



Pracovní dráhy mladých českých vědkyň

PhDr. Marta Vohlídalová, Ph.D.
NKC – gender a věda, Sociologický ústav AV ČR



Výzkumná otázka a metodologie



Výzkumná otázka:

Jak se odvíjí rané pracovní dráhy mladých vědkyň v ČR? Jaké mechanismy, bariéry a faktory vstupují do raných ženských akademických kariér?

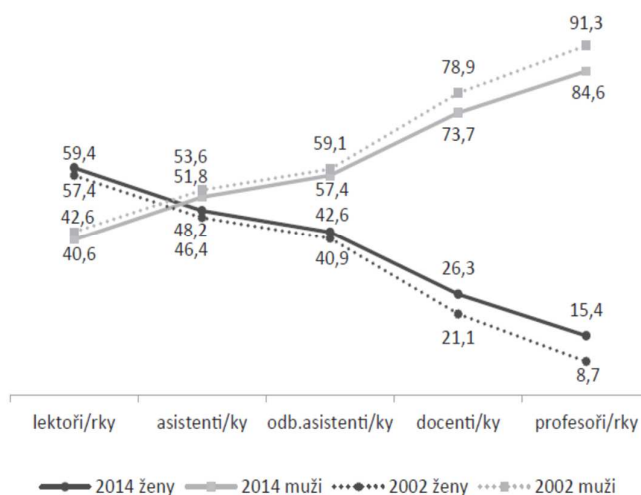
Metodologie:

- 14 hloubkových rozhovorů s vědkyněmi na začátku pracovní dráhy opakované po cca 6-7 letech
- 1. vlna 2005-2007: většina Ph.D. studentky nebo čerstvé postdocy, věk převážně mezi 25-33 lety
 - Vybraná skupina vědkyň, zaměření 1. vlny rozhovorů na prezentaci ženských vědeckých talentů (osloveni vedoucí ústavů, týmů, fakult atd.; vědkyně s mimořádnými pracovními úspěchy)
 - Různé obory (přírodní vědy, sociální a humanitní vědy)
- 2. vlna 2013-2014: věk cca 32-40 let, rozrůzněné kariérní dráhy, většina založila rodinu

Postavení žen ve vědě v ČR

- 60 % žen mezi absolventy mgr. programů, 44 % žen mezi absolventy Ph.D. programů x **27,5 % žen mezi výzkumníky**
- „Unikající potrubí na český způsob“ -15,4 % žen mezi profesory (X 20 % EU-27); 26,3 % žen mezi docenty; 12 % žen ve vedoucích a rozhodovacích pozicích VaV („scientific and R&D commissions, boards, councils, committees“) (x EU-27 36 %)
- Stádium rané pracovní dráhy jako klíčové pro další setrvání žen ve vědě (maximální odliv žen z vědy v období postdoc) (Tenglerová 2016)

Graf 28: Ideálně typická dráha žen a mužů mezi akademickými pracovníky v roce 2002 a 2014 (v %)³²



Tenglerová, H. (2015) Monitorovací zpráva o postavení žen ve vědě 2014

Podmínky budování vědecké kariéry: neoliberalní proměny vědy

- **Orientace na měření vědeckého výkonu, nárůst soutěživosti, pokles institucionálního financování a vzrůst nejistoty**
- **Proměna financování vědy:** pokles institucionálního financování (AV ČR- 2007: 62 %, 2013: 35 %), vzestup důležitosti krátkodobého (účelového a kompetitivního) financování; kritika ze strany mezinárodního auditu výzkumu, vývoje a inovací v ČR (hranice 50 %)
- → **vzrůst nejistoty práce**, prekarizace, dynamizace, tlak na geografickou mobilitu (viz např. Juniorské granty GA ČR)
- **Soutěž** v centru reforem vědy - pracovní dráhy, organizace vědy i financování, vědecké subjektivity (Linková 2016)



Vědkyně mezi dvěma mlýnskými kameny (Vohlídalová 2013)

- **Nastavení vědeckého pracovního prostředí:**

ideál lineární a progresivní pracovní dráhy nepřerušovaný kariérními přestávkami, maximální pracovní nasazení, soutěživost

- **Nastavení institucionálních podmínek péče:**

Konzervativní rodinná politika (důraz na dlouhý pobyt žen s dětmi v domácnosti, reálná nedostupnost volby zkrácené varianty rodičovské, nedostupnost zařízení péče i pro děti starší 3 let, absence zařízení pro děti mladší 3 let)

Preferovaná podoba mateřství: „intenzivní mateřství“ (Hays 1996) – maximální pozornost věnovaná dítěti, dlouhodobý pobyt matky v domácnosti

Představa o nesouladu mezi zájmy dítěte a ekonomickou aktivitou matky (x Fr a jiné kulturní kontexty) (Dudová, Hašková 2010)

