se průměrný plat na vysokých školách na pozici lektorů pohybuje na 28 838 Kč, v případě asistentů na 26 372 Kč a u odborných asistentů je to 33 836 Kč (MŠMT 2013). V úvahu je pak třeba vzít i skutečnost, že více než polovina dotázaných nepracovala na plný úvazek, takže jejich příjem z akademické činnosti nedosahoval ani těchto částek (podle zjištění naší studie se průměrný čistý plat bez ohledu na výši úvazku v době odchodu z akademické pozice pohyboval na 17 257 Kč v případě mužů a 14 305 Kč v případě žen). Tyto hodnoty se tedy pohybují pod úrovní průměrných (48 392 Kč) i mediánových (36 389 Kč) mezd vysokoškolsky vzdělaných osob v ČR (MPSV 2014). Je proto možné se domnívat, že spíše než otázka hlavního živitelství byla pro respondenty palčivá otázka pokrytí základních životních nákladů. Tomu by odpovídalo i zjištění, že necelá třetina našich respondentů pracovala v souhrnu na vyšší než plný úvazek. Zatímco v zahraničí začínající vědci často vnímají svůj plat jako dobrý, ale neodpovídající jejich investovanému času a výkonu (Preston 2004), s tvrzením „moje zaměstnání mi poskytovalo dostatečný pracovní příjem“ souhlasilo 19,3 % respondentek a 28,4 % respondentů, kteří se účastnili našeho výzkumu.

Naše zjištění je v také v souladu se zjištěním již zmiňovaného Mezinárodního auditu výzkumu a vývoje (Technopolis Group 2011b: 17), který uvádí, že čeští akademičtí pracovníci a pracovnice jsou méně spokojeni s pracovními podmínkami a finančním ohodnocením než pracovníci v jiných sektorech v ČR nebo na srovnatelných pozicích v zahraničí. Zároveň musíme vzít

STUDIE

Graf 1: Subjektivní důvody odchodu z akademické pozice (% souhlasných odpovědí)



N=737

v potaz, že významnou část našich respondentů tvořili doktorandi, kteří bývají zaměstnáni na nejméně výhodné smlouvy na malé úvazky, což vede k tomu, že jsou často nuceni při studiu pracovat mimo akademickou sféru. Toto pracovní vytížení je přitom jedním z hlavních důvodů vysoké „úmrtnosti“ doktorských studujících (25-45%) (Technopolis Group 2011b: 56, 59). Finanční podpora doktorandů je vnímána jako největší slabina současného systému doktorského vzdělávání, neboť sotva stačí na přežití (Technopolis Group 2011b: 63).

Lze předpokládat, že dalším významným důvodem relativně malého genderového rozdílu v motivacích odchodu bude hrát patrně fakt, že v době odchodu z akademické pozice byla většina dotázaných bezdětná. Nenacházeli se zpravidla v obtížné situaci sladování práce a péče o děti, která má většinou odlišné dopady na kariérní dráhy žen a mužů (Goulden et al. 2011). Jak přitom ukazují studie z poslední doby (např. Vohlídalová 2013, Linková a Červinková 2013), podmínky pro kombinaci práce a rodičovství v ČR zůstávají stále velice neuspokojivé. To ostatně potvrzují i zjištění, že více než polovina vědkyň, které měly v době odchodu děti, uvedla, že svůj návrat do akademické vědy po rodičovské vnímala jako spíše nebo rozhodně obtížný. Přes 60 % žen zároveň uvedlo, že jim současná pracovní pozice poskytuje lepší podmínky pro skloubení pracovního a osobního života, než měly v akademické pozici, a 12 % by zvažovalo návrat na akademickou pozici, pokud by zaměstnavatel aktivně podporoval rovné příležitosti žen a mužů. Téměř 25 % žen oproti 16 % mužů pak uvedlo, že by se nevrátily za žádných okolností. Tato zjištění si lze vysvětlit tím, že i ty dotázané a dotázaní, kteří děti ještě nemají, tak o brzkém založení rodiny vzhledem k věku uvažují a v této situaci vnímají vědeckou práci jako neslučitelnou s rodičovskými povinnostmi.

Jediné položky, v jejichž hodnocení se ukázaly výraznější rozdíly mezi muži a ženami, byly „nároky na mobilitu“ (kterou jako důvod odchodu uvedlo 7,2 % žen, ale jen 3,2 % mužů), „ztráta zájmu o výzkumné téma“ (16,3 % žen a 9,6 % mužů), „nejasné vyhlídky na získání vedoucí pozice“ (15,6 % mužů a 9,2 % žen) a „stres“ (28,8 % žen a 18 % mužů). Tedy zejména důvody, které jsou navázány na zvyšující se nároky na začínající výzkumníky týkající se flexibility, soutěživosti a časové náročnosti práce.

Menší důraz žen na možnost získání vedoucí pozice může souviset s jejich nižším ztotožněním s ideálem akademické dráhy, případně s pocitem, že stávajícím nárokům na vedoucí pozici mohou jen těžko vyhovět (Cidlinská, Linková 2013). Ztráta zájmu o výzkumné téma pak může souviset také s nedostatkem vedení a pozornosti ze strany školitelů. Zahraniční studie totiž ukazují, že ženy často zmiňují jako jeden z motivů k odchodu pocit, že nejsou brány stejně vážně jako jejich mužští kolegové a cítí nižší podporu ze strany nadřízených (Kosoko-Lasaki et al. 2006, McGuire a Reger 2003). Kromě

STUDIE

stereotypních představ o nižším nadání žen pro vědeckou činnost bývá důvodem i předpoklad, že ženy budou mít děti a jejich pracovní nasazení a ambice se tím výrazně sníží. V této souvislosti mohou někteří školitelé a nadřízení nabývat dojmu, že není třeba jim věnovat tolik pozornosti nebo jim svěřovat vedoucí funkce. Ženám se tak často nedostává neformálního mentoringu, tedy vedení ze strany zkušenějších výzkumníků, které je na začátku vědecké dráhy velice důležité pro definování profesních cílů a jejich efektivní dosahování a budování si postavení v akademické komunitě, které je podmínkou pro získání stabilnější a/nebo vedoucí pozice (Wasburn 2007; Chandler 1996). V našem výzkumu přitom ženy také výrazně častěji než muži zmiňovaly jako důvod odchodu z vědy vztahy s nadřízenými (34% žen, 23,6% mužů) a také mezilidské vztahy na pracovišti (28,8% žen, 23,2% mužů), což může souviset právě s pocitem nedocenění či přehlížení ze strany zkušenějších kolegů a vedoucích pracovníků. ČR přitom vystupuje z mezinárodních srovnání jako země s jedním z nejtlustších skleněných stropů pro ženy ve vědě, tedy s nejnižší šancí dosáhnout nejvyšší pozice (EK 2012).

