

# Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovnic a pracovníků ve veřejném sektoru

Marta Vohlídalová

2018



# **Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru**

**Marta Vohlídalová**



**Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.**

**Praha, 2018**



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Výzkum a publikace vznikly v rámci projektu Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti ve vědě a výzkumu, Registrační číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_028/0003571. Projekt je financován Evropskou unií z Evropského sociálního fondu, OP Zaměstnanost.

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha, 2018

# Obsah

<b>Hlavní zjištění .....</b>	<b>6</b>
1. Kvalita pracovních podmínek: pracovní smlouvy, částečné úvazky, mzdy a pracovní náplň .....	6
2. Pracovní zátěž, stres a vyčerpání .....	9
3. Genderová kultura instituce a postavení žen ve vedení .....	11
Podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života: rodinné situace, dostupnost flexibilních forem práce a stereotypy.....	13
5. Spokojenost s prací .....	15
6. Zahraniční akademická mobilita: zkušenosti, délka pobytů, oborová a genderová specifika a důvody nemobility.....	15
<b>1 Metodologie sběru dat a výzkumný soubor .....</b>	<b>17</b>
<b>2 Postavení v práci a základní deskriptivní charakteristiky kvality zaměstnání v akademické profesi .....</b>	<b>19</b>
2.1 Pracovní smlouvy a jistota práce.....	19
2.1.1 Pracovní smlouvy.....	19
2.1.2 Vnímání (ne)jistoty práce.....	25
2.1.3 Shrnutí .....	30
2.2 Pracovní úvazky a odpracované hodiny .....	31
2.2.1 Odpracované hodiny.....	31
2.2.2 Rozšíření částečných úvazků .....	35
2.2.3 Výše částečného úvazku .....	39
2.2.4 Důvody práce na částečný úvazek .....	40
2.2.5 Kvalita částečných úvazků .....	43
2.2.6 Shrnutí .....	43
2.3 Zdroje financování pracovní pozice, mzdy a subjektivní životní úroveň domácnosti.....	45
2.3.1 Zdroje financování pracovní pozice .....	45
2.3.2 Výše mezd při plném úvazku.....	47
2.3.3 Subjektivní životní úroveň domácnosti .....	52
2.3.4 Shrnutí .....	57
2.4 Náplň práce (rozdělení kapacity mezi pedagogickou a vědeckou práci a zatížení administrativou).....	58
2.4.1 Náplň pracovního úvazku .....	58
2.4.2 Zatížení výzkumné a pedagogické práce administrativou.....	63
2.4.3 Shrnutí .....	65
2.5 Postavení žen a mužů ve vedení.....	65
2.5.1 Shrnutí .....	70

<b>3</b>	<b>Subjektivní vnímání pracovních podmínek a spokojenost</b> .....	<b>71</b>
3.1	Charakteristiky pracovního prostředí.....	71
3.1.1	Hodnocení náročnosti práce.....	71
3.1.2	Hodnocení kvality vedení.....	75
3.1.3	Pracovní klima.....	77
3.1.4	Genderová kultura pracoviště.....	80
3.1.5	Stres a pocity vyčerpání.....	88
3.1.6	Shrnutí.....	98
3.2	Spokojenost s různými aspekty práce.....	100
3.2.1	Spokojenost s pracovními vyhlídkami.....	103
3.2.2	Spokojenost s využíváním vlastních schopností.....	103
3.2.3	Spokojenost s finančním ohodnocením.....	104
3.2.4	Spokojenost s hodnocením pracovního výkonu.....	104
3.2.5	Celkové hodnocení spokojenosti s prací.....	105
3.2.6	Shrnutí.....	110
<b>4</b>	<b>Zkušenosti se znevýhodněním na pracovišti</b> .....	<b>111</b>
4.1	Shrnutí.....	114
<b>5</b>	<b>Kombinace pracovního a soukromého života</b> .....	<b>116</b>
5.1	Rodinné situace akademiků a akademiček.....	116
5.1.1	Děti.....	116
5.1.2	Partnerská uspořádání.....	117
5.1.3	Shrnutí.....	119
5.2	Podmínky pro kombinaci práce a rodičovství na akademických institucích.....	119
5.2.1	Pracovní klima týkající se kombinace práce a péče o děti.....	119
5.2.2	Dostupnost opatření pro kombinaci pracovního a soukromého života na akademických institucích.....	125
5.2.3	Shrnutí.....	129
5.3	Subjektivní dimenze a spokojenost s podmínkami kombinace pracovního a soukromého života v akademické profesi.....	130
5.3.1	Shrnutí.....	134
<b>6</b>	<b>Akademická mobilita</b> .....	<b>136</b>
6.1	Zkušenosti s akademickou mobilitou a typy pobytů.....	136
6.2	Délka mobilitních zkušeností a jejich četnost.....	141
6.3	Důvody nemobility.....	144
6.4	Shrnutí.....	147
	<b>Závěrem</b> .....	<b>149</b>