- 1. vlna rozhovorů- slibně započaté kariéry, vědecké a pracovní úspěchy (vedení týmů, prestižní stáže, objevy, publikační historie, grantové projekty, ocenění)
- 2. vlna rozhovorů – značně rozrůzněné kariérní dráhy:
 - Výrazný kariérní růst (2)
 - Odchod z akademické vědy (3)
 - Pozastavená kariéra (7)
 - Pozvolný kariérní růst (2)

1. Výrazný kariérní růst

- Pouze 2 vědkyně/akademičky (!)
- Pozice na zahraničních univerzitách (senior lecturer a profesorská pozice), jmenování do pozice na základě zkušeností a schopností a nikoliv na základě doživotní habilitace; vstřícnost zahraničního prostředí k ženám
- Extrémní geografická mobilita: 1. každotýdenní dojíždění do Londýna, 2. neustálé stěhování za prací po celém světě
- Specifické uspořádání soukromé sféry: 1. bezdětnost a LAT, 2. Muž v domácnosti jako hlavní pečující o děti, žena jako živitelka, jejíž kariéře se rodina přizpůsobuje
- Možnost a podmínky sledovat klasickou „maskulinní“ pracovní dráhu bez pauz a přerušení, geografická mobilita, specifické nastavení soukromého života, které umožňuje soustředit se na práci

2. Odchod z akademické vědy

- 3 ženy; (1. administrativa a projektový management, 2. soukromý výzkumný sektor (biotechnologie), 3. nezaměstnanost a péče o syna (x 1. rozhovory plné vášně a nadšení pro vědu)
- Všechny pocházely z biovědy (biovědy jako vlajková loď proměn vědy)
- Problémy s kombinací práce a rodičovství
- Smlouvy na dobu určitou vs. naplánování času na mateřství – s mateřstvím se v žádném ze stádií lineární pracovní dráhy nepočítá; neexistují alternativy ke klasické vzestupné dráze postdok-vedoucí pozice; vratká hranice mezi úspěšnou kariérou a nezaměstnaností (x odlišné dopady otcovství na možnost participovat ve vědecké soutěži)
- Tradiční rozdělení rolí v rodině – muži prezentováni jako hlavní živitelé, péče o děti a domácnost jako její problém, stres z kombinace práce a péče o děti a domácnost
- Pozitivní hodnocení svého rozhodnutí odejít z akademické vědy z hlediska podmínek WLB

3. Pozastavená kariéra

- Nejčastější pracovní dráha (7 z 14 případů)
- Horší pracovní postavení než v době 1. rozhovoru, dočasné pracovní smlouvy na granty, částečné úvazky z důvodu kombinace práce a péče (všechny měly děti, většinou 2, ale v jednom případě i 3); mateřství jako hlavní moment ovlivňující jejich kariéru
- Pocity frustrace z kariérní stagnace, přehodnocení kariérních plánů (rezignace nebo odsouvání do vyššího věku); střet mezi očekáváním a realitou
- Pocity frustrace z omezené geografické mobility
- Mnohdy tradiční dělba genderových rolí v rodině – muž líčen jako hlavní živitel s časově náročným zaměstnáním, péče o děti a domácnost jako její aktivita
- Nejvyšší míra zažívaného napětí v souvislosti s kombinací práce a péče - velmi vysoké standardy péče o děti, povinnost zcela se přizpůsobit potřebám dítěte, nedostatek spánku a vyčerpání (x normy otcovství tak zásadně do pracovního života otců nezasahují)

4. Pozvolný kariérní růst

- 2 vědkyně
- Bezdětné, vdané
- Pozvolný kariérní rozvoj, nacházely se na stejné instituci a ve stejné pozici jako v době 1. interview
- Velice kritické rozhovory vzhledem k nastavení vědy, systému hodnocení a úzkému vymezení vědecké excelence
- Široká koncepce akademické a vědecké práce – řada popularizačních a dalších aktivit, které nejsou systémy hodnoceny, přestože jsou pro vědeckou komunitu velice důležité (zpracování historických dokumentů, práce se studenty, středoškoláky, editorka popularizačně-odborného časopisu)

- Důvody kariérní stagnace netkví v nezájmu nebo nedostatku motivace, ale ve strukturních podmínkách, které omezují kariérní volby
- ČR – specifický mix neoliberálního étosu vědy se silným tlakem na „západní standardy vědecké excelence“ a soutěživost a genderové konzervativnosti; absence reflexe genderových dopadů fungování vědy → smrtící koktejl pro ženské akademické kariéry
- Klíčovou roli pro kariéry hrají genderově specifické normy dělání rodičovství, které mají odlišné dopady na možnosti žen a mužů uspět v kompetitivním akademickém prostředí; dilema: být dobrá matka, nebo být dobrá vědkyně? (x muži/otcové)

Děkuji za pozornost!

PhDr. Marta Vohlídalová, Ph.D.
NKC Gender a věda,
Sociologický ústav AV ČR
marta.vohlidalova@soc.cas.cz