Různí lidé – různé důvody odchodu?

Abychom mohly s rozsáhlou baterií otázek týkajících se důvodů k odchodu z akademické pozice pracovat jako s jedním celkem a sledovat podrobněji, jak se příčiny odchodu liší u různých skupin akademiků a akademiček, provedly jsme faktorovou analýzu, z níž vykrystalizovalo 6 vnitřně provázaných faktorů:¹¹ existenční nejistota, časová náročnost práce a stres, ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, vyhoření, mezilidské vztahy a akademická mobilita.

První **faktor existenční nejistoty** sytily proměnné *výše finančního ohodnocení, ekonomická nejistota, nejasné vyhlídky na získání stálé pracovní pozice a systém hodnocení vědecké práce* a vyjadřoval zejména důvody spojené s ekonomickými aspekty zaměstnání. Jak se ukázalo, příklon k tomuto faktoru se nejvýrazněji lišil podle typu instituce, pozice a věku. Tento faktor hrál roli zejména u těch, kteří odcházeli z AV ČR (oproti akademikům z vysokých škol). To lze vysvětlit patrně tím, že v AV ČR jsou pracovní pozice častěji vázány na konkrétní časově omezené grantové projekty a zároveň jsou silněji podmíněny publikačním výkonem.

¹¹ Následně bylo provedeno porovnání průměrných faktorových skóre podle následujících proměnných: pohlaví, pozice v době odchodu z vědy, typ instituce, velikost úvazku, věk v době odchodu, děti v době odchodu. Jako orientační bod pro určení toho, jaké rozdíly v průměrech jsou výrazné a věcně podstatné, jsme využily testování závislosti pomocí T-testů (v případě binárních proměnných) či ANOVy (v případě ostatních proměnných).

Tento faktor pak hrál důležitou roli především pro doktorandy, postdoktorandy a samostatné vědecké pracovníky, ve věku 25-30 let. S vyšším věkem pak význam tohoto faktoru klesal. Potvrzuje se tak, že velká míra ekonomické nejistoty se týká zejména lidí na začátku akademické dráhy a odchází kvůli ní nemalý podíl akademiků. Podle studie OECD (2010: 13) přitom patřila ČR k zemím s největším podílem držitelů titulu PhD, kteří ani po pěti letech od absolutoria nejsou zaměstnáni na smlouvy na dobu neurčitou.

Druhý faktor časové náročnosti práce a stresu je sycen především proměnnými *podmínky pro kombinaci práce a osobního života, časová náročnost práce, stres* – tedy položkami, které se váží k problému kombinace pracovního a soukromého života. Není přitom jistě překvapujícím zjištěním, že u tohoto faktoru se jako jediná významněji determinující proměnná ukázala skutečnost, zda měli dotázaní v době odchodu dítě. Tento vztah přitom platil jak ve skupině žen, tak i mužů. Tato skutečnost patrně souvisí s pracovní pozicí akademiků a praxí kumulování pracovních úvazků, které v součtu často převyšují plný úvazek. Roli v tom pak může hrát i ekonomická nejistota, která dopadá na rodiče malých dětí ještě tíživěji než na bezdětné.

Třetí faktor ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele sytila především položka *neprodloužení pracovní smlouvy*. U tohoto faktoru se jako jediná významněji ovlivňující proměnná ukázal typ instituce. Větší důležitost mu přiřadili lidé, kteří odcházeli z Akademie věd než lidé z vysokých škol. Jak již bylo řečeno, pracovníci AV ČR jsou častěji zaměstnáváni na krátkodobé smlouvy navázané na trvání jednotlivých grantových projektů, zatímco na vysokých školách jsou pracovní smlouvy vázány jinými faktory, zejména počtem studujících.

Čtvrtý faktor vyhoření sytily zejména položky *ztráta zájmu o obor, ztráta zájmu o výzkumné téma* a částečně také *pocit vlastní vědecké nedostatečnosti*. Jak se ukázalo, tento faktor hrál důležitou roli zejména pro ženy a ty, kteří odcházeli z AV ČR. Nejčastěji se tento typ důvodů vyskytoval v nejmladších věkových skupinách 25-30letých a 31-40letých. Na první pohled by se mohlo zdát překvapivé, že „syndrom vyhoření“ postihl ty nemladší, kteří pracují v akademické pozici nejkratší dobu. Právě na začínající akademiky a akademičky jsou přitom kladeny vysoké pracovní nároky, zatímco jim jejich zaměstnání zároveň neposkytuje často ani elementární míru pracovní stability. Vzhledem k větší závislosti pracovních míst lidí působících v AV ČR na grantových projektech, než je tomu u osob zaměstnaných na vysokých školách, zároveň není překvapivé, že se k faktoru vyhoření klonili častěji právě lidé odcházející z AV ČR. Jak ukazují zahraniční studie, stále zhoršující se vyhlídky na získání grantů mají negativní

STUDIE

Tabulka 4: Výsledky faktorové analýzy „subjektivní důvody pro odchod z akademické pozice“

	Finanční ohodnocení a ekonomická nejistota	Mezilidské vztahy	Časová náročnost a stres	Výhoření (ztráta zájmu o obor)	Mobilita	Ukončení pracovního poměru
výše finančního ohodnocení	,777	,147	,095	,083		-,105
ekonomická nejistota (např. účelové financování, smlouvy na dobu určitou)	,787	,125	,057	,006	,103	,004
ztráta zájmu o obor	-,014	,095	,009	,815	,151	-,124
ztráta zájmu o výzkumné téma	,100	,108	-,018	,801	-,075	-,040
frustrace z vědecké práce (např. časté negativní výsledky experimentů, absence viditelných/ hmatatelných dopadů na svět/ společnost)	,478	-,035	,289	,420	-,116	,241
podmínky pro skloubení práce a osobního života	,040	,216	,768	,077	,051	-,117
časová náročnost	,212	,127	,778	-,007	,011	-,099
stres	,160	,368	,616	,123	-,103	,105
kompetitivnost prostředí	,188	,415	,223	,073	-,291	,109
diskriminace	-,040	,702	,053	-,051	,034	,120
nároky na mobilitu	-,072	-,114	,458	,022	,587	-,006
systém hodnocení vědecké práce	,655	,208	,208	,030	-,069	,016