# Hlavní zjištění

## 1. Kvalita pracovních podmínek: pracovní smlouvy, částečné úvazky, mzdy a pracovní náplň

### 1.1 Pracovní smlouvy a jistota práce

Akademici a zejména pak akademičky<sup>1</sup> mají nižší jistotu práce, než je běžné pro lidi s vysokoškolskou kvalifikací v ČR – pouze 35,3 % dotázaných (32,3 % mužů a 38,1 % žen) mělo smlouvu na dobu neurčitou. Akademické instituce tedy hojně využívají výjimky v zákoníku práce, která za určitých podmínek umožňuje zaměstnavatelům řetězení smluv na dobu určitou. Většina lidí je tak v akademické oblasti zaměstnána na smlouvu na dobu určitou (55,7 % celkem, 57,3 % mužů a 54,1 % žen). V běžné populaci podíl lidí zaměstnaných na smlouvu na dobu určitou dosahuje celkem 8 %, 6 % u mužů a 11 % u žen.<sup>2</sup> Na základě jiných forem práce (DPP, DPČ, ŽL, stipendium) bylo odměňováno 9 % dotázaných (10,4 % žen a 7,8 % mužů). Smlouvy na dobu určitou jsou nejčastěji uzavírány na dva až necelé tři roky (40,4 % celkem, 42,1 % žen a 38,9 % mužů), smlouvy v délce 3 a více let má kolem 22 % dotázaných, častěji šlo o muže (26,1 %) než o ženy (17,7 %). Trvání pracovní smlouvy se lišilo podle typu instituce, pohlaví, pracovní pozice a oboru. Zatímco muži jsou častěji zaměstnáváni na smlouvu na dobu neurčitou a převažují mezi zaměstnanci s pracovními smlouvami na tři roky a déle, ženy mají častěji smlouvy na dobu určitou nebo smlouvy v trvání do jednoho roku a do dvou let a častěji také pracují na různé smlouvy typu DPP, DPČ, na ŽL či pobírají stipendium.

Smlouvy na dobu neurčitou jsou nejvíce rozšířené na veřejných výzkumných institucích s výjimkou AV (dále jen VVI), kde takto pracuje 69,3 % dotázaných (77,1 % mužů a 62,4 % žen), nejméně naopak na ústavech Akademie věd (dále jen AV) (29,3 % celkem; 28,2 % žen a 30,3 % mužů). Na vysokých školách (dále jen VŠ) měla tento typ smlouvy uzavřený jen zhruba třetina dotázaných (34,3 % celkem; 29,4 % žen a 38,8 % mužů). Na AV jsou častěji než na ostatních institucích využívány smlouvy na dobu určitou v délce maximálně jednoho roku (24,8 % dotázaných na AV vs. 15,2 % dotázaných na VŠ), ale zároveň také smlouvy na tři a více let (30,1 % dotázaných na AV vs. 19,7 % na VŠ). Na VŠ oproti tomu převažují smlouvy na dobu dvou až necelých tří let (45,8 %).

