

„VLASTNÍ LABORATOŘ“: AKADEMICKÉ TRAJEKTORIE A GENDER V SOUČASNÝCH BIOVĚDÁCH /

MARCELA LINKOVÁ, ALICE ČERVINKOVÁ

“A Lab of One’s Own”: Academic Trajectories and Gender in Contemporary Biosciences

Abstract: Despite various changes in academic institutions and the academic profession in last two decades (Shore 2008; Dunn 2003; Power 2003), the academic environment is still organized around the notion of a linear, uninterrupted career path (Murray 2000; Smithon and Stokoe 2005) culminating with the launch of one’s own lab. Rather than a remnant of previous organizing principles of science the linear notion of the academic career has been reordered and reinscribed in the recent science policy imaginary of the excellent career (Garforth, Červinková 2009). In light of the recent shifts in the organization of biosciences in the Czech Republic from dynastic to dynamic labs, the dominant ideologies of motherhood and the disembodied subject of the labour market, our goal in this paper is to contribute to feminist analyses of research careers and implications these recent shifts have in terms of the position of women- and especially mothers-bioscientists. Using the concept of enactment (Law 1994, Mol 2002) we examine the co-constitution of motherhood and research careers procesually, as a result of the effects of the gender order, science policy, family policy, institutional arrangements of research organizations and the personal. We wish to underscore the need for a complex study of research careers if we want to understand the nuanced ways in which gender is inscribed in careers in the biosciences.

Key words: Biosciences, dynamic labs, dynastic labs, excellence, gender, mobility, research careers

Vlastní pokoj jako místo intelektuální a tvořivé samostatnosti se díky Virginii Woolf stal zásadním tropem snah žen o profesní a intelektuální naplnění.¹ V biovědách je takovou známkou nezávislosti vlastní laboratoř. V dnešních biovědách nabývá laboratoř na nových významech. Rostoucí počet doktorandů a doktorandek a postdoktorandů a postdoktorandek, důraz na účelové financování a krátkodobé pracovní smlouvy, rušení stálých pozic na dobu neurčitou a s tím spojená rostoucí prekarita, důraz na mobilitu a flexibilitu a neustálá soutěž o excelenci v podobě vysoce impaktovaných článků a prestižních grantů (Červinková 2010, Červinková, Vohlídalová 2012, Linková 2009, Linková et al. 2013), to vše vede k tomu, že se laboratoř stává podmínkou úspěšné kariéry v akademické vědě, podmínkou, která je stále obtížněji dosažitelná pro rostoucí počet výzkumníků i výzkumníků.

V tomto článku se zaměřujeme na prolínání kariér a mateřství v biovědách. Specificky zkoumáme podvojný dopad ideologie mateřství a odtělesněného subjektu trhu práce na profesní možnosti žen-vědkyň na pozadí proměn v organizaci výzkumu v biovědách v České republice. Výzkum kariér se v zásadě větví do dvou tradic: „objektivní“ neboli výzkumu orientovaného na proměnné a „subjektivní“ neboli výzkumu orientovaného na jednotlivce (viz např. Sturges 1999). První tradice je víceméně kvantitativní, kariérní rozvoj je měřen z hlediska následných statusů, které osoba zastává v čase, a lidé jsou zkoumáni nezávisle na historicky proměnlivých okolnostech. Druhá tradice se zaměřuje na osobní interpretace a to, jak lidé kariéry subjektivně zakoušejí, na proměňující se osobní perspektivy, které si jednotlivci utvářejí o sobě a své práci (přehled nabízí např. Her-

manowicz 2009: 4–11). J. C. Hermanowicz (2007, 1998) potom nabízí přístup „kariér v kontextu“, který bere v potaz čas a místo, důraz na subjektivní kariéru a studium kariér v perspektivě životních drah. Kontext pro něj není pouhým „pozadím“, ale „ustavující silou“ (Hermanowicz 2009: 8), která je místem „kde vznikají významy a získávají svůj společenský význam“ (Hermanowicz 2009: 11).

My tyto přístupy opouštíme a místo toho stavíme na metodologických základech vědních studií, zejména *uskutečňování* (*enactment*) (Law 1994, Mol 2002). Tento koncept staví do popředí komplexitu a procesualnost reality. V tomto přístupu jsou tedy kariéry a subjektivity neustále utvářeny a přetvářeny aktéry a sítěmi, ve kterých se aktéři nacházejí. Kariéra není něco, co se lidem stane, je to něco, co lidé neustále uskutečňují (a odskutečňují) v symbolické, politické, institucionální, epistemické a individuální dimenzi. Kariéra konceptualizovaná jako uskutečňování nám nabízí zřejmé výhody: není chápána jako něco externího, vůči čemuž se lidé poměřují a jsou poměřováni svým okolím, či co zakoušejí. Je procesem vznikání a zanikání, výsledkem neustálého uspořádávání a přeuspořádávání vědeckého provozu a sebe samého. Tím v žádném případě neříkáme, že jsou kariéry nahodilé. Některá uskutečnění kariér se nabízejí jednodušeji, přičemž gender je zde integrálním faktorem.

Ve světle nedávných posunů v organizaci biověd v České republice, dominantních ideologií mateřství a odtělesněného subjektu trhu práce je naším cílem v tomto článku přispět k feministickým zkoumáním výzkumných kariér a implikací, které nedávné změny mají z hlediska postavení žen a zejména vědkyň-matek v biovědách. Mateřství, kariérní plány a organizace výzkumu jsou vzájemně spoluutvá-

řeny, spolukonstituovány. Náš přístup nám umožní zkoumat zhmotňování mateřství a vědeckých drah procesuálně, jako výsledek působení genderového řádu, vědní politiky, rodinné politiky, institucionálních uspořádání výzkumné organizace a osobního. Chceme podtrhnout potřebu komplexního studia kariér, pokud chceme porozumět nuancovaným způsobům toho, jak se gender nově vepisuje do kariér v biověděch.

Výzkumná data, metody a kontext

Naše analýza vychází ze dvou výzkumných projektů: mezinárodního projektu Knowledge, Institutions and Gender: an East-West Comparative Study (KNOWING, 2006–2008, FP 6) a národního výzkumného projektu Rovné příležitosti ve vědě a výzkumu: Analýza genderových bariér a rozvoj talentů (Bariéry, 2008–2009, MŠMT).² Tyto projekty nám umožnily realizovat zúčastněné pozorování a individuální a skupinové rozhovory ve třech biovědeckých výzkumných institucích, ke kterým odkazujeme jako k institucím A, B a C. Rozhovory jsme provedly s osobami na různých pozicích od vedoucích vědeckých týmů přes samostatné vědecké pracovníky a pracovnice, postdoktorské stážisty a stážistky a doktorandy a doktorandky. Terénní poznámky byly analyzovány spolu s přepisem individuálních a skupinových rozhovorů s použitím programu Atlas.ti.

Český akademický prostor prochází po roce 1989 zásadními transformacemi. Jednou z hlavních změn bylo zavedení Metodiky hodnocení výsledků výzkumu a vývoje v roce 2004. Od roku 2009 se tato metodika využívá pro výpočet institucionálního financování na výzkum a vývoj (blíže k vývoji systému hodnocení výzkumu a vývoje v ČR Linková, Stöckelová 2012). S tím, jak s postupem doby rostla důležitost Metodiky hodnocení, začaly jednotlivé ústavy AV ČR a univerzitní pracoviště zavádět vlastní systémy hodnocení, které více či méně kopírují Metodiku hodnocení. V některých ústavech (včetně ústavů, kde jsme prováděly terénní výzkum) bylo zavedení systému hodnocení vědecké práce spojeno s širší transformací, včetně výběrových řízení na výzkumné týmy. Tyto proměny, které navazují na institucionalizaci hodnocení výzkumu a institucionální soutěžení o fondy a prostor,³ jsou projevem transformací, které jsou v literatuře analyzovány jako věda modu 2 (Gibbons et al. 1994, Nowotny et al. 2001), trojitá šroubovice (Etzkowitz 1995) či postakademická věda (Ziman 2000) a na obecnější úrovni jsou projevem kultury auditu (Power 2003).⁴ V českém kontextu byly tyto proměny analyzovány v práci T. Stöckelové (2009), v mezinárodním srovnání v knize editované Ulrikou Felt (2009) a z genderového hlediska v knize M. Linkové et al. (2013).

Ústavům, které jsme zkoumaly, procedury hodnocení vědeckého výkonu nejsou cizí. Dalo by se dokonce říci, že stály v předvoji těchto změn a jsou často ve výzkumné komunitě chápány jako ústavy hodné následování (a to nejen kvůli svému vědeckému výkonu, ale právě proto, že již delší dobu uplatňují systém hodnocení vědecké práce). Instituce

A a B jsou ústavy Akademie věd České republiky a nacházejí se v Praze. Instituce C je univerzitní výzkumné centrum a nachází se mimo hlavní město. Všechny tři instituce aspirují na světovou excelenci a získání předních mezinárodních odborníků. Všechny tři od roku 2007 proměnily svoji organizační strukturu v intencích, které zde konceptualizujeme jako posun od „dynastických“ k „dynamickým“ laboratořím.