	Finanční ohodnocení a ekonomická nejistota	Mezilidské vztahy	Časová náročnost a stres	Vyhoření (ztráta zájmu o obor)	Mobilita	Ukončení pracovního poměru
problém najít práci v akademické oblasti po návratu ze zahraničního pobytu	,196	-,028	-,081	-,007	,622	,227
nebyla vám prodloužena pracovní smlouva	,116	,195	-,117	-,001	,206	,690
nejasné vyhlídky na získání stálé pracovní pozice	,685	,128	,020	,123	,158	,035
nejasné vyhlídky na dosažení vedoucí pozice	,333	,387	-,115	,106	,447	-,334
nedostatek prostoru pro samostatnou výzkumnou činnost	,198	,541	,274	-,103	-,017	-,183
pocit vlastní vědecké nedostatečnosti	,313	-,075	,263	,445	-,045	,069
mezilidské vztahy na pracovišti	,216	,716	,188	,136	-,105	-,053
vztahy s nadřízenými	,195	,713	,070	,171	,078	,077
zajímavá pracovní nabídka	,461	,114	,047	,190	,072	-,518

Faktorová analýza, Metoda Varimax, KMO test 0,824, podíl vysvětlené variance (za všechny faktory kumulativně) 57 %, Bartlettův test sféricity je statisticky významný na hladině významnosti $\alpha = 1\%$.

vliv na kariérní aspirace a entuziasmus mladých lidí ve vědě, neboť vedou k absenci příležitostí pro další profesní a kariérní růst (Robinson 2009).

Vzhledem k tomu, že je tento faktor sycen také položkou *pocit vlastní vědecké nedostatečnosti*, je úzce spojen i s problémem rostoucí soutěživosti

ve vědě. Nejen grantové soutěže, ale obecně systém hodnocení vědecké práce vnáší do vědy jen velice zjednodušená měřítka úspěchu (zejména publikace a úspěšnost v získávání grantů), neodráží šíři náplně vědecké práce a často nebere v potaz reálný čas, který lidé ke zpracování hodnocených výstupů mají k dispozici (např. systémy hodnocení neberou v potaz čas, který akademici tráví např. pedagogickou prací a dalšími činnostmi, které jsou nezbytné pro fungování vědeckých komunit i vzdělávacích a výzkumných institucí), ani jejich zkušenosti a senioritu. Důraz na publikační výstupy v krátkodobém časovém horizontu (který souvisí se zvyšováním významu účelového financování), může být pro začínající akademiky a akademičky frustrující. Vykazovat výsledky v krátkých časových intervalech je pochopitelně snazší pro seniorní výzkumníky, kteří mají expertízu i zkušenosti (Fassin 1991), mají nesrovnatelně větší množství dat a nastudované literatury (Červinková 2010b: odst. 29), případně kteří mohou těžit ze spolupráce celého týmu. Začínající akademici (pracující na grantových projektech svých vedoucích) často mají také méně příležitostí publikovat jako první autoři nebo zcela samostatně. Kritéria hodnocení a vědecké excelence si však začínající vědci a vědkyně silně internalizují, což u nich může vést k pocitu vlastní neúspěšnosti, frustraci a následnému zvažování odchodu (Cidlinská a Linková 2013).

Fakt, že se k faktoru vyhoření klonily zejména ženy, přitom poukazuje na skutečnost, že obstát v takto silné konkurenci a překlenout doktorské a zejména postdoktorské období je pro ženy ještě obtížnější než pro muže. Naznačují to i odpovědi našich respondentek, z nichž 12% (oproti 1,2% mužů) odpovědělo, že by zvažovaly návrat do vědy v případě, že by zaměstnavatel aktivně podporoval rovné příležitosti žen a mužů, a 24,8% žen oproti 16,4% mužů uvedlo, že by se do vědy nevrátilo za žádných okolností. Tuto skutečnost přitom potvrdily i kvalitativní výzkumy (Cidlinská a Linková 2013), podle nichž vyjadřují ženy častěji než muži nespokojenost s rostoucí soutěživostí a formalizací hodnocení vědecké práce prostřednictvím bodů za publikace na úkor spolupráce. Častěji než muži pak hovoří o pocitech, že jejich akademické práce je spíše samoúčelná, a proto zvažují odchod z akademické vědy (Cidlinská a Linková 2013).

Pátý **faktor mezilidských vztahů** sytily zejména položky *diskriminace, mezilidské vztahy na pracovišti a vztahy s nadřízenými* a reflektuje tedy kvalitu lidského prostředí na pracovišti a jeho férovost jakožto příčinu odchodu z akademické vědy. Tento faktor hrál důležitou roli zejména pro ženy, dále pak pro ty, kteří byli zaměstnáni na plný úvazek, a zejména pak ty ve věku 41-50 let působící ve více seniorním postavení vedoucích vědeckých pracovníků, docentů a profesorů. Rozdíly v odpovědích mužů a žen naznačují, že ženy častěji odcházejí z pracoviště kvůli nevyhovujícím mezilidským vztahům,

což může indikovat, že pocítují více konfliktů, neshod či diskriminace na pracovišti než muži.

Posledním faktorem byl **faktor mobility**, který byl sycen položkami *problém najít práci po návratu ze zahraničního pobytu a nároky na mobilitu*. V případě tohoto faktoru se přitom neukázaly výraznější rozdíly podle sledovaných proměnných, a to ani podle pohlaví. To je přitom překvapující zjištění, protože z dosud provedených studií (např. Červinková 2010a, Vohlídalová 2014, Leemann 2010, Ackers 2004) vyplývá, že akademická mobilita je obecně vnímána jako problém především ženami, a to jak kvůli rodičovství, tak kvůli jejich partnerskému uspořádání. Skutečnost, že v tomto případě nebyl patrný rozdíl mezi muži a ženami, přitom může souviset s tím, že v českém prostředí nebývá akademická mobilita zpravidla podmínkou možného setrvání na daném pracovišti, zvláště pak v případě lidí pracujících na vysokých školách, z nichž se rekrutovala většina našeho vzorku.