Smlouvy na dobu neurčitou jsou na VŠ udělovány především profesorům či profesorkám a docentům či docentkám (více než 71 % dotázaných v této profesní skupině), s čímž souvisí i skutečnost, že právě na VŠ je patrný největší rozdíl mezi podílem žen a mužů se smlouvou na dobu neurčitou. V rámci skupiny odborných asistentů a asistentek a vědeckých pracovníků a pracovnic mělo smlouvu na dobu neurčitou uzavřenou pouze něco málo přes 25 % dotázaných. Na VŠ jsou zaměstnáni na dobu určitou nejčastěji odborní asistenti a asistentky, kteří mají smlouvy uzavřeny nejčastěji na dobu dvou až necelých tří let. Doktorandi a doktorandky jsou většinou zaměstnáváni na různé krátkodobé smlouvy typu DPP či stipendia, a pokud mají pracovní smlouvu, trvá nejčastěji maximálně jeden rok. V AV mají smlouvy na dobu neurčitou nejčastěji odborní pracovníci a pracovnice a také vedoucí

<sup>1</sup> Akademičky a akademičkami označují odborné, pedagogické i vědecké a výzkumné pracovníky a pracovnice působící na veřejných vysokých školách, Akademii věd ČR nebo na některé z dalších veřejných výzkumných institucí v ČR.

<sup>2</sup> Data ČSÚ za 4. čtvrtletí 2017 (viz:

<https://www.czso.cz/documents/10180/46239545/25012817q427.xlsx/d42b4362-5dd5-494a-bc88-b68e0e1cb160?version=1.0>)

vědeckí pracovníci a pracovnice. Maximálně jednoleté pracovní smlouvy jsou pak udělovány zejména doktorandům a doktorandkám (43,7 %) (obdobně jako na VVI) a postdoktorandům a postdoktorandkám (63 %). Vědeckí pracovníci a pracovnice a vedoucí vědeckí pracovníci a pracovnice, pokud mají smlouvy na dobu určitou, mají pracovní smlouvy sjednány nejčastěji v délce tři roky a více.

Humanitní/společenskovědní obory vykazují v rámci AV i VVI vyšší podíl lidí zaměstnaných na smlouvu na dobu neurčitou ve srovnání s přírodovědnými/technickými obory, zatímco na VŠ je podíl lidí pracujících na smlouvu na dobu neurčitou mezi obory vyrovnaný. Největší genderové nerovnosti, pokud jde o udělování smluv na dobu neurčitou, jsou patrné v rámci přírodovědných/technických oborů vysokých škol (smlouvu na dobu neurčitou zde má pouze necelých 24 % žen, ale téměř 44 % mužů).

Odlíšné pracovní podmínky se také odrážejí v obavách akademiků a akademiček o ztrátu zaměstnání. Ve velké nebo velmi velké míře se jí obávalo 18 % dotázaných a 30 % do jisté míry, 52 % dotázaných se pak ztráty zaměstnání neobávalo. Rozdíly mezi jednotlivými typy institucí nebyly statisticky významné, roli však hraje obor. Menší obavy o ztrátu zaměstnání mají lidé v technických vědách, na VŠ pak také ve vědách lékařských a na AV ve vědách přírodních. Nejvyšší míru nejistoty pociťují lidé financování zcela nebo z většiny z účelových zdrojů. V případě VŠ hraje hlavní roli docentura – výrazně nižších úrovní nejistoty práce ve srovnání s ostatními pozicemi dosahují pouze docenti a docentky a profesori a profesorky. Nejvyšší míru nejistoty na VŠ naopak vyjadřovali vědeckí pracovníci a pracovnice a postdoktorandi a postdoktorandky. V rámci AV není rozptyl, co se týče hodnocení jistoty práce, natolik velký jako v případě VŠ. Největší míru nejistoty v rámci AV pociťují vědeckí asistenti a asistentky, naopak vedoucí vědeckí pracovníci a pracovnice dosahují nejvyššího průměrného hodnocení subjektivní jistoty práce, která je však výrazně nižší než v případě docentů a profesorů na VŠ. Také v případě VVI pociťují nejvyšší míru jistoty práce vedoucí vědeckí pracovníci a pracovnice, nejvyšší míra nejistoty se naopak týká doktorandů a doktorandek. Na VŠ a VVI se ženy obávají ztráty zaměstnání více než muži, na AV nebyly rozdíly statisticky významné. Ženy tedy nejen pociťují, ale i reálně mají v akademické oblasti horší pozici než muži, přičemž zásadní genderové rozdíly jsou patrné zejména na vysokých školách a v technických a přírodních vědách.