Dynastická a dynamická laboratoř:

idealizovaná uspořádání zkoumaných laboratoří

V rámci představení výzkumného projektu ve dvou zkoumaných laboratořích hovořila v instituci B jedna z autorek textu o tom, že ji zajímá organizační uspořádání práce v laboratoři. V navazující diskusi otevřela vedoucí laboratoře téma akademického příbuzenství a hovořila o dynastických laboratořích jako způsobu organizace vědecké práce, kterou sice ve studované instituci už téměř vysledovat nelze, ale jinak v českém akademickém prostředí ano.

Pojem *dynastická laboratoř* odkazuje k uspořádání, kde je kariérní postup omezený, často, i když ne nutně, se jedná o laboratoře větší, ve kterých vědci a vědkyně procházejí vědeckou drahou k pozici samostatného vědeckého pracovníka.⁵ Ustavení vlastní výzkumné skupiny je daleko obtížnější a k vedení laboratoře se vědec dostává především jako nástupce jejího vedoucího poté, co ten z instituce odejde. Odtud pojem dynastická. Takové uspořádání reprodukuje personální, ale také poznávací kontinuitu vědecké práce a laboratoř pokračuje v určitém vytyčeném směru dělání vědy daleko spíše, než pokud samostatný vědecký pracovník ustavuje v dynamickém systému vlastní laboratoř s novými spolupracovníky. Pozice samostatných vědeckých pracovníků je důležitým aspektem dynastické laboratoře. Signifikantní na uvedeném setkání bylo, že vedoucí nemohla najít anglický výraz pro pojem „samostatný vědecký pracovník“ a použila pojem „long-term postdoc“ (dlouhodobý postdok). Toto slovní spojení v sobě ale obsahuje rozpor. Postdoktorandská fáze akademické dráhy je chápána jako dočasná, takže její spojení s odkazem k delšímu časovému trvání odkazuje k jisté formě zachycení se v pozici, která má být mezistupněm mezi dosažením doktorátu a pozicí vedoucího laboratoře.

Ve srovnání s dynastickou laboratoří je v laboratoři dynamické vedoucí jediným fixním bodem a ostatní členové (postdoktorandi a postdoktorandky a studující všech stupňů studia) jsou s laboratoří spojeni na kratší časové období. Jedinou výjimkou jsou techničtí pracovníci a pracovnice, jejichž role je podpůrná a nevztahuje se na ně dynamika změn, která určuje profesní dráhy vědců a vědkyň a stážistů a stážistek. Organizační uspořádání laboratoří je dynamické v tom smyslu, že jednotliví členové po ukončení studia či stáže laboratoř opouštějí. Pokud zůstávají ve vědě, novopečení doktoři a doktorky se posouvají na postdoktorskou pozici, přičemž se stává pravidlem, že tato fáze musí proběhnout v jiné instituci, nejlépe na prestižním pracovišti

v zahraničí. Postdoci a postdocky se pak snaží získat další postdoktorskou pozici, v ideálním případě – ne příliš častém – pozici juniorského vedoucího laboratoře. Vrcholem akademické dráhy a podmínkou setrvání v akademické vědě je pozice vedoucí/ho laboratoře a vlastní laboratoř. Pozice samostatných vědeckých pracovníků a pracovníc pomalu mizí a ti, kteří v těchto pozicích zůstávají, jsou často vnímáni jako „pozůstatek minulosti“ (skupinový rozhovor se začínajícími vědci a vědkyněmi, Instituce A).

Logika volby a logika péče

V důsledku genderové podmíněnosti veřejného a soukromého se stále setkáváme s představou oddělení světa práce a světa rodiny, která je vepisována do ženských a mužských těl. Výmluvně to vyjádřil někdejší premiér při příležitosti zahájení roku rovných příležitostí: „Žena se může svobodně rozhodnout děti nemít, a pak jsem přesvědčen, že má stejné příležitosti uplatnění jako muž.“ (Topolánek 2007) Mateřská práce je v tomto pojetí externalitou k trhu práce, jednotlivec je chápán jako izolovaná jednotka, která je na trhu práce posuzována pouze z hlediska jeho fungování na trhu práce. Z hlediska této individualizované a fragmentárně organizované subjektivity se tedy může zdát, že rozhodnutí o tom, zda mít dítě a stát se matkou, je individuální, racionální volbou, kterou činí ženy ve vakuu – bez jakéhokoli vlivu symbolických, institucionálních či individuálních aspektů. Topolánek zde evokuje pracovníka bez „externích závazků“ vůči svému okolí a rovné příležitosti jsou rovné ve smyslu disciplinace jedním závazným modelem fungování na trhu práce.

Ve své knize *The logic of care. Health and the problem of patient choice* (Mol 2008) se Annemarie Mol zabývá otázkou volby ve zdravotnictví. Pracuje s termínem „logika“, neboť jí jejími slovy jde „o racionalitu, či dokonce racionalizaci, praktik (...) [Logika – pozn.autorek] vyzývá k prozkoumání toho, co je vhodné nebo logické udělat v dané situaci, a co není“ (Mol 2008: 8). Prizmatem logiky volby a logiky péče Mol analyzuje některé ze základních předpokladů západní filosofie: kontrolovatelnost lidských těl, to, že fakta předcházejí rozhodnutím, a racionální individuum ve středu rozhodovacího procesu. V kontrastu s tím ukazuje, že jednotlivci často svoje těla kontrolovat nemohou, že „fakta nepředcházejí rozhodnutím a aktivitám, ale závisejí na tom, v co je doufáno a co je možné udělat“, že „nevycházíme z toho, že jsme individua, ale vždy už přináležíme kolektivům – a ne jedné, ale mnoha“ (Mol 2008: 12–13).

V logice volby lidé činí rozhodnutí, zvažují možnosti, promýšlejí argumenty. Logika volby nám říká, že volby, které lidé činí, jsou individuální, odštěpené od širšího společenského prostředí, racionální a nezaújaté. Hranice jsou hladké a pevné. Logika péče naopak vytváří prostor pro nepořádek (*mess*) a komplexitu, dokonce s nimi počítá. Realitu není možné zcela uspořádat, zahrnuje emoce a těla, kolektivy a vztahy. Veřejné a soukromé je propojeno. V logice péče není volba někdy možností; ne vždy totiž řeší situaci.

„Když něco dělám, tak naplno, což znamená, že i rodině bych se chtěla věnovat naplno a neodstavit ji na druhou kolej. Ale zároveň bych chtěla naplno dělat i vědu. Budu muset udělat kompromis. Pro ženu je to velké dilema.“ (bioložka RNDr. Lenka Drábková, Ph.D., in Tupá 2007: 21)

Výzkumné instituce, kariérní plány, mobilitní schémata a hodnocení vědeckého výkonu jsou ale utvářena v prostorech, ve kterých dominuje logika volby. V následujících dvou částech představíme dvě ideologie, které jsou zásadním způsobem vepsány do oblastí politického, institucionálního i osobního. První je ideologie odtělesněného pracovníka a kariérní mystiky, druhou ideologie mateřství. Obě tyto ideologie jsou materiálně, sociálně, časově i prostorově proměnlivé a právě jejich spolupůsobení (či spíše protipůsobení) v současném momentu proměny akademického prostředí zásadně rekonfiguruje možnosti profesního uplatnění žen a zejména vědkyň-matek ve vědě.

Ideologie odtělesněného pracovníka a kariérní mystika

Sociologie institucí již delší dobu poukazuje na fakt, že sféra veřejná včetně vědeckého prostředí operuje na základě maskulinních hodnot a představ genderově podmíněné dělby práce (Acker 1990, Runté, Mills 2004, Smithson, Stokoe 2005). Studie se zabývají tím, jakým způsobem jsou maskulinně orientovaná očekávání vepsána do různých sfér pracovního trhu, a ukazují, že předpokládaný subjekt trhu práce je osoba vyvázaná z mimopracovních povinností (zejména pečovatelské a výchovné práce) s časově neomezenými možnostmi a úzkým zaměřením na pracovní výkon a úspěch (Runté, Mills 2004). V logice organizací jsou zaměstnanci „abstraktními kategoriemi, které nemají žádné osazenstvo, žádná lidská těla, žádný gender“ (Acker 1990: 149). Abstraktní zaměstnaneckou pozici zaplní odtělesněný pracovník (*disembodied worker*), který existuje pouze pro práci. Nejblíže takové abstraktní představě pracovníka je muž, který má manželku nebo partnerku, jež zabezpečuje jeho osobní potřeby (zejména péči o chod domácnosti) a potřeby jejich dětí, a tudíž jeho pracovní výkon není ovlivňován mimopracovními faktory (Acker 1990, 2008, Runté, Mills 2004, Smithson, Stokoe 2005). Jak argumentují J. Williams a N. Segal (2003: 80), je to právě tato představa „ideálního pracovníka, který má mužské tělo a tradiční mužskou imunitu vůči rodinné péči, [co] diskriminuje ženy“.