Analýza ukázala, že nejčastějším motivem pro odchod z vědy byly nízké výdělky a ekonomická nejistota spojené s mizivými vyhlídkami na získání stabilní pracovní pozice a profesní rozvoj, které trápily zejména nejmladší skupinu lidí působících na pozicích doktorandů a postdoktorandů. Zejména ženy jsou pak náchylné k „syndromu vyhoření“, což může souviset s jejich ztíženými podmínkami pro uplatnění v současném silně konkurenčním prostředí vědecké a akademické práce.

Kam tito lidé odešli? Podařilo se jim získat pozice, které by lépe odpovídaly nejen jejich potřebám, ale i kvalifikaci? Na to se zaměříme v poslední části naší analýzy.

Současná pracovní pozice bývalých akademiků a akademiček

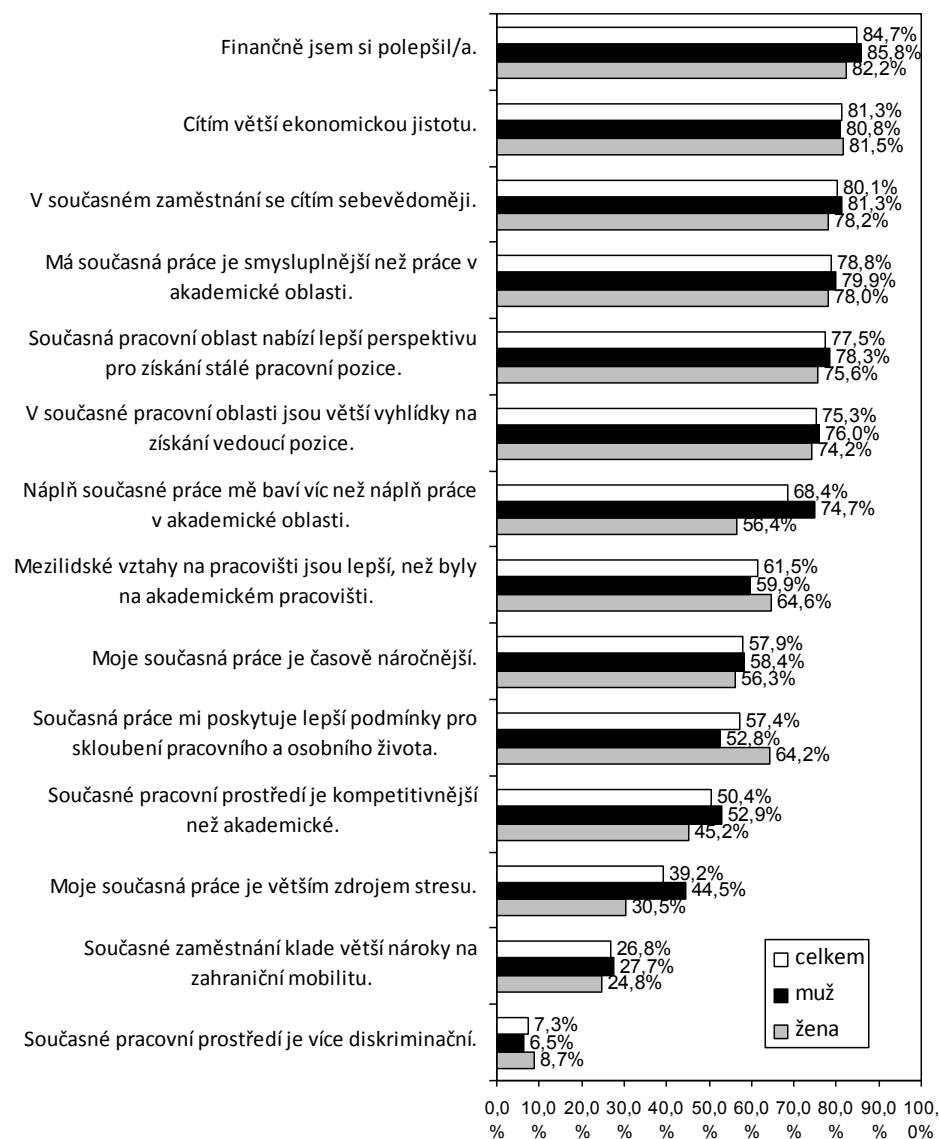
Pokud lidé nepodnikali nebo nebyli ekonomicky neaktivní, nejčastěji byli zaměstnání v soukromém sektoru (62 % žen a téměř 77 % mužů). Nezanedbatelné procento bývalých akademiků a akademiček zachycených v našem souboru je pak zaměstnáno ve státní správě (10,2 % žen a 11,4 % mužů). Zejména u žen je pak patrný zvýšený podíl těch, které v současnosti zastávají neakademickou infrastrukturní pozici na akademické instituci (např. na rektorátech a v rámci oddělení pro vědu a výzkum) – 14,8 % žen a 6,9 % mužů. Ženy také častěji než muži pracují v neziskovém sektoru (13 % žen a 5,1 % mužů), což může souviset zejména s tím, že také častěji absolvují sociálněvědní či humanitní obory, pro něž se najde široké uplatnění právě v neziskové sféře. Co se týče oborů, lidé z oblasti technických věd pracují nejčastěji v průmyslu a v IT odvětví, lidé, kteří odešli z výzkumných a pedagogických pozic v lékařských vědách zůstávají nejčastěji ve zdravotnictví (často se jedná o lékaře, kteří rezignovali

na výzkumnou činnost a začali se plně věnovat lékařské praxi) a badatelé a vyučující z oblasti humanitních a sociálních věd dnes pracují nejčastěji v soukromé sféře v sektoru služeb (zejména v poradenství a bankovníctví). Lze tedy říci, že většina respondentů si zachovala svůj původní obor. 35,6% dotázaných přitom uvedlo, že na současnou pracovní pozici působilo již v době svého působení na akademické pozici, takže lze předpokládat, že jejich přechod byl poměrně plynulý.