## 1.2 Částečné úvazky

V akademické oblasti je zaměstnání na částečný úvazek mnohem více běžné než v rámci české populace, ženy přitom pracují na částečný úvazek častěji než muži (22,3 % mužů vs. 31,5 % žen, 26 % celkem). Převažují přitom částečné úvazky v rozsahu do 59 % (celkem 67 % akademiků a akademiček pracujících na částečný úvazek). Úvazky v rozmezí 60–79 % tvoří zhruba pětinu zkrácených úvazků, částečných úvazků vyšších než 80 % bylo pouze kolem 13 %. Vyšší částečné úvazky (59 % a více) jsou obvyklejší na AV a VVI, zatímco na VŠ jsou nejvíce rozšířené částečné úvazky v rozsahu do 59 % pracovní doby nebo nižší.

Zjištění naznačují, že bohaté rozšíření částečných úvazků v akademické profesi je z velké části projevem prekarizace práce. Částečné úvazky jsou totiž spojeny s vysokou úrovní přesčasové práce. Platí, že se snižujícím se úvazkem roste počet přesčasových hodin. Zejména u částečných úvazků tedy lidé vykonávají výrazný podíl práce ve svém volném čase a lze také předpokládat, že za tuto práci patrně nezískávají odpovídající odměnu, která by jim měla náležet podle zákoníku práce. Jak již bylo řečeno, tento problém se týká častěji žen než mužů.

Skutečnost, že částečné úvazky nejsou vždy výhradně pozitivním nástrojem využívaným pro podporu kombinace práce a soukromého života, potvrzují i motivace lidí pro práci na

částečný úvazek – 49,1 % dotázaných uvedlo mezi hlavními důvody, proč pracují na částečný úvazek, že jim nebyl nabídnut plný úvazek. Motivace spojené s potřebou lepší kombinace pracovního a soukromého života (péče o děti, studium) pak uváděly častěji ženy než muži. Z hlediska pracovních pozic se s nedobrovolnou podzaměstnaností musejí vyrovnávat zejména doktorandi a doktorandky (v případě AV i VŠ). Na VŠ jsou pak dalšími skupinami ohroženými podzaměstnaností zejména vědečtí pracovníci a pracovnice a postdoktorandi a postdoktorandky a dále asistenti a asistentky, lektori a lektorky a odborní asistenti a asistentky – tedy téměř všichni s výjimkou docentů a docentek a profesorů a profesorek.

Lidé zaměstnaní na částečné úvazky přitom vykazují v řadě aspektů nižší spokojenost s prací než lidé pracující na plný úvazek. Jsou častěji nespokojeni se svými pracovními vyhlídkami a s finančním ohodnocením (v případě AV i VVI) a také s tím, jak využívají své schopnosti (AV). V případě VŠ jsou pak tyto lidé také častěji než ostatní skupiny celkově nespokojeni s prací.

### 1.3 Zdroje financování pracovní pozice a mzdy

Zdroje financování akademické pozice se výrazně liší mezi jednotlivými typy institucí a souvisejí do velké míry se způsoby jejich financování. Ukazuje se také, že ženy se častěji koncentrují na pozicích, kde jsou zcela nebo z většiny placeny z účelových zdrojů, muže najdeme naopak častěji mezi lidmi, kteří mají plat složený zhruba půl na půl ze zdrojů institucionálních a účelových.