Jak silně je tento předpoklad zakotven právě ve vědecké profesi, která historicky stojí na předpokladu absolutní oddanosti, mise a sebeobětování, ukazuje následující popis, který ředitel Calouste Gulbenkian Foundation v Portugalsku Antonio Coutinho nabídl, když na konferenci *Early Stage Researcher Mobility in Europe – Meeting the Challenges and Promoting Best Practice* v roce 2004 popisoval nově zaváděný program podpory postdoktorských stáží v oblasti přírodních a lékařských věd: „Program je určen pro mladé motivo-

vané lidi, kteří jsou schopni odjet během 24 hodin, jsou ochotni pracovat dlouho a za málo peněz a alespoň dva roky si nebrat dovolenou.“ Nicméně již o rok později tehdejší komisař pro výzkum Evropské komise Janesz Potočník uznal, že představa naprosto odtělesněného pracovníka není udržitelná, když na konferenci *European Forum for Early Career Researchers* ve slovinském Otočeni v květnu 2005 uvedl, že „při řešení mobilních témat je nutné řešit to, aby s výzkumníkem mohla na postdoktorskou stáž odjet manželka a děti“. I mužský subjekt trhu práce tedy nově (alespoň na úrovni veřejných politik a jejich reprezentantů) získává individuální tělesné a emoční aspekty, zůstává ale vyvázán z pečovatelské práce, která by jeho pozornost odváděla od výkonu vědy. Právě proto, aby se jeho pozornost mohla plně soustředit na výkon, je potřeba zajistit, aby s ním vyjížděla manželka a děti. Tento výrok explicitně nepočítá s vědkyněmi a nutností řešit tyto otázky ve vztahu k jejich emočním a tělesným potřebám.

Profese, včetně profese vědecké, po určitou dobu nabízela příslib, že „nepřetržitě zaměstnání v průběhu většiny dospělého věku [je] jediným způsobem, jak si zajistit klíčové zdroje pro budování životních šancí a kvality života (jako je zdravotní péče, starobní penze, sociální pojištění, úhrada přesčasů, svátky a dovolené a další „volná“)“ (Moen 2005: 193). Protože byl tento příslib historicky dostupný pouze bílým středostavovským mužům v západních společnostech, hovoří Moen o *kariéerní mystice*. V současné době tato kariéerní mystika ale přestává platit i v dříve poměrně jistých profesích. Představa kariéry tak sice nadále funguje jako „sociální struktura, která definuje repertoár očekávaných chování a vztahů“ (Moen 2005: 190), její kontury jsou ale stále rozmazanější a nejasnější.

V České republice statistické informace o rostoucí nejistotě na vědeckém trhu práce postrádáme, politiky výzkumu, vývoje a inovací ovšem s růstem účelové podpory na financování osobních nákladů a s nárůstem krátkodobých smluv počítají (Reforma 2008, Národní politika 2009–2015). V zemích, které analýzy provádějí, je nicméně trend k prekari-zaci patrný. Takzvaná Robertsova zpráva (SET for Success 2002) vypracovaná pro britskou vládu uvádí, že výzkumníci pracující na grantech (tzv. contract research staff) tvoří až 28 % všech zaměstnanců na plný úvazek (v biovědách je to 55 % a ve fyzice 54 %) (ibid.: 145). Méně než 20 % výzkumníků a výzkumnic v těchto prekérních pozicích si někdy najde permanentní akademickou pozici (ibid: 12; viz též Knights, Richards 2003: 217). Další britské studie poukazují na to, že v prekérních pozicích se častěji nacházejí ženy (Garforth, err 2009) a že rostoucí nejistota a s tím spojená sou-těživost vedou začínající vědkyně k závěru, „že krátkodobost postdoktorských pozic není možné sladit s dalšími aspekty života, zejména vztahy a rodinou“ a že „soutěž o trvalé akademické pozice byla příliš ostrá na to, aby se jí mohly úspěšně účastnit“ (The Chemistry PhD 2008: 7).

Ideologie mateřství v České republice

Ideologie mateřství, totiž standard mateřské péče, vůči kterému jsou ženy poměřovány a vůči kterému se samy pomě-

řují, se vepisuje do rodinné politiky a nastavení mateřské a rodičovské. Změna režimu a nástup neoliberálního kapitalismu na začátku 90. let s sebou přinesly neokonzervativní obrat v rodinné politice a posílení refamiliazičních tendencí (Dudová, Hašková 2010, Hašková 2011, Hašková 2007). I když zaměstnanost žen zůstala vysoká,⁶ rodičovská byla dále rozšířena na čtyři roky (zaměstnanecká pozice ale požívala ochrany pouze po dobu tří let). Pouze polovina českých matek se tak po rodičovské vrací do svého původního zaměstnání (Hašková 2008: 58).

Ve srovnání s jinými západoevropskými zeměmi i s dřívější situací je stávající ideologie mateřství v České republice silně konzervativní, zejména ve vztahu k požadavku matčiny nepřerušené přítomnosti u dítěte a k délce rodičovské dovolené. „Přestože všude nalezneme relativně přesnou představu o tom, co to znamená být dobrou matkou, a taková představa je považována za univerzální, naplnění francouzského nebo švédského standardu by v České republice znamenalo, že matka svoje dítě zanedbává a byla by vnímána jako „krkavčí“ matka.“ (Křížková et al. 2009: 540, překlad z anglického originálu autorky) Kombinovaný tlak neokonzervativní ideologie mateřství a étosu odtělesněného vědeckého pracovníka zaměřeného pouze na vědu ilustruje následující citát:

„Když jsem se vracela po druhé mateřské, měla jsem sama v sobě hrozný zmatek, protože jsem měla dojem, že já bojuju, abych to všechno stihla. Vlastně mě rožilovalo, že mně neustále lidi kladou absurdní otázky jako: já, ty už seš tady a kams dala děti a kdo ti je hlídá a neměla bys radši být ještě doma? Pro někoho jsem byla krkavčí matka, že už jsem v práci, pro jiného zase neodpovědný badatel, protože jsem tady měla být už dávno. Pořád to někdo komentoval a možná, že to ani tak nemysleli, ale poté, co jsem byla nějaký ten čas zavřená doma, jsem každou tu větu strašně analyzovala a hrozně mě štvalo, že to každý komentuje...“ (samostatná vědecká pracovnice, výzkumný ústav AV)

Veřejná péče o malé děti ideologické změny dobře reflektuje. V roce 2007 v celé ČR fungovalo pouze 49 veřejných jeslí a 4 826 mateřských škol (2009/2010); pouze 3 % celkového počtu dětí, které byly umístěny do mateřských škol na konci 80. let minulého století, v nich mohou být umístěny dnes. Jesle v současné době využívá pouze 0,5 % všech dětí příslušné věkové skupiny (Kuchařová et al. 2009). Počet dětí, které nejsou přijaty do mateřských škol, se v letech 2000–2006 zpětinasobil z důvodu nedostatku míst v mateřských školách (Hašková 2008: 51–55). V roce 2009 nebylo uspokojeno téměř 30 000 žádostí o umístění v mateřské škole (Hašková 2011: 43).

V médiích i ve veřejných diskusích jsou centra denní péče pro děti do tří let nadále vnímána s určitou mírou nedůvěry. Někteří psychologové vykreslují jesle jako nebezpečná zařízení a institucionální péči odsuzují jako týrání dětí (Hašková, Saxonberg 2012, Hamplová 2010). Politikové

z vládnoucí koalice se postavili proti evropskému paktu pro genderovou rovnost na období 2011–2020, který se zasa- zuje za zvýšení počtu dostupných zařízení péče o děti. Není tak příliš překvapující, že rozdíl mezi zaměstnaností žen bez dětí a s dětmi je v České republice nejvyšší ze všech ev- ropských zemí. V ČR je nejméně zaměstnaných žen s malý- mi dětmi ve věku 0 až 6 let ze všech států EU. Ve věkové ka- tegorii 20–49 byla míra zaměstnanosti žen se dvěma dětmi v roce 2011 pouze 42,5 % oproti více než 95 % mužů se dvě- ma dětmi (v EU 27 je poměr 61 : 90) (ČSÚ 2012). Platový rozdíl mezi ženami a muži s dětmi je v ČR dvakrát vyšší, než je platový rozdíl mezi ženami a muži bez dětí – 13 % versus 29 % (OECD 2012).