Co se týče obsahu současné práce, 46,8% respondentů (43,9% žen a 48,5% mužů) uvedlo, že se věnuje výzkumné činnosti (do této skupiny patřili zejména lidé pracující v IT, v elektrotechnickém, chemickém a farmaceutickém průmyslu, ekonomové vypracovávající analýzy pro banky, zanedbatelný podíl tvořili lidé, kteří našli uplatnění v neziskovém sektoru a státní správě). 72,7% (75,5% mužů a 67,8% žen) se domnívalo, že v jejich současném zaměstnání využijí znalostí a dovedností, které získali na akademické pozici nebo během doktorského studia. Většina z našich respondentů však zároveň uvedla, že titul Ph.D. neměl na získání jejich současné pracovní pozice žádný vliv. Pouze pro 10,2% respondentů (9,5% mužů a 11,3% žen) byl doktorát podmínkou pro její získání a 29,6% (30,7% mužů a 27,8% žen) jej vnímalo jako výhodu. 8,6% dotázaných (7,9% žen a 9,6% mužů) interpretovalo titul Ph.D. dokonce jako nevýhodu. Přestože se tedy lidé většinou shodli, že ve své práci využijí poznatky, které nabyli během své akademické kariéry či doktorského studia, téměř 60% dotázaných zároveň uvedlo, že jejich pozice doktorské vzdělání bezprostředně nevyžadovala. Tato zjištění naznačují, že problémem některých absolventů doktorského studia může být určitá míra překvalifikovanosti, na což upozornily také výsledky studie OECD (2010: 11, 14), podle které jsou držitelé titulu Ph.D. sice méně ohroženi nezaměstnaností než absolventi nižších stupňů studia, avšak nezanedbatelné procento z nich je pro své současné zaměstnání překvalifikováno.

Většina respondentů pak svoje současné pracovní podmínky hodnotí pozitivněji ve srovnání s podmínkami, které měli v době působení na akademické pozici. Výrazně vyšší podíl respondentů dnes pracuje na plný úvazek. Zatímco v době, kdy pracovali na akademických pozicích, mělo částečný úvazek 42,5% žen a 34,1% mužů, nyní pracuje na částečný úvazek jen 17,6% žen a 6,4% mužů. Tito lidé zároveň pracují výrazně častěji na smlouvu na dobu neurčitou. Před odchodem z akademické pozice na ni pracovalo pouze 19,2% žen a 24,9% mužů, nyní tento typ smlouvy mezi bývalými akademiky převažuje (57% žen a 72% mužů). Současné pracovní pozice bývalých akademiků jsou tedy stabilnější než v době jejich působení na akademické pozici, alespoň pokud jde o formální charakteristiky jejich pracovních smluv. Ženy však i přesto stále dosahují nižší míry stability pracovních pozic než muži.

Graf 2: Porovnání současné pozice s dřívější akademickou pozicí, %
souhlasných odpovědí („spíše“ nebo „rozhodně souhlasím“)



N=737

STUDIE

Nejvíce pozitivně hodnotili respondenti posun k vyššímu finančnímu ohodnocení a pocitu větší ekonomické jistoty (v těchto oblastech si podle svého názoru polepšilo více jak 80 % dotázaných). Ani v tomto směru se situace našich respondentů nelišila od výstupů zahraničních studií, které se shodují, že absolventi doktorského studia pracující v soukromém sektoru, jako tomu je u většiny našich respondentů, jsou lépe placeni a mají jistější pozice, než ti, kteří pracují v akademické sféře (OECD 2013: 27). Zlepšení z hlediska ekonomické stability je zastoupeno téměř totožně napříč různými obory a institucemi. To potvrzuje i zjištění mezinárodního auditu (Technopolis Group 2011b: 131), že míra stability mimo akademickou sféru je ve srovnání se sférou akademickou jednoznačně vyšší napříč všemi obory, zejména v případě mladších akademiků (Technopolis Group 2011b: 19-20).

Stabilnější pracovní pozice jistě souvisí s pocitem většího sebevědomí v novém zaměstnání a také s pocitem, že vykonávají smysluplnější práci (kolem 80 %). Vysoký podíl respondentů (přes 75 %) také souhlasil s tvrzením, že je současná práce baví víc a přináší jim lepší perspektivu stálé pracovní pozice. 64 % žen a 52 % mužů uvedlo, že jim současná práce umožňuje lépe sladit osobní a pracovní život. Respondenti naopak spíše nesouhlasili s tvrzením, že by pro ně jejich současná práce byla větším zdrojem stresu, že by na ně kladla větší nároky na zahraniční mobilitu nebo že by současné pracovní prostředí bylo více diskriminační (viz Graf 2). Zdá se tedy, že většina akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc, kteří odešli z akademické vědy, vnímá svou současnou pracovní situaci jako jednoznačné zlepšení.

Je přitom sice možné, že vzorek může být do určité míry vychýlen ve prospěch těch, kterým se podařilo se úspěšně uplatnit mimo akademický sektor. Tato zjištění však zároveň naznačují, že v případě našich respondentů poskytnul pracovní trh mimo akademickou sféru bývalým akademikům a akademičkám mnohem vstřícnější podmínky pro rozvoj pracovní kariéry i celkovou rovnováhu pracovního a soukromého života a že dovedl jejich práci ocenit lépe než sektor akademický.

Shrnutí a závěr

V článku jsme se zaměřily na to, koho česká věda ztrácí a proč a jaká je aktuální pracovní pozice těch, kteří z akademických pozic odešli. V širším kontextu tak přispíváme k diskusi nad tím, jaké podmínky profesního rozvoje poskytuje česká věda (nejen) začínajícím akademickým a vědeckým pracovníkům a pracovnícím a pro koho jsou tyto podmínky nevyhovující. Přestože si uvědomujeme, že naše data nejsou reprezentativní (a domníváme se, že

reprezentativní výzkum takové cílové skupiny by byl téměř nemožný), řada paralel se zjištěními ze zahraničních výzkumů, stejně jako velice široká báze vědců a akademiků z různých oborů a institucí, které jsme v souvislosti s naším výzkumem oslovily, a skutečnost, že se náš vzorek nijak výrazně neodchyluje od rozložení české akademické populace podle typu institucí a oborů, nás vede k přesvědčení, že naše zjištění nepochybně určitou vypovídající hodnotu mají.