Na vysokých školách je jen relativně malý podíl akademiček a akademiků, kteří jsou placeni výhradně nebo z velké části z účelových zdrojů (18 %). Zdaleka nejčastěji tvoří větší nebo celou část jejich mzdy institucionální zdroje (70,8 %). Půl na půl z institucionálního a účelového financování má mzdu složenou kolem 11 % dotázaných akademiků a akademiček na VŠ. Na AV je naopak běžná větší závislost na grantovém financování. U zhruba 40 % akademiků a akademiček (častěji u žen – 43,6 %, než u mužů – 38,3 %) tvoří celou nebo větší část mzdy účelové financování. Přibližně polovinu mzdy tvoří účelové financování u 17,3 % akademiků – častěji jde o muže (19,8 %) než o ženy (12 %). Zcela nebo z většiny je z institucionálních prostředků na AV placeno 42,6 % akademiků (44,2 % žen a 42 % mužů). V případě VVI je běžný model, kdy jsou lidé minimálně z poloviny financováni z institucionálních zdrojů (častěji jde o muže – 51,4 % žen a 59,7 % mužů). Zvláště mezi ženami je pak také běžné, že jsou financovány (téměř) výhradně z účelových zdrojů (30,2 % žen, ale 19,3 % mužů).

Důležitou roli hrají také oborová specifika. Zatímco v přírodovědných/technických oborech bývá mzda častěji hrazena zcela nebo z většiny z účelových zdrojů (zejména na AV), u humanitních/společenských oborů je obvyklejší, že je celý nebo téměř celý plat tvořen institucionálními zdroji. Akademici a zejména akademičky, jejichž plat sestává výhradně nebo převážně z institucionálních zdrojů, sice mají výhodu jistějšího zaměstnání, to je však s výjimkou určité úzké skupiny zaměstnanců (profesoři a profesorky, docenti a docentky) spojeno s nižší úrovní příjmu. Nejvyššího příjmu totiž dosahují zejména akademičky a akademici, kteří jsou financováni zhruba stejnou měrou z institucionálního a grantového financování. V tomto případě lze předpokládat, že jde o etablované akademičky a akademiky, kteří ve významném rozsahu pobírají institucionální mzdu a zároveň jsou úspěšní v soutěži o grantové prostředky (docenti, profesoři na VŠ nebo vedoucí vědečtí a vědečtí pracovníci na AV a VVI).



Na AV je ve srovnání s VVI a VŠ patrná vyšší úroveň mezd.<sup>3</sup> V rámci všech typů institucí i oborů se ženy koncentrují v nejnižších mzdových skupinách do 25 tis. měsíčně. V případě VŠ náleželo do těchto příjmových skupin 43 % žen, ale jen 26,5 % mužů. V případě AV to bylo 36 % žen, ale jen 14 % mužů, na VVI to pak bylo necelých 39 % žen a 21,5 % mužů. Muži se naopak častěji řadili do vyšších příjmových intervalů nad 40 tis. měsíčně (26,8 % mužů a 12 % žen na VŠ, 32,7 % mužů a 11,1 % žen na AV a 30,4 % mužů a 5,1 % žen na VVI). Tyto rozdíly přitom souvisejí mj. s odlišným rozložením žen a mužů v rámci akademických pozic a oborů. Přírodní/technické vědy vykazují vyšší mzdovou úroveň než vědy humanitní/sociální.

## 1.4 Pracovní náplň

Ženy se častěji koncentrují na pracovních pozicích, které nabízejí horší podmínky pro kariérní růst než muži. V rámci VŠ se častěji než muži věnují zcela nebo z velké části pedagogické práci, v rámci AV a VVI se pak častěji než muži zapojují do komunikačních a dalších vedlejších aktivit, kterým se v současných systémech hodnocení akademické práce nepřičítá téměř žádný význam.