V roce 2008 zavedla vláda třířychlostní rodičovskou se třemi explicitními cíli: dát rodičům větší svobodu ve volbě pečovatelského modelu, který nejlépe odpovídá jejich po- třebám, vytvořit podmínky pro flexibilnější kombinaci prá- ce a péče o malé děti a zajistit kompatibilitu s moderními mezinárodními trendy v péči o děti (MPSV 2007). Cíle této reformy zůstaly nenaplněny. Nedostatek veřejných a fi- nančně dostupných soukromých zařízení péče o děti činí z krátké, dvouleté rodičovské často jen hypotetickou mož- nost. Z hlediska genderové rovnosti a profesního uplatnění žen jde přitom o věc zásadní. Jak uvádí i výše uvedená stu- die OECD: „Formální podpora péče o děti je zejména důle- žitá pro zvýšení zaměstnanecké hladiny žen a pro dosažení vyšší genderové rovnosti v průběhu celého pracovního živo- ta.“ (OECD 2012: 18)

Mnoho žen na počátku vědecké dráhy se tak nachází mezi dvěma mlýnskými kameny, když se snaží dostat standardům vědecké profese a standardům mateřství (Červinková, Vohlí- dalová 2012, Linková et al. 2013, Vohlídalová 2010, Vohlí- dalová 2013). Neokonzervativní ideologie trvá na tom, že správné mateřství je podmíněno tím, že žena stráví první tři roky dítěte doma péčí o dítě, vzdá se svých ambicí a cílů a obětuje se kvůli „správnému“ ranému vývoji dítěte. Záro- veň již tak genderově problematickou maskulinní předsta- vu oddaného vědce dále prohlubuje neoliberální ideologie, která v oblasti vědy akcentuje důraz na výkon, rychlost vý- sledků a jejich uplatnitelnost a ostrou soutěživost (viz např. Reforma 2008) a zároveň rychlý návrat žen zpět do práce ve snaze minimalizovat ztráty lidského kapitálu a nakumu- lovaných dovedností a zkušeností. Tento přístup můžeme často nalézt i v politických dokumentech a studiích, které si kladou za cíl podporu rovných příležitostí pro ženy a muže. Bez proměny uspořádání rodičovské práce v soukromé sféře (která je ve stávající neokonzervativní konstelaci obtížně do- sažitelná) tak sice neoliberální obrat nerovnosti přeskupu- je, ale zároveň, jak budeme argumentovat dále, i prohlubuje.

Mateřství a profesní dráhy v dynamických a dynastických laboratořích

V této části textu prozkoumáme vztah mezi laboratorní- mi uspořádáními a mateřstvím. Jde nám o to zachytit, jaké dopady má spolupůsobení ideologie mateřství a posun od

dynastických k dynamickým laboratořím na profesní roz- voj vědkyň. Jaká je vazba mezi laboratorními uspořádáními a mateřskými uspořádáními?

V souladu s maskulinní organizací trhu práce jsou aka- demické dráhy v dynastických laboratořích ustavovány jako lineární a nepřerušené a naplňují představu kariérní mystiky. Nabízejí představu jistoty, stability a kontinuity, zároveň ale poměrně omezené možnosti kariérního postu- pu a omezenou nezávislost. Pochopitelně i v dynastickém uspořádání existuje určitá míra meziinstitucionální mo- bility, ta je ale obvykle dočasná. Hodnocení výzkumu té- měř neexistuje a soutěž mezi členy týmů a laboratořemi je omezená.

Vědkyně, která se stane matkou a odejde na rodičovskou, porušuje ideál lineární a nepřerušené vědecké profesní drá- hy a představuje „speciální případ“. Dlouhodobý výhled vý- zkumné práce spojený se stabilitou ve financování a právní ochrana v mateřství ale činí z rodičovské dovolené zvlád- nutelnou epizodu v profesní trajektorii vědkyně i její labo- ratoře. Historicky byla mateřská kratší, než je dnes, navíc před rokem 1989 byla mnohem jednodušeji dostupná in- stitucionální celodenní péče o děti.⁷ Kariérní přestávky na péči o děti a návrat zpět do zaměstnání závisely primárně na dohodě s vedoucím laboratoře (srov. Smetáčková 2005, Šaldová, Tenglerová 2007). Vedoucí laboratoře tak fungoval jako hlavní aktér, který mohl uhladit či naopak zkompliko- vat profesní dráhu vědkyně-matky.

„Takže po mateřský se vrátit nebyl problém?“

„Ne, hodně mi vyšli vstříc a moje šéfová je žena a má jis- té pochopení, že občas nechodím do práce. Vynahradím to tím, že pracuju večer, když miminko spí, a já se zabý- vám výzkumem. Nebo třeba řekne, je schůze, na který bys měla být, ale když to jinak nejde, tak vezmi dítě se- bou.“ (informatička in Červinková 2007: 21)

Absence hodnocení výzkumu, nízká míra účelového finan- cování, financování platů z institucionální složky rozpočtu a působení tradičního vědeckého étosu v 90. letech 20. sto- letí (viz Linková, Stöckelová 2012) vytvořilo prostor pro to, že bylo možné trvat na hodnotě „dělání dobré vědy“. Bez explicitního tlaku na vytváření měřitelného výzkumné- ho výkonu a bez vazby mezi produkcí vědeckých výstupů a financováním bylo dělání dobré vědy na vyjednání mezi vedoucím laboratoře a vědkyní a umožňovalo vzít v potaz „specifický případ“ mateřství.

Přechod od dynastického k dynamickému uspořádání la- boratoř v biovědách se pojí s rostoucí důležitostí účelového financování, zaváděním krátkodobých pracovních míst pro postdoktorandské stáže a hodnocením výzkumu. Následu- jící výňatek z rozhovoru pochází z roku 2005 a signalizuje rostoucí důraz na výkon a hodnocení.

„Tady na oddělení jsme tak půl na půl, ale myslím si, že se šéf začíná orientovat víc na kluky, protože holky odchá-

zej na mateřskou, což pro něho jako vědeckého pracovníka není perspektivní. Teď se nám vrátila holka z mateřské a zařadila se do práce, ale vzhledem k tomu, že má děti, tak se ve 4 hodiny zvedne a půjde domů, zatímco od kluků může očekávat, že tady budou do večera. On je takový, že ho zajímají výsledky v práci a o soukromí se musí člověk postarat sám, takže z tohoto důvodu začíná mít radši kluky. Co tady máme nové diplomanty, tak tři poslední byli kluci. Je možný, že zase nabere nějakou holku. Může to být náhoda, ale myslím si, že se spíš orientuje na kluky.“

(postdoktorandka, instituce B)

Dynamické laboratoře vytvářejí fragmentované akademické dráhy. Pozice jsou dočasné a jednotlivé fáze akademické dráhy se ustavují v různých institucích, přičemž soutěž o tyto pozice probíhá ve vysoce kompetitivním prostředí mezinárodního akademického trhu práce. A. Červinková a M. Vohlídalová (2012: 14–17) ukazují, že v přírodních vědách vedle sebe koexistují dva modely získávání postdoktorských pozic, z nichž jeden situují do uspořádání tzv. akademické vědy a druhý do postakademické vědy. V případě prvního hrají velkou roli vedoucí laboratoří či školitelé a jejich doporučení, které funguje jako vstupenka do zahraničního světa vědy.

„No, po pravdě řečeno, já jsem si ho ani moc nevybírala. Moje školitelka na Ph.D. s touto laboratoří spolupracuje a můj současný šéf hledal někoho na moji pozici, tak mi nabídl místo. Žádné další žádosti jsem si nepodávala.“ (biochemička)

„Nejjednodušší je dostat se na základě osobního doporučení, musí vás doporučit šéf.“ (biochemik)

V případě druhého modelu mezi sebou doktoři a doktorky soupeří o vstup do prestižních institucí a ty naopak soupeří o osoby s nejslibnějším životopisem. V dynamickém uspořádání musí být kontinuita akademické dráhy neustále ustavována prostřednictvím velkého množství aktivity, včetně získávání externího financování v rámci grantových soutěží, účastí ve výběrových řízeních na výzkumné pozice a vyhledávání vhodných studujících a postdoktorandů a postdoktorandek.

Zatímco v dlouhodobé perspektivě dynastické laboratoře bylo mateřství krátkou epizodou, kterou bylo možné začlenit do času laboratoře, v dynamickém systému mohou mít mateřství a kariérní přestávka fatální důsledky.

Pracovní výkon a hodnocení výzkumu

Jak M. ukazují Linková a T. Stöckelová (2012), byli to právě biovědci, kteří měli zásadní podíl na zavedení systému hodnocení výzkumu na celorepublikové úrovni. Tento fakt je částečně možné vysvětlit existencí indikátorů, které vědecký výkon v přírodních vědách měří již delší dobu (im-

pakt faktor, citační index a nově vznikající další a další indikátory). Nová generace biovědců je tak již vychovávána s tím, že měření vědeckého výkonu je integrální součástí jejich profese.