Mezi dotázanými byli zejména mladí lidé na začátku akademické dráhy, tedy na nejméně jisté pozici, kteří odcházeli na pozicích doktorandů (v případě lidí odcházejících z AV ČR) a odborných asistentů (v případě vysokých škol) a jejichž pracovní podmínky nebyly příliš výhodné (většinou pracovali na částečné úvazky a na smlouvy na dobu určitou). Hlavními důvody k odchodu byly výše finančního ohodnocení, ekonomická nejistota spojená s účelovým financováním a krátkodobými pracovními pozicemi na grantové projekty, související mizivé vyhlídky na získání stabilní pozice a profesní rozvoj a systém hodnocení vědecké práce, který v podstatě nepostihuje jiné než kvantitativní aspekty pracovní činnosti (zejména počty publikací) a vede ke stále zvyšujícím se nárokům na vědecké a akademické pracovníky.

Ve všech těchto ohledech si přitom dotázaní v současném zaměstnání mimo veřejnou vědu polepšili. Jsou spokojenější se svými současnými pracovními podmínkami, než byli s podmínkami práce na akademické pozici. Obvykle zmiňovali, že mají vyšší a jistější příjem a stabilnější pracovní pozici s lepšími vyhlídkami na profesní rozvoj. Zejména ženy pak vyzdvihovaly, že je jejich současná pracovní pozice v porovnání s jejich akademickou prací lépe slučitelná s rodinným životem.

Co se týče otázky individuální návratnosti doktorského vzdělání, lze vnímat jako velice pozitivní, že necelá polovina dotázaných se stále věnuje výzkumné činnosti a více než 70 % uvádí, že ve svém současném zaměstnání využívá znalostí a dovedností nabytých během studia a práce v akademické sféře. Zde je však třeba poznamenat na základě předběžných výstupů z hloubkových rozhovorů, které provádíme se stejnou cílovou skupinou, že respondenti kladou důraz spíše na využití „měkkých“ dovedností, jako je systém práce a nakládání s daty, než na teoretické znalosti. Zároveň byly ve vzorku zastoupeny zejména obory, které mají blíže k aplikovanému výzkumu a tedy k praxi. Jako méně pozitivní se však již jeví skutečnost, že v 90 % případů zastávají respondenti pozice, pro které nutně nepotřebovali doktorské vzdělání, a lze proto říci, že někteří z nich mohou být pro tyto pozice překvalifikovaní. Relativně nízká důležitost doktorského vzdělání pro výkon zaměstnání mimo akademický sektor přitom otevírá otázku nastavení doktorských programů. V ČR je prozatím doktorské studium vnímáno téměř výlučně jako příprava na vědeckou práci, což se odráží

i v jeho náplni, která je často velice úzce zaměřena. Toto však rozhodně není problém pouze ČR a diskuse o koncepci výzkumných profesních, na praxi zaměřených doktorských programů probíhá v současnosti i v zahraničí (Dvořáčková et al. 2014: 163-171).

Odchod těchto lidí přitom může znamenat ztrátu pro veřejnou vědu, v jejímž zájmu je návratnost investice do dlouhého vzdělávání doktorandů i postdoktorandů a udržení si talentovaných výzkumníků a vysokoškolských pedagogů. Náš výzkum naznačuje, že hlavní důvody odchodů začínajících výzkumníků z veřejné vědy souvisí spíše s bariérami pro setrvání, než se ztrátou zájmu o vědeckou práci či nedostatkem schopností. Pocity vlastní vědecké nedostatečnosti, ztráta zájmu o výzkumné téma či obor totiž nefigurovaly mezi hlavními důvody odchodu. Jako zásadní problém se naopak ukázaly podmínky pro profesní rozvoj začínajících výzkumníků v ČR, které vedly k odchodu většiny z nich. Mezi hlavní bariéry setrvání patří totiž velice nízké finanční ohodnocení a ekonomická nestabilita a nejistota.

Pokud se budou podmínky práce ve vědě vyvíjet tímto způsobem, bude vědecká kariéra stále méně atraktivní i pro talentované studující, jak se začíná ukazovat v zahraničních studiích. Americká zpráva prezidentových poradců pro vědu a technologie (OSTP 2004 cit in OECD 2013: 26) poukazuje na příčiny klesající atraktivity zaměstnání ve vědě, jako jsou velice dlouhé studium jako nutná profesní příprava a následující nejisté období postdoktorského vzdělávání jako podmínka vyhlídky na získání stabilní pozice (zahraniční výzkumy ukazují, že v privátním sektoru se získávají stabilní pozice v kratším čase od získání doktorátu než v akademické sféře; NISTEP 2011 cit in OECD 2013: 34). Tyto rysy začátků vědecké profese jsou vnímány negativně zejména z hlediska výše a nejistoty očekávaného příjmu a obtížnosti skloubit kariéru s rodinou. Vyspělé země se proto snaží atraktivitu vědecké profese zvýšit, především vytvářením vstřícnějších podmínek pro rozjezd vědeckých kariér nejmladších výzkumníků, zejména zvyšováním doktorandských stipendií a počtu i výše stipendií postdoktorských, zvyšováním platů začínajících výzkumníků, zlepšováním infrastruktury (např. poskytováním kvalitního kariérního poradenství) (OECD 2010: 18). ČR, přestože se potýká s obdobnými problémy, jakoby prozatím šla spíše opačným směrem. Politiky zaměřené na přilákání a udržení mladých akademiků se proto zaměřují především na zvýšení jistoty práce a zkrácení procesu kariérního postupu³³.