Na VŠ věnovaly ženy častěji než muži celý úvazek nebo jeho většinu pedagogické práci (36,3 % žen a 25,6 % mužů). Muži naopak výrazně častěji než ženy věnují pedagogické práci pouze menší částí úvazku (39,2 % mužů, ale 28,8 % žen). Ženy se na VŠ zároveň také častěji nacházely na pozicích, kde se věnovaly výhradně vědě (20,1 % u žen a 15,3 % u mužů). Vzhledem ke specifickým VŠ lze očekávat, že jde zejména o lidi najaté na řešení konkrétního grantového projektu (tzv. *contract research staff*), tedy o pozice, které patrně neumožňují dlouhodobý kariérní růst.

## 2. Pracovní zátěž, stres a vyčerpání

### 2.1 Pracovní zátěž a její vnímání

Akademici a akademičky vykazovali velice vysokou pracovní zátěž – na plný úvazek odpracují ženy i muži v průměru 46,5 hodin týdně, při částečném úvazku pak ženy odpracují v průměru 30,6 hodin týdně, muži 32,6 hodin týdně. Řada lidí (40,5 % žen a 51,7 % mužů) však uvedla, že kromě svého hlavního akademického zaměstnání pracuje pravidelně ještě někde jinde (jde především o lidi z VŠ). Celkový počet odpracovaných hodin zahrnující všechny placené aktivity pak dosahuje v průměru hodnoty kolem 48 hodin týdně u žen a 50 hodin týdně u mužů zaměstnaných na plný úvazek a 39 hodin týdně u žen a 42 hodin týdně u mužů zaměstnaných na částečný úvazek.

Nejvyšší pracovní zátěž je na jedné straně patrná mezi seniorními pracovníky a pracovníci (mezi docenty a profesory na VŠ, mezi vedoucími vědeckými pracovníky a pracovníci na AV a VVI a obecně mezi lidmi zastávajícími vedoucí pozice v nižším i vyšším managementu). Na druhé straně však vykazují velmi vysoké hodnoty odpracovaných hodin také lidé v juniornějších pozicích – odborní asistenti a asistentky na VŠ a postdoktorandi a postdoktorandky a doktorandi a doktorandky na AV a VVI. Výhradně pedagogické pozice se ukazují být o něco méně časově náročné než pozice, které zahrnují z části nebo výhradně vědeckou práci. Lidé v přírodních/technických a jim podobných vědách odpracují v průměru více hodin týdně (47,5 h) než lidé v humanitních/společenských vědách (45 h).

Velké pracovní vypětí české akademické populace se projevuje také v subjektivním hodnocení pracovní zátěže. Většina dotázaných sdílí názor, že se od nich na jejich pracovišti

---

<sup>3</sup> Analýza byla založena pouze na mzdách lidí zaměstnaných na plný úvazek.

očekává, že budou odvádět příliš mnoho práce (68 % dotázaných na AV, 75 % na VŠ a 77 % na VVI). Ženy tyto pocity vyjadřovaly častěji než muži. Pocity vysokého pracovního tlaku jsou přitom zprostředkovány zejména tlakem na publikační výkon, v případě AV a VVI hraje důležitou roli také tlak na účelové financování. Jako (velice) vysoké hodnotilo požadavky na počet publikačních výstupů přes 58 % dotázaných (obor ani instituce nehrály roli). Na AV pociťují vysoký tlak na počet publikací téměř všechny profesní skupiny – nejvíce pak vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice, následují postdoktorandi a postdoktorandky, vědečtí asistenti a asistentky a vědečtí pracovníci a pracovnice. Na VŠ to byli zejména vědečtí pracovníci a pracovnice a postdoktorandi a postdoktorandky a dále odborní asistenti a asistentky a především doktorandky a doktorandi, kteří pociťovali na všech typech institucí relativně vysoký tlak v této oblasti. Doktorandi a doktorandky působící na VŠ hodnotili tlak na publikační výkon dokonce podobnou průměrnou známkou jako vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice působící na AV. Tlak na získávání externího financování hodnotilo jako (velice) vysoký necelých 39 % dotázaných, častěji jej pociťovali lidé na VVI (54 % dotázaných) než lidé na AV a VŠ (cca 40 % dotázaných). S vysokým tlakem na získávání externích grantů se v rámci VVI i AV nejčastěji setkávají vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice, v případě vysokých škol pak také odborní pracovníci a pracovnice, odborní asistenti a asistentky a docenti a docentky.