Dynamická laboratoř si udržuje maskulinní orientaci s důrazem na linearitu a oddanost práci, posiluje ji ale novým důrazem na flexibilitu, mobilitu a výkon. Dominuje tak představa vysoce soutěživého, oddaného odtělesněného pracovníka, kterému záleží pouze na tom, aby dosáhl co nejlepších výsledků. Takto to formuloval vedoucí laboratoře v rámci instituce A:

„Postdok, všechno už umí a ten má jediný. On chce startovat kariéru a on potřebuje za ten rok nebo dva, co bude tady, co nejvíc publikací, co nejvíc, postdok nechá duši... Postdok nechá duši ve vědě.“

Při jiné příležitosti tento vedoucí hovořil o tom, jaké pracovní nasazení je ve vědecké profesi potřeba:

„Soboty, neděle, pořád je práce, někdo tomu říká workoholismus, ale jinak to nejde, buď vás to těší, a když ne, tak od toho musíte jít... Očekávám toto nasazení, kdo nechce, tak tu nemá být.“

Mateřství a profesní přestávky jsou pouhým postskriptem, které je bráno v potaz, pouze pokud se o něm výzkumnice v rámci rozhovoru zmíní. Když se to stane, ideologii odtělesněného pracovníka nahrazuje ideologie mateřství, která ujařmuje vědkyni v její roli matky. Pokračuje stejný vedoucí laboratoře v odpovědi na okamžitě následující otázku: „A co když přijde rodina, to aplikujete stejná měřítká i v tomto případě?“

„To se nedá nic dělat, teď to řešíme, skvělá studentka Ph.D., je šťastně vdaná, není nic, není vyšší priorita, jen kvůli vědecké kariéře zapomenout na rodinu nejde, rodina musí být na prvním místě, podpora z rodiny je nutná, [moje] děti si nedovedou představit, že bych dělal něco jiného, než pracoval...“

Tento citát je zajímavý z několika hledisek. Za prvé, předpokládá vysoké pracovní nasazení k rozvoji vědecké dráhy, který vyústí v samostatnou pozici. Vzhledem k tomu, že tento respondent zastává funkci vedoucího vědeckého týmu v prestižní české výzkumné instituci, má také moc tyto požadavky vynucovat. Jak poznamenávají M. van den Brink a Y. Benschop: „Standardy hodnocení jsou konstruovány mocnými akademiky, kteří z této konstrukce, která je prezentovaná jako přesné, objektivní a jednoznačné měřítko excelence, mají prospěch.“ (van den Brink, Benschop 2012: 518 12, srov. Myers 2010) Druhým momentem tohoto úryvku je vznesení dotazu, jakým způsobem se do těchto očekávání promítá případné rodičovství. Přestože tazatelka nepoužívá explicitní odkaz na mateřství či vědkyně a otáz-

ku formuluje z hlediska rodičovství, odpověď je významně genderovaná. Odpověď vylučuje muže jako ty, kterých se tato problematika může týkat, a je explicitně formulována z hlediska žen (skvělá studentka Ph.D.). J. Smithson a E. H. Stokoe (2005: 156) používají termín „generic female parent“ (generic female parent) či „generic she“ (generic she). Tento termín popisuje způsob, jakým mluví o rodičovství implicitně předpokládá, že rodičovství je pouze záležitostí žen, ne mužů.

Na úryvku je dále významné i to, jaká důležitost je připisována ženskému rodičovství (není vyšší priorita, rodina musí být na prvním místě). V případě žen-badatelek tudíž existuje nejen předpoklad, že se rodině věnovat chtějí budou, ale i hodnotový soud, který ženám přisuzuje mateřství jako nejvyšší hodnotu, tedy že by rodinu měly mít a měly by se jí věnovat. Rodina je něco, na co nelze kvůli vědecké kariéře „zapomenout“. Vzhledem k tomu, že tento citát byl rámován otázkou, kdy a kolik hodin daný respondent pracuje, je výmluvné, jakým způsobem se v závěru citátu vrací ke své rodině: „[moje] děti si nedovedou představit, že bych dělal něco jiného, než pracoval...“. Evokuje zde původní představu ideálního, nepřerušného a časově vysoce náročného pracovního nasazení, které vyžaduje od ostatních. Vsuvka, která vzešla z doplňujícího dotazu tazatelky, tak spíše podkresluje nestandardnost rodičovství pro dynamickou laboratoř, pro kterou je důležitý plný výkon. Do popředí se znovu dostává představa otce, plně oddaného své práci, který je nepřítomný v rodině (a rodina ani nepředpokládá opak). Institucionální očekávání vtělná do vedoucích týmů pochopitelně spoluutvářejí představy vědců a vědkyň o tom, jaký výkon mají podávat, jaká je norma, vůči které se poměřovat. Jak ukazuje následující citát postdoktoranda-otce, pečující role si vynucuje změnu v chování vůči normě instituce a zároveň vlastní normě výkonu před narozením dítěte:

„Takový dítě, to má HODNĚ vysoký impakt faktor...a citovanost... Takže já, já jsem sakramentsky zvolnil. Před rokem a týdnem.“ (postdoktorand, instituce A)

Tento citát poukazuje na neviditelné strukturální hodnoty, které spoluregulují pohyb v institucích a chování vědců a vědkyň v nich. Použití odkazů na vědecké prostředí (impakt faktor, citovanost) neznamená nevinou metaforu, ale prolínání pracovního a rodinného v osobách pracujících rodičů-vědkyň a vědců. A odkazem na dvě měřítka výkonu ve vědě odkazuje na energii a výkon, který je nutný pro rodičovství. Maskuliní ideál trhu práce tento výkon a nároky rodičovství zneviditelňuje.

V důsledku pokračujícího vlivu maskuliního subjektu vědeckého trhu práce a převahy mužů na vedoucích a rozhodovacích pozicích potom vlastně neexistují systémová pravidla pro organizaci vědecké práce, výkonu a jeho hodnocení, která by brala v potaz mateřství (a obecně rodičovství) a kariérní přestávky.

„Pokud to celé padne pouze na ženu, tak musí pracovat na poloviční úvazek a těžko může napsat stejný počet odborných článků jako mužští kolegové. Já v tuhle chvíli pracuji méně, než jsem byla zvyklá, a nelíbí se mi to. Nemohu konkurovat například mužům, kteří malé děti sice mají, ale mají doma také manželku. Ale co mohu dělat?“ (Dr. Elena Buixaderas, Ph.D., in Tupá 2007: 58)

Stále silnější působení ideologie auditu ve vědecké profesi zhmotněné v různých systémech hodnocení a vykazování vědeckého výkonu, včetně zveřejňování žebříčků týmů a jednotlivců, přetváří a posiluje tradiční představy odtělesněného subjektu trhu práce vyvázaného z rodičovské a emoční práce.

Mobilita

Povinná mezinárodní mobilita, zejména na počátku vědecké dráhy na doktorské a postdoktorské úrovni, je další novinkou dynamické laboratoře. Kvalitní zahraniční stáže se stávají předpokladem ustavení vlastní laboratoře. Všechny tři zkoumané instituce mají pravidla týkající se povinnosti studujících a postdoktorandů a postdoktorandek opustit instituci poté, co ukončí své studium či stáž. Zároveň jde o období, kdy většina vědců a vědkyň uvažuje o založení rodiny. V institucionální a politické rovině mezinárodní mobilita a stáže přináší problémy z důvodu neslučitelných systémů sociálního zabezpečení, různých typů sociálního pojištění pro občany dané země a osoby z jiných zemí, finanční náročnosti zařízení péče o děti atd. Navíc v České republice osoby pracující na krátkodobou smlouvu nejsou v případě jejího vypršení chráněny v mateřství a jejich pracovní smlouva může skončit. Na individuální úrovni se vědkyně, zejména matky, často nacházejí v pozici tzv. vázaného stěhování (za partnerovou práci) a vázaného setrvávání (kvůli partnerově práci a péči o děti) a svoje rozhodnutí o mobilitě významně častěji činí v návaznosti na potřeby, zájmy a preference partnera a rodiny (podrobně viz Červinková 2010, Vohlídalová 2010, Červinková, Vohlídalová 2012).

Na rozdíl od mužských tělesných procesů jsou ženské procesy (zejména těhotenství, porod, mateřství) předmětem (sebe)disciplinace a (sebe)kontroly, které se vážou na potřeby trhu práce.⁸ Těhotenství musí být plánováno, načasováno a zmanažováno tak, aby vědkyně mohla dostat představě ideálního subjektu trhu práce, časovým potřebám laboratoře, termínů i instituce samotné (viz např. Blair-Loy 2001, Martin 1990, Smithson, Stokoe 2005: 148). Ztráta kontroly může být penalizována, se silně negativními důsledky pro profesní možnosti matek-vědkyň.

Když jsem se s Emou na počátku výzkumu potkala, byla uprostřed doktorátu, několik let byla vdaná a snažila se s manželem o dítě. To se ale nedařilo. Teď, po sedmi letech v ústavu, se její doktorát chýlí ke konci a Ema si našla postdoktorskou pozici v prestižní francouzské laboratoři. A naprosto nečekaně otěhotněla. Vzala si měsíc na rozmyšlenou a potom, měsíc

před tím, než jí začal postdok, informovala vedoucího francouzské laboratoře. Reakce byla tvrdá: Emino těhotenství je prý nerozvážné, prý je neodpovědná a celou skupinu vystavuje riziku. Ema byla obviněna z toho, že zatajuje informace. Kromě jedné výzkumnice se jí nedostává žádné podpory. Někteří její kolegové říkají, že jde o nedorozumění. Cítí se podvedená svým školitelem. Prý je potíživka. Její smlouva skončila. S jednou samostatnou vědeckou pracovnící ve vedlejší laboratoři sice plánovaly spolupráci, vedoucí obou týmů-muži to nepovolili. Po sedmi letech Ema opouští ústav s doktorátem, ale také vědomím (či spíše pachutí) důležitosti pevně daného kariérního postupu. (terénní poznámky)

Symbolicky silný a politicky a institucionálně podporovaný až vynucovaný požadavek flexibility a mobility je dalším faktorem, který spoluutváří prostor pro profesní možnosti matek. Podobně jako v případě hodnocení vědeckého výkonu údajná genderová neutralita požadavku na mobilitu zastírá genderové předpoklady a očekávání dynamické laboratoře.