V rámci diskuse o pracovních podmínkách (začínajících) výzkumníků a výzkumníků v ČR je třeba věnovat pozornost také postavení žen, neboť jsou to zejména ony, kdo v posledních dvou dekadách zvyšují počty absolventů doktorských programů (OECD 2010: 6, Tenglerová 2014: 12) a téma možností jejich profesního rozvoje ve vědě se tak stává stále aktuálnější. Pro ženy

je začátek akademické dráhy ještě složitější než pro muže, neboť se kryje s obdobím, kdy mnohdy pečují o malé děti, což v současných podmínkách znamená ještě nižší šanci na získání stabilní pozice, neboť tím muži získávají v boji o tyto pozice náskok, který mohou ženy jen stěží dohnat. Prozatím poměr žen a mužů ve vědě stagnuje, respektive mírně klesá v neprospěch žen, zatímco počet žen mezi studujícími magisterských i doktorských programů narůstá (Tenglerová 2014: 11). Pokud však nejsou ve vědě takové podmínky, aby v ní našly ženy uplatnění, jde o plýtvání talenty nadaných výzkumníků. Pokud se směřování české vědní politiky a pracovní podmínky ve vědě nezmění, můžeme předpokládat, že česká vědecká populace bude stále homogennější (co se týče třídních i genderových charakteristik, Technopolis group (2011b:13) upozorňuje na neuspokojivou věkovou a genderovou vyváženost). A pokud budeme brát vážně argumenty o prospěšnosti rozmanitosti pracovních týmů (nejen ve vědě) (Desvaux et al. 2007, David 2009, Danilda a Thorslund 2011), nebude výhled české vědy příliš optimistický. V tomto světle se z dlouhodobé perspektivy reformy podporující začínající vědkyně a vědce zdají být nezbytné.

Literatura:

- ACKER, J. Hierarchies, Jobs, and Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*. 1990, 4, s. 139-158.
- ACKERS, L. Managing Relationships in Peripatetic Careers: Scientific Mobility in the European Union. *Women's Studies International Forum*. 2004, 27, 3, s. 189-201.
- AKADEMIE VĚD ČR, Výroční zpráva o činnosti AV ČR za rok 2014. 2014. Dostupné z http://www.cas.cz/o_avcr/zakladni_informace/dokumenty/vyrocní_zpravy/archiv_vyrocnich_zprav/2014/index.html, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- BAGILHOLE, B. Challenging Equal Opportunities: Changing and Adapting Male Hegemony in Academia. *British Journal of Sociology of Education*. 2002, 23, 1, s. 13-323.
- BAUDER, H. The Segmentation of Academic Labour: A Canadian Example. *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*. 2006, 4, 2, s. 228-239.
- CIDLINSKÁ, K.; LINKOVÁ, M. Ekonomie příslibu: pracovní nejistota a gender na počátku vědecké dráhy. In LINKOVÁ, M., CIDLINSKÁ, K., TENGLEROVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M., ČERVINKOVÁ, A. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: SLON, 2013, s. 51-80.
- CHANDLER, C. Mentoring and Women in Academia: Reevaluating the Traditional Model. *NWSA Journal*. 1996, 8, 3, s. 79-100.
- ČERVINKOVÁ, A. „Postdokovat po světě“: Genderové politiky akademické mobility. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2010a, 11, 1, s. 49-59.

- ČERVINKOVÁ, A. Nejistá sezóna: Spravování doktorského studia a ustavování počátku akademické dráhy. *Biograf*. 2010b, 51, 64 odst. Dostupné z <http://www.biograf.org/clanek.php?clanek=v5101>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- ČSÚ. *Profesní růst držitelů doktorských titulů (doktorandů) – výsledky pilotního šetření*. 2007. (nepublikovaný text získán na vyžádání od ČSÚ).
- ČSÚ. *Ukazatele výzkumu a vývoje 2012. Výzkumní pracovníci podle druhu pracoviště* [online]. 2013e. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6600344870/\\$File/96011349.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6600344870/$File/96011349.pdf), naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- ČSÚ. *Statistiky a my* [online]. 2013d. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/c/8700321816>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- DANILDA, I.; THORSLUND, G. J. (eds.). *Innovation and Gender*. Västerås: VINNOVA, 2011. 94 s. Dostupné z: <http://www.vinnova.se/upload/EPiStorePDF/vi-11-03.pdf>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- DAVID, A. H. Diversity, Innovation and Corporate Strategy. In MOSS, G. (ed.) *Profiting from Diversity: The Business Advantages and the Obstacles to Achieving Diversity*. Palgrave Macmillan, 2009, 280 s. Dostupné z: <http://www.palgrave.com/page/detail/Profiting-from-Diversity/?K=9780230516168>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- DEVAUX, G.; DEVILLARD-HOELLINGER, S.; BAUMGARTEN, P. *Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*. New York: McKinsey and Company, 2007.
- DVOŘÁČKOVÁ, J., et al. *Politika a každodennost na českých vysokých školách: Etnografické pohledy na vzdělávání a výzkum*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2014.
- EK. *She Figures. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators* [online]. 2012. Dostupné z: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- FASSIN, Y. Academic Ethos versus Business Ethics. *International Journal of Technology Management*. 1991, 5, 6, s. 533-546.
- GOULDEN, M.; MASON, M. A.; FRASCH, K. Keeping Women in the Science Pipeline. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2011, 638, s. 141-162.
- JAFFE, S., PARK, S. Postdocs: Pawing Out of Purgatory. *The Scientist*. 2003, 17, 6, s. 46-48.
- KAHLERT, H. Fragile Career Choices: (Gendered) Risks in the Transition from the Dissertation to the Post-doc-phase. In *Beyond the leaky pipeline: Future challenges for research on gender and science*. Conference 19-20 October, 2010, Brusel.
- KIDD, J. M.; GREEN, F. The Careers of Research Scientists: Predictors of Three Dimensions of Career Commitment and Intention to Leave Science. *Personnel Review*. 2006, 35, 3, s. 229-251.