## 2.2 Stres, pocity vyčerpání a konflikt mezi pracovním a soukromým životem

Analýza přinesla velice znepokojující zjištění týkající se stresového vypětí a pocitů fyzického a psychického vyčerpání mezi akademiky a akademičkami. Přes 40 % žen a kolem třetiny všech dotázaných mužů se cítilo psychicky nebo fyzicky vyčerpáno celou nebo velkou část z posledních čtyř týdnů, které předcházely okamžiku dotazníkového šetření. Kolem 39 % žen a 38 % mužů pak uvedlo, že se tak cítili část z uplynulých čtyř týdnů. Žádné pocity vyčerpání nezaznamenala pouze necelá 4 % dotázaných žen a 5,6 % dotázaných mužů. Necelých 35 % žen a 29 % mužů uvedlo, že byli během tohoto období pořád nebo skoro pořád ve stresu, a dalších cca 38 % žen a 34 % mužů uvedlo, že pociťovali stres část této doby. Bez stresu bylo v posledních čtyřech týdnech před šetřením pouze kolem 5,5 % žen a necelých 10 % mužů. Velmi vysoké stresové vypětí a celkové vyčerpání akademiků, a zvláště pak akademiček, může mít negativní dopady na jejich spokojenost a pracovní pohodu, stejně jako na jejich zdraví.

Nejméně uspokojivá byla situace na vysokých školách. Zatímco v rámci AV a VVI se podíl těch, kteří se cítili být v posledních čtyřech týdnech (téměř) pořád vyčerpání, pohyboval mezi 28,2 % (u VVI) a necelými 31 % (v případě AV), na VŠ to bylo necelých 38 %. Obdobné rozdíly jsou patrné také v případě stresového vypětí. V rámci AV se během posledních čtyř týdnů před realizací dotazníkového šetření cítilo být ve stresu neustále nebo většinu doby kolem 27 % dotázaných akademiků a akademiček, v případě VVI to bylo něco málo přes čtvrtinu dotázaných, v případě VŠ to však byla celá třetina dotázaných akademiků a akademiček. Ženy tyto pocity zažívají častěji než muži, přičemž v případě VŠ byly genderové rozdíly vůbec největší.

Doktorandi a doktorandky vykazovali na všech typech institucí vůbec nejvyšší míru psychického a fyzického vyčerpání i pociťovaného stresu. V rámci vysokých škol patří mezi nejohroženější skupiny stresem a vyčerpáním také odborní asistenti a asistentky a vědečtí pracovníci a pracovnice, na AV jsou to zejména postdoktorandi a postdoktorandky a vědečtí asistenti a asistentky a v případě VVI jde zejména o vedoucí vědecké pracovníky a pracovnice. Nejméně ohroženými skupinami stresem a vyčerpáním jsou naopak profesori a profesorky na VŠ, vědečtí a vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice na AV a odborní

pracovníci a pracovnice na VVI. Zdá se tedy, že se rozevírají nůžky mezi nižšími akademickými pozicemi, kde je pocíťována vysoká míra vyčerpání a stresu z práce, zatímco vyšší pozice jsou před takovým napětím více chráněny. Pocity stresu a vyčerpání jsou přitom do velké míry zprostředkovány zejména tlakem na počty publikací a v případě humanitních / společenských věd také tlakem na externí financování a množství administrativy. Zatímco seniornější pracovníci a pracovnice již mají takovou odbornost, aby se se zvyšujícími se nároky snáze vyrovnali, v případě juniorních pracovníků a pracovnic je patrně stále náročnější těmto stále se zvyšujícím nárokům vyhovět již v raných stádiích jejich kariéry. Roli však může hrát také odlišné pracovní postavení – lidé ve vyšších akademických pozicích nejsou na úspěchu v grantové soutěži nebo na počtu publikovaných článků natolik závislí jako mladí lidé, kteří si svou akademickou kariéru a reputaci teprve budují.