Jak učinit to správné rozhodnutí

V minulosti bylo možné se setkat s názorem, že pro ženu, která aspiruje na to stát se vědkyní, je nejlepším obdobím, kdy mít dítě, doktorské studium. V současné době, kdy panuje tlak na to, aby byl doktorát v přírodních vědách ukončen během tří, nejvýš čtyř let s alespoň třemi vědeckými statěmi s prvním autorstvím, se to zdá být obtížně proveditelné. Na první pohled by se potom mohlo zdát, že vhodným obdobím by byl čas mezi ukončením doktorátu a postdoktorskou stáží. To ale znamená, že veškeré vazby, které si doktorandka v průběhu studia prostřednictvím vedoucího či školitele budovala, budou zpřetrhány a je vysoce nepravděpodobné (i ve světle genderově stereotypních očekávání od vedoucích-mužů, viz výše), že by školitel či vedoucí laboratoře následně zprostředkoval postdoktorskou pozici na zahraničním pracovišti. S tím se pojí další zásadní obtíž, totiž vyjednávání s partnerem o přestěhování a zabezpečení péče o děti, nákladech na péči o děti a vůbec to, zda si žena může dovolit být mobilní (Červinková 2010, Červinková, Vohlídalová 2012, Vohlídalová 2010). V důsledku nízkého počtu postdoktorských pozic v České republice je možnost získání pozice v zemi velice omezená. Konečně mít dítě až poté, co člověk absolvuje postdoktorské stáže a získá nezávislou pozici vedoucího laboratoře, také není vnímáno jako reálná možnost: laboratoř musí mít výsledky a to do značné míry v dynamickém uspořádání závisí na vedoucím, cyklus hodnocení laboratoří může být příliš krátký na to, aby se do něj dala začlenit přestávka na rodičovství. A pak je zde možnost, téměř nevyslovitelná, že by daná vědkyně nechtěla realizovat mateřství v nepřítomnosti v souladu s institucionálními a organizačními uspořádáními tak, jako kdyby vůbec žádné dítě neměla, a chtěla by běžnou kariérní přestávku v trvání jednoho až dvou let, aby změnu ve svém životě mohla prožít...

Logika volby nám říká, že vybírání si mezi možnostmi je dobrá věc, že existují dobré volby a špatné volby a jde pouze o to, aby se člověk racionálně rozhodl správně. Taková logika ale není dostačující pro řešení tak komplexní otázky, jako je vyřešení vlastní pozice vzhledem ke svým touhám, vztahům k dalším lidem a kulturním očekáváním spjatým s výkonem mateřské a vědecké práce. Jak ukazuje následující citát, spolupůsobení ideologie mateřství a odosobněného subjektu trhu práce činí z imperativu „správné racionální volby“ protimluv:

„V Americe, když jde žena na mateřskou dovolenou, tak je normální, že je šest neděl doma a pak se vrátí. Já jsem měl takovou zkušenost, když jsem byl v Americe na postdoku, to bylo ještě za komunistů. V té laboratoři kolegyně ještě ten den, co porodila, byla v laborce a pracovala. Už byla taková nervózní; pak jsem ji viděl, jak běží po chodbě s batohem a my jsme na ni volali: „Co se děje?“ A ona říkala: „Už mám bolesti.“ Za dvě hodiny nám volala, že porodila, a za šest neděl byla zpátky. To je teda moc. Vážně.“ (vedoucí laboratoře, instituce B).

Citát odkazuje ke zkušenosti, kterou si ředitel instituce B přivezl z postdoktorského pobytu v 80. letech 20. století v USA. Anekdota vykresluje obraz nezávislé ženy, která má svoje tělo i práci pod kontrolou a svůj čas i čas laboratoře využívá v co největší možné míře. Naplňuje tak požadavky na kontrolu, kterým nedostála Ema v úryvku výše. Nicméně závěr anekdoty: „To už je moc. Opravdu.“ evokuje jiný obraz vědkyně, která svoji práci s tělem propojuje až příliš silně s prací výzkumnou. Zatímco se snaží minimalizovat čas mimo laboratoř věnovaný soukromým pečovatelským povinnostem, udržet nepřerušovaný rytmus profesní dráhy, a naplnit tak ideál oddaného vědce, nedaří se jí performovat pozici odtělesněného a nezaopatřitého výzkumníka. Ona tuto roli ani úspěšně vykonávat nemůže, protože tělesnost těhotenství a porodu vždy do hry vrací nevhodnost těchto procesů pro laboratorní život. Poznámka „To už je moc. Opravdu.“ navíc také poukazuje na to, že její chování zpochybňuje ideologii mateřství, kterou zastává ředitel. Chycena mezi ideologií odtělesněného pracovníka a tělesné matky se výzkumnice-matka nachází v situaci, kdy nemůže vyhrát. Pro ni žádná dobrá racionální volba neexistuje: přes snahu tělo kontrolovat zůstává tělo a tělesnost v prostředí laboratoře „Jiným“.

Diskuse: Implikace pro profesní plány vědkyň-matek

Přes příslib flexibility a otevřenosti vědecké práce zůstávají profesní dráhy žen zásadně omezeny v důsledku „Jinakosti“ mateřství. Někdejší maskulinní orientaci vědeckého trhu práce a jeho subjektu v současné době dále prohlubují genderově slepé nároky měření výzkumného výkonu a obligátní mobilita v biovědách. V logice volby, která dominuje na českém akademickém trhu práce, nemá péče místo.

„Každý má něco. Někoho baví věda, někoho baví děti. Problém je v tom, když někoho baví věda i děti zároveň, [...] ale nejhůř jsou na tom lidi, kdy jsou oba dva ve vědě.“ (doktorand, Instituce A)

„Každý z nás je uspořádání,“ říká J. Law (1994: 33). „Nezačínáme jako jednotlivci, ale vždy již patříme kolektivitám – a ne jedné, ale mnoha,“ pokračuje Mol (viz výše). Maskulinní uspořádání a femininní uspořádání se v důležitých ohledech liší. Maskulinní silně integruje kariérní mystiku, očekávání odosobněného subjektu trhu práce, soutěživost a výkon, u femininního je to ideologie mateřství a rodičovská práce. Obě uspořádání ale významným způsobem tyto stereotypy překračují a zahrnují další kolektivity.

„Věda mě nesmírně baví, silně mě naplňuje, ale je tu něco, co se začíná už pár let ozývat silněji – mít kvalitní vztah. Na vztahu i na vědě musíte tvrdě pracovat. Nemyslím tím, že si pořídím dítě a od té doby budu doma, ale chtěla bych to vyřešit ke spokojenosti obou stran.“ (RNDr. Marie Prchalová in Tupá 2007: 66)

V důsledku působení symbolických, politických a institucionálních procesů, které jsme analyzovaly v tomto textu, jsou některé volby mnohem dostupnější ženám než mužům a naopak. Rozhodnutí nejsou výsledkem jakéhosi nezáujatého zvážení možností. Záleží na tom, „v co doufáme a co je možné učinit“ (Mol 2008: 13). Doktorandky i vědkyně na počátku dráhy často doufají v to, že bude možné mít obojí – jak vědeckou kariéru, tak děti – a jsou omezeny tím, co je možné udělat, ať již v rámci instituce, profese, rodiny a vůbec jejich osobních preferencí. Jejich horizont toho, co může být, je omezen imperativy ideologie mateřství, představami správné matky a strachem být onálepkována jako matka špatná. Zároveň je také omezen „Jinakostí“ tělesnosti a mateřství v rámci institucí, což se promítá nejen do soudů a odsudků konkrétních žen, ale zejména do nastavení pravidel a politik.

Rozhovory s vědkyněmi na pozici samostatné vědecké pracovnice poukazují na určitou neochotu se ucházet o vlastní laboratoř (některé z nich údajně jejich kolegové vyzývali, aby se o vlastní tým ucházely). Často uváděným důvodem je proměna vědecké práce a související tlak na výkon a vědomí budoucího hodnocení. Všechny se zmiňovaly o nejistotě a strachu o zabezpečení týmu – obavy o zajištění plynutí grantových prostředků a vize zrušení neúspěšných týmů v dalším kole hodnocení. V logice volby tyto úvahy nedávají smysl: pro jejich okamžitý profesní rozvoj je důležité získat tým, bez ohledu na to, co bude s kolegy a kolegy a jimi samotnými někdy v budoucnu. Tyto úvahy ovšem dávají smysl v logice péče, kdy do rozhodování vstupují další kolektivity (rodinné a pracovní), další požadavky než jen vlastní profesní rozvoj, racionálně zvážený, bez ohledu na ostatní faktory.