- KOSOKO-LASAKI, O.; SONNINO, R. E.; VOYTKO, M. L. Mentoring for Women and Underrepresented Minority Faculty and Students: Experience at Two Institutions of Higher Education. *Journal of the National Medical Association*. 2006, 98, 9, s. 1449-1459.
- LEEMANN, R. J. Gender Inequalities in Transnational Academic Mobility and the Ideal Type of Academic Entrepreneur. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*. 2010, 31, 5, s. 605-625.
- LEVINE, R. B., et al. Stories From Early-career Women Physicians Who Have Left Academic Medicine: A Qualitative Study at a Single Institution. *Academic Medicine*. 2011, 86, 6, s. 752-758.
- LINKOVÁ, M.; STÖCKELOVÁ, T. Public Accountability and the Politicization of Science: The Peculiar Journey of Czech Research Assessment. *Science and Public Policy*. 2012, 39, 5, s. 618-629.
- LINKOVÁ, M.; ČERVINKOVÁ, A. „Vlastní laboratoř“: Akademické trajektorie a gender v současných biovědách. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2013, 14, 1, s. 15-26.
- MASON, M. A.; GULDEN, M. Do Babies Matter? The Effect of Family Formation on the Lifelong Careers of Academic Men and Women. *Academe*. 2002, 88, 6, s. 21-27.
- MELICHAR, M.; PABIAN, P. Shifting Peripheries: A State of the Art Report on the Czech Academic Profession. In: Locke, W., Trreichler, U. (eds.): *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries*. Kassel: International Centre for Higher Education Research, 2007, s. 39-56.
- MCGUIRE, G. M.; REGER, J. Feminist Co-mentoring: A Model for Academic Professional Development. *National Women's Studies Association Journal*. 2003, 15, 1, s. 54-72.
- MORE. *Study on Mobility Patterns and Career Paths of EU Researchers* [online]. 2010. Dostupné z: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/MORE_final_report_final_version.pdf, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- MORRIS, N.; RIP, A. Scientists' Coping Strategies in an Evolving Research System: The Case of Life Scientists in the UK. *Science and Public Policy*. 2006, 33, 4, s. 253-263.
- MPSV. *ISPV – Informační systém o průměrných výdělích. Aktuální výsledky podle zaměstnání za 1. pololetí 2014* [online]. 2014. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ISPVcharavypis.php>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.
- MŠMT. *Statistická ročenka školství – Vývojová ročenka 2004/05 – 2013/14. Vývoj terciárního vzdělávání* [online]. 2014. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2003-04-2013-14>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

MŠMT. *Statistická ročenka školství – Zaměstnanci a mzdové prostředky 2013* [online]. 2013. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-zamestnanci-a-mzdove-prostredky-4>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

OECD. *Careers of doctorate holders: employment and mobility patterns. Statistical Analysis of Science, Technology and Industry*. STI working papers 2010/4 [online]. 2010. Dostupné z: <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/44893058.pdf>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

OECD. *Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators*. STI working papers 2013/4 [online]. 2013. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/careers-of-doctorate-holders_5k43nxgs289w-en, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

PRESTON, A. E. Why Have All the Women Gone? A Study of Exit of Women from the Science and Engineering Professions. *American Economic Review*. 1994, 84, s. 1446-1462.

PRESTON, A. E. *Leaving Science: Occupational Exit from Scientific Careers*. New York: Russel Sage Foundation, 2004.

PRUDKÝ, I.; PABIAN, P.; ŠIMA, K. České vysoké školství. Na cestě od elitního k univerzálnímu vzdělávání 1989-2009. 2010. Praha: GRADA.

ROBINSON, G. F. W. B. The 41st Chair: Defining Careers in the Current Biomedical Research Environment. *Journal of Research Administration*. 2009, 40, 1, s. 101-131.

RSC. *Recruitment and Retention of Women in Academic Chemistry* [online]. 2002. Dostupné z: http://www.rsc.org/images/Recruitment%20and%20Retention%20of%20Women%20in%20Academic%20Chemistry_tcm18-12807.pdf, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

RSC. *The Molecular Bioscience PhD and Women's Retention: A Survey and Comparison with Chemistry* [online]. 2008. Dostupné z: http://www.rsc.org/images/MolecularBiosciences08_tcm18-139859.pdf, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

ŠIMA, K. Doktorské studium mezi Skyllou masifikace a Charybdou vykazování výzkumu. *Biograf*. 2010, 51, 9 odst. Dostupné z: <http://www.biograf.org/clanek.php?clanek=510>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

ŠIMA, K.; PABIAN, P. *Ztracený Humboldtův ráj. Ideologie jednoty výzkumu a výuky ve vysokém školství*. Praha: SLON, 2013.

ŠPONDROVÁ, P. *Právní aspekty postavení žen a mužů ve vysokoškolském prostředí a ve veřejných výzkumných institucích v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2014. Dostupné z: <http://nkc.cz/files/pravni-aspekty-postaveni-zen-a-muzu-pdf.pdf>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

TECHNOPOLIS GROUP. *International Audit of Research, Development & Innovation in the Czech Republic. Final Report. Synthesis Report* [online]. Brighton: Technopolis

Limited, 2011a [cit. 2015-03-26]. Dostupné z: <http://audit-vav.reformy-msmt.cz/download-document/58-synteticka-zaverecna-zprava-aj>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

TECHNOPOLIS GROUP. *Mezinárodní audit výzkumu, vývoje a inovací v České republice. Závěrečná zpráva – 7. Lidské zdroje ve VaV* [online]. Brighton: Technopolis Limited, 2011b [cit. 2015-06-26]. Dostupné z: <http://audit-vav.reformy-msmt.cz/soubory-ke-stazeni/zaverecna-zprava-z-audit-u-va-val/>, naposledy navštíveno 1. 7. 2015.

TENGLEROVÁ, H. *Postavení žen v české vědě a aktivitu na jejich podporu. Monitorovací zpráva za rok 2013*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2014.

VASTAG, B. Increasing R01 Competition Concerns Researchers. *Journal of the National Cancer Institute*. 2006, 98, 20, s. 1436-8.

VOHLÍDALOVÁ, M. Vědkyně mezi dvěma mlýnskými kameny: o podmínkách kombinace pracovního života a rodičovství ve vědecké profesi. In LINKOVÁ, M., CIDLINSKÁ, K., TENGLEROVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M., ČERVINKOVÁ, A. *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: SLON, 2013, s. 99-126.

VOHLÍDALOVÁ, M. Academic Mobility in the Context of Linked-lives. *Human Affairs*. 2014, 24, 1, s. 89-102.

WASBURN, M. Mentoring Women Faculty: An Instrumental Case Study of Strategic Collaboration. *Mentoring & Tutoring*. 2007, 15, 1, s. 57-72.

ZIMAN, J. „Postacademic Science“: Constructing Knowledge with Networks and Norms. *Science Studies*. 1996, 9, 1, s. 67-80.

ZUCKERMAN, H.; COLE, J.; BRUER, J. (eds.) *The outer circle: women in the scientific community*. New York: Norton, 1991.

Mgr. Kateřina Cidlinská
katerina.cidlinska@soc.cas.cz

PhDr. Marta Vohlídalová, Ph.D.
marta.vohlidalova@soc.cas.cz

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
Jilská 1, 110 00 Praha 1