Vysoké počty odpracovaných hodin pak úzce souvisejí také s vysokým podílem lidí, kteří pocíťují napětí mezi pracovním a soukromým životem. Zvláště vysoký podíl těchto lidí najdeme mezi těmi, kteří působí na vysokých školách (64 %). Na AV a VVI se podíl takových lidí pohybuje kolem 56 %. Statisticky významné genderové rozdíly byly patrné pouze na vysokých školách a VVI. Zatímco na VVI vykazují muži výrazně vyšší míru konfliktu než ženy, na VŠ pocíťovaly vyšší úroveň konfliktu častěji ženy než muži, což patrně souvisí i s většími genderovými nerovnostmi mezi pozicemi na VŠ. Na VŠ pocíťovali největší míru konfliktu mezi pracovním a soukromým životem odborní asistenti a asistentky, doktorandi a doktorandky a vědečtí pracovníci a pracovnice. V případě AV to byly vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice a také doktorandi a doktorandky, na VVI to pak byly zejména vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice.

### **3. Genderová kultura instituce a postavení žen ve vedení**

#### **3.1 Zastoupení žen a mužů ve vedení**

Ženy zastávají vedoucí pozice na akademických institucích výrazně méně často než muži. S rostoucí kvalifikací sice roste podíl lidí, kteří zastávají nějakou vedoucí pozici, zároveň se však zvyšují genderové rozdíly ve vedení. Bez ohledu na titul zastávalo nějakou vedoucí pozici na úrovni nižšího managementu (vedení katedry, oddělení, stálého výzkumného týmu apod.) 22,3 % dotázaných mužů a 14,5 % žen. Mezi lidmi s Ph.D. (či jiným ekvivalentem tohoto titulu) to byla více než pětina mužů, ale jen 12,8 % žen. Mezi lidmi s titulem vyšším než Ph.D. jsou pak patrné statisticky významné genderové rozdíly zejména na vyšší úrovni vedení (vedení fakulty, ústavu apod.). Mezi muži s touto kvalifikací zastávalo vyšší vedoucí pozici celých 17 % dotázaných, mezi ženami to bylo pouze kolem 9 %.

Na veřejných VŠ jsou rozdíly mezi muži a ženami ve vedení nižší než na AV nebo VVI. Někou vedoucí pozici zastává na VŠ necelých 19 % žen a téměř 29 % mužů, zatímco na AV to bylo jen 12,8 % žen, ale 31,8 % mužů a v rámci VVI pak 11,8 % žen a 35,6 % mužů. Rozdíly mohou souviset mj. s odlišnou organizační strukturou a množstvím vedoucích pozic na těchto typech institucí (VŠ jsou obvykle velké organizace, kde funguje více úrovní řízení a vedoucích pozic je tak více než v případě AV nebo VVI, které obvykle mají méně hierarchickou strukturu, vedoucích pozic je tak méně a pro ženy tedy může být obtížnější se do nich dostat).

Nejvýraznější rozdíly v podílech žen a mužů ve vedoucí funkci jsou patrné v rámci přírodních, technických a lékařských věd. Vůbec největší rozdíly v podílu žen a mužů ve vedoucích pozicích v rámci skupiny žen a mužů byly na AV a VVI přírodovědného/technického zaměření (22 procentních bodů v neprospěch žen; na VŠ byl rozdíl 17,1 p. b.). V případě humanitních/společenských věd činil genderový rozdíl na AV 6,6 p. b., na VŠ pak pouze 2,2 p. b. v neprospěch žen).