Tyto úvahy jsou ale obtížně artikulovatelné na vedoucích pozicích, které orientuje logika volby. Soukromý, nepracov-

ní život se zde stává méně viditelným, něčím, co z hlediska organizace vědecké práce a vědeckého týmu přestává být relevantní. Jak říká jedna vedoucí týmu: „Až v téhle funkci vidím, že je to problém počítat s tím, že ty lidi tu jsou, ale mají své osobní životy.“

Závěry

Akademický biovědecký výzkum se mnohačetnými způsoby proměňuje. My jsme zde představily jednu z hlavních proměn, totiž posun od dynastických k dynamickým laboratorům spolu s dalšími spojenými dynamikami (hodnocení vědeckého výkonu a mobility). Studující a vědci a vědkyně na počátku profesní dráhy dnes vrůstají do této nové modalidy, která je často, v českém kontextu, považována za pozitivní: přetrvává dynastické linie, vnáší soutěživost, činí instituce meritokratičtější oproti neviditelným, netransparentním personálním vazbám, které se prosazují v dynastickém modelu. Síť tzv. starých známých (old boys' networks) pochopitelně fungovaly, byť jinak, také v dynastickém modelu. Pozitivní působení mezinárodní mobility je pak téměř nezpochybnitelné.

Z hlediska ženských kariér mají tyto změny od dynastických k dynamickým laboratorům zásadní negativní dopady. V dynastických laboratořích byly kariérní přestávky následovány více či méně hladkým návratem do stejné instituce. Byly sice nežádoucí, protože narušovaly ideál linearity, ale byly zvládnutelné (zejména v závislosti na vedoucím laboratoře). Neexistoval tlak na mezinárodní mobilitu (zde je potřeba vzít také v potaz, že až do roku 1989 byla mezinárodní mobilita více či méně omezena) a vědkyně mohla strávit celý svůj pracovní život v jedné instituci na pozici samostatné vědecké pracovnice, rozvíjet svůj výzkum spolu s technickým personálem a případně studujícími. V dynamických laboratořích dneška to není možné. Normativní kariérní dráha zahrnuje výukovou/vědeckovýchovnou fázi doktorátu a postdoku s tím, že vytvoření vlastní laboratoře je konečným cílem.

Mohlo by se na první pohled zdát, že dynamický model se svojí mobilitou, flexibilitou a otevřeností může ženy vyvazovat ze závislosti na rozhodnutích vedoucího laboratoře a pomoci jim zvládnout návrat po kariérní přestávce. V tomto článku jsme ale nabídly pohled na některé z výzev, které proměna dynastických laboratořích na dynamické má z hlediska dělání vědy a dělání mateřství. Ukázaly jsme, že dynamická kariérní uspořádání jsou výsledkem stále komplexnějších sítí laboratořích, hodnocení výkonu, grantových agentur, politických představivosti flexibility a mobility v raných fázích vědecké dráhy a že dosažení pozice vedoucí laboratoře nenabízí možnost přestávky na mateřství. Výzkumné instituce a představy excelence jsou nadále organizovány na principu racionálního, odtělesněného individua, které činí ta správná rozhodnutí. Běžným postojem v České republice je ten, že lidé mají volbu – nikdo je nenutí ve vědě zůstat, a pokud nemohou naplnit požadavky této profese, mohou a měli by odejít.

Takový pohled na výzkumné kariéry ale není udržitelný. Jedním důvodem je jeho neschopnost řešit genderové rozdíly, a tudíž jeho inherentní diskriminační povaha. Za druhé, takový pohled na kariéry je slepý vůči obecnějším posunům ve výzkumné profesi směrem k prekaritě. Kariérní přestávky nejsou pouze doménou žen, které kariéru přeruší kvůli rodičovské práci. Kariérní přestávky se rychle stávají integrální součástí vědeckých drah jako výsledek diskontinuit ve financování výzkumu, smluv na dobu určitou, načasování stáží atd. Kariérní mystika funguje pro ještě méně lidí, než tomu bylo v minulosti. Jak jsme ale ukázaly v tomto textu, mateřství a rodičovství nadále utvářejí typ diskontinuity v kariérní dráze, která je vnímána jako specificky ženská. Podvojný vliv nových požadavků v biovědách a pokračující genderová slepota týkající se výzkumných kariér obecně proto nepřiměřeně negativně dopadají na ženy. Individualizovaná odpovědnost za zvládání kontinuity v časově a prostorově fragmentovaném akademickém provozu tak přináší nové genderové nerovnosti.

© Marcela Linková, Alice Červinková, 2013

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2013

Literatura

- Acker, J. 1990. „Hierarchy, jobs and bodies: a theory of gendered organizations.“ *Gender and Society*, Vol. 4, No. 2: 139–158.
- Acker, J. 2008. „Helpful Men and Feminist Support: More than Double Strangeness.“ *Gender, Work and Organization*, Vol. 15, No. 3: 288–293.
- Blair-Loy, M. 2001. „Cultural Constructions of Family Schemas. The Case of Women Finance Executives.“ *Gender & Society*, Vol. 15, No. 5: 687–709.
- Červinková, A. 2007. „Vlak už kolem projíždí a myslím, že za chvíli uvidím jen koncový světla: sladování a oddělování osobního a pracovního života začínajících vědců a vědkyň.“ Pp. 18–23 in Červinková, A. et al. *Cesty labyrintem: Propojování a oddělování soukromého a pracovního života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Červinková, A. 2010. „Postdokovat po světě: Genderové politiky akademické mobility.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 11, č. 1: 49–59.
- Červinková, A., Vohlídalová, M. 2012. *Vědci a vědkyně v pohybu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- ČSÚ. 2012. *Zaostřeno na ženy a muže 2012*. Český statistický úřad.
- Dudová, R., Hašková, H. 2010. „Diskursy, instituce a praxe péče o děti do tří let ve francouzsko-české komparativní perspektivě.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 12, č. 2: 36–47.
- Etzkowitz, H., Leydesdorff, L. 1995. „The Triple Helix: University – Industry – Government Relations“. [online]. *EASST Review*, Vol. 14, No. 1. [cit. 8. 6. 2009]. Dostupné z: <<http://www.easst.net/review/march1995>>.
- Felt, U. (ed.). 2009. *Knowing and Living in Academic Research. Convergence and Heterogeneity in Research Cultures in the European Context*. Prague: Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic.
- Filozofická fakulta Univerzity Karlovy. Nedatováno. *Rodič-akademik & granty*. [online]. [cit. 1. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.cuni.cz/FF-8050-version1-granty_FINAL.pdf>.
- Garforth, L., Kerr, A. 2009. *Constructing careers, creating communities: findings of the UK KNOWING research on knowledge, institutions and gender*. Leeds: University of Leeds.
- Gibbons, M. et al. 1994. *The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies*. London: Thousand Oaks; New Delhi: Sage.
- Hamplová, L. 2010. „Jak zařídit babyboom?“ [online]. *Lidové noviny* 15. 5. 2010. [cit. 17. 5. 2010]. Dostupné z: <http://www.lidovky.cz/jak-zaridit-babyboom-0l8-/ln_noviny.asp?c=A100515_000109_ln_noviny_sko&klic=236976&mes=100515_0>.
- Hašková, H. 2007. „Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti v kontextu změn na trhu práce, sociálních politik a veřejných diskurzů mezi lety 1945–2006.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 8, č. 2: 15–26.
- Hašková, H. 2008. „Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?“ Pp. 51–70 in Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). *Práce a péče*. Praha: SLON.
- Hašková, H. 2011. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 12, č. 2: 40–52.
- Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.), Mudrák, J. 2012. *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. Praha: SLON.
- Hermanowicz, J. C. 1998. *The Stars Are Not Enough: Scientists – Their Passions and Professions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hermanowicz, J. C. 2007. „Argument and Outline for the Sociology of Scientific (and Other) Careers.“ *Social Studies of Science*, Vol. 37, No. 4: 625–646.
- Hermanowicz, J. C. 2009. *Lives in Science: How Institutions Affect Academic Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Knights, D., Richards, W. 2003. „Sex Discrimination in UK Academia.“ *Gender, Work and Organization*, Vol. 10, No. 2: 213–238.
- Křížková, A., Maříková, H., Dudová, R., Sloboda, Z. 2009. „The Conditions of Parenthood in Organisations: An International Comparison.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, Vol. 45, No. 3: 519–547.
- Kuchařová, V. et al. 2009. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, v. v. i.
- Law, J. 1994. *Organizing modernity*. Oxford: Blackwell.
- Linková, M. 2009. „Ne každý úspěch se počítá: excellence a genderování vědecké dráhy v přírodních vědách.“ Pp. 73–100 in Stöckelová, T. *Akademické poznávání, vykazování a podnikání. Etnografie měnící se české vědy*. Praha: SLON.

- Linková, M., Cidlinská, K., Tenglerová, H., Vohlídalová, M., Červinková, A. 2013. *Nejisté vyhlídky: proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: SLON.
- Linková, M., Stöckelová, T. 2012. „Public accountability and the politicization of science: The peculiar journey of Czech research assessment.“ *Science and Public Policy*, Vol. 39, No. 5: 618–629.
- Martin, J. 1990. „Deconstructing organizational taboos: the suppression of gender conflict in organizations.“ *Organization Science*, Vol. 1, No. 1: 1–21.
- Myers, N. 2010. „Pedagogy and Performativity: Rendering Laboratory Lives in the Documentary Naturally Obsessed: The Making of a Scientist.“ *Isis*, Vol. 101, No. 4: 817–828.
- Moen, P. 2005. „Beyond the Career Mystique: ‘Time In’, ‘Time Out’, and ‘Second Acts’.“ *Sociological Forum*, Vol. 20, No. 2: 189–208.
- Mol, A. 2002. *The Body Multiple. Ontology in Medical Practice*. Durham: Duke University Press.
- Mol, A. 2008. *The Logic of Care. Health and the Problem of Patient Choice*. London and New York: Routledge.
- Mol, A. 2008. *The Logic of Care. Health and the Problem of Patient Choice*. London, New York: Routledge.
- MPSV. 2007. „Třírychlostní dovolená.“ [online]. [cit. 14. 6. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/4876/MPSV_A4_bezorezu.pdf>.
- Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky na léta 2009–2015. [online]. [cit. 14. 6. 2010]. Dostupné z: <<http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=532844>>.
- Nowotny, H. et al. 2001. *Re-Thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*. Oxford: Polity.
- OECD. 2012. *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing.
- Power, M. 2003. „Evaluating the Audit Explosion.“ *Law & Policy*, Vol. 25, No. 3: 185–202.
- Reforma výzkumu, vývoje a inovací v ČR. 2008. [online]. [cit. 7. 7. 2008]. Dostupné z: <<http://www.vyzkum.cz/Priloha.aspx?idpriloha=497386>>.
- Runté, M., Mills, A. J. 2004. „Paying the toll: a feminist post-structural critique of the discourse bridging work and family.“ *Culture and Organisations*, Vol. 10, No. 3: 237–249.
- SET for Success. *The Supply of People with Science, Technology, Engineering and Mathematics Skills*. 2002. HM Treasury.
- Smetáčková, I. (ed.). 2005. *Genderové aspekty přechodu žáků mezi vzdělávacími stupni*. Interní publikace. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Smithson, J., Stokoe, E. H. 2005. „Discourses of work-life balance: negotiating ‘genderblind’ terms in organizations.“ *Gender, work and organization*, Vol. 12, No. 2: 147–168.
- Stöckelová, T. (ed.). 2009. *Akademické poznávání, vykazování a podnikání. Etnografie měnící se české vědy*. Praha: SLON.
- Sturges, J. 1999. „What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages.“ *British Journal of Management*, Vol. 10: 239–252.
- Šaldová, K., Tenglerová, H. 2007. „Tady je na dohodu vlastně úplně všechno. Příklady dobré praxe na cestách labyrintem sladování soukromého a profesního života.“ Pp. 36–42 in Šaldová, K. (ed.) *Cesty labyrintem. O vědecké profesi, soukromém životě a jejich propojování*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- The Chemistry PhD: the impact on women's retention*. 2008. The Royal Society of Chemistry and the UK Resource Centre for Women in SET [online]. [cit. 6. 3. 2010]. Dostupné z: <http://www.rsc.org/images/womensretention_tcm18-139215.pdf>.
- Topolánek, M. 2007. „Projev předsedy vlády ČR Mirka Topolánka při slavnostním zahájení Evropského roku rovných příležitostí v divadle Archa v Praze dne 2. 4. 2007.“ [online]. [cit. 4. 7. 2008]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=22022>>.
- Tupá, B. (ed.). 2007. *Dámský gambit. Zahájení vědecké dráhy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Univerzita Karlova. Nedatováno. *Rodič-akademik & granty*. [online]. [cit. 5. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.ff.cuni.cz/FF-8050-version1-granty_FINAL.pdf>.
- Van den Brink, M., Benschop, Y. 2012. „Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs.“ *Organization*, Vol. 19, No. 4: 507–524 [česky: Van den Brink, M., Benschop, Y. 2013. „Genderové praktiky v konstrukci akademické excelence: Ovce s pěti nohama.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 14, č. 1].
- Vláda České republiky. 2000. *Národní politika výzkumu a vývoje České republiky na léta 2009–2015*. [online]. [cit. 8. 9. 2008]. Dostupné z: <<http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=532844>>.
- Vohlídalová, M. (ed.). 2010. *Akademické duety: o profesním a soukromém životě ve vědě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Vohlídalová, M. 2013. „Vědkyně mezi dvěma mlýnskými kameny: o podmínkách kombinace pracovního života a rodičovství ve vědecké profesi.“ Pp. 99–126 in Linková, M. a kol. *Nejisté vyhlídky: Proměny vědecké profese z genderové perspektivy*. Praha: SLON.
- Williams, J., Segal, N. 2003. „Beyond the maternal wall: relief for family caregivers who are discriminated against on the job.“ *Harvard Women's Law Journal*, Vol. 26: 77–162.
- Ziman, J. 2000. *Real Science: What it Is and What it Means*. Cambridge: Cambridge University Press.

Poznámky

- 1 Esej *Vlastní pokoj* Virginia Woolf poprvé vydala v roce 1929 na základě série přednášek. Argumentuje v něm pro potřebu fyzického a symbolického prostoru pro autorky v literární tradici, ve které dominují muži.
- 2 Využíváme i další výzkumná data sebraná v průběhu podobných projektů, které se zaměřovaly na postavení žen ve

vědě (Národní kontaktní centrum – ženy a věda, MŠMT, OK 437, OK 459, OK08007).

3 Není bez zajímavosti, že ústav A upustil od hodnocení jednotlivců (vedoucích týmů a samostatných vědeckých pracovníků a pracovník), které zavedl v roce 2004, a od roku 2009 přešel na hodnocení týmů. Tento posun reflektuje transformaci od dynastických k dynamickým laboratořím, které se věnujeme v další části, kde vedoucí týmu je odpovědný za to, že určuje směřování celé skupiny, a tak – přímo či nepřímo – přispívá ke všem publikacím v týmu. Uznává také inherentní nespravedlnost předchozího systému, kde byli vůči sobě poměřováni jednotlivci, kteří spolu soutěžili na značně odlišných hřištích (vedoucí týmů a samostatní vědeckí pracovníci a pracovnice).

4 Oproti disciplinárně orientované, poměrně uzavřené představě vědy modu 1 koncept vědy modu 2 klade důraz na vstup dalších aktérů do správy vědy (vlády, různé agentury, průmysl, občanská společnost), na interdisciplinární či transdisciplinární přístupy a obecněji na otevřenost vědy společnosti.

5 Slovo samostatný je zde klíčové: jde o osobu s vlastním výzkumným zaměřením, která vychovává vlastní studenty.

6 Míra ekonomické aktivity žen se v posledních letech pohybuje těsně pod hranicí 50 %, v případě mužů se pohybuje kolem 68 % (ČSÚ 2012).

7 Jestliže 39 % matek dětí narozených v letech 1957–1974 zůstávalo s dítětem doma 0–12 měsíců a dalších 37 % 13–24 měsíců, u dětí narozených v letech 2000–2010 to bylo pouze 13 %, respektive 16 %. Naopak 44 % matek zůstávalo doma s dítětem 25–36 měsíců a dalších 27 % 37 a více měsíců (Hašková 2011: 44).

8 Nová brožura Univerzity Karlovy *Rodič-akademik & granty* uvádí (nedatováno: 2): „I když tedy není možno z pracovních-právního hlediska nadřadit grantový úkol povinnosti zaměstnavatele umožnit rodiči-akademikovi odchod na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo třeba ošetřování

nemocného dítěte, je třeba počítat s tím, že profese akademika s sebou nese kvůli specializaci jistý stupeň nenahraditelnosti (přinejmenším v krátkodobém a střednědobém horizontu). Z tohoto důvodu je třeba odpovědně plánovat svou účast v grantových projektech, plánujete-li zároveň rodičovství.“

*Marcela Linková je koordinátorkou Národního kontaktního centra – ženy a věda. V Sociologickém ústavu AV ČR pracuje od roku 2000. Na Fakultě sociálních věd UK pracuje na svém doktorátu na téma veřejné vykazatelnosti a hodnocení vědy. Její výzkum se zaměřuje na genderové aspekty proměn akademického prostředí, zejména na utváření kariérních drah, hodnocení vědecké práce a veřejnou vykazatelnost ve vědě, a na analýzy vědních politik z genderové perspektivy. Je spoluautorkou knihy *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy* (2013, SLON) a spolueditorkou publikací *Myšlení hranic: genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt* (2005, SOÚ AV ČR, v. v. i.) a *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů* (2006, SOÚ AV ČR, v. v. i.). Publikuje v odborných časopisech. Korespondenci zasílejte na adresu: marcela.linkova@soc.cas.cz.*

*Alice Červinková se výzkumně zaměřuje na studia vědy a technologií, konkrétně se zabývá ustavováním akademické dráhy a akademickou mobilitou. Je doktorandkou na katedře sociologie Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy. V letech 2002–2012 pracovala na výzkumných a podpůrných projektech Sociologického ústavu AV ČR. Je spoluautorkou knihy *Nejisté vyhlídky. Proměny vědecké profese z genderové perspektivy* (2013, SLON) a spolueditorkou publikace *Myšlení hranic: genderové pohledy na racionalitu, objektivitu a vědoucí subjekt* (2005, SOÚ AV ČR, v. v. i.). Korespondenci zasílejte na adresu: alice.anna298@gmail.com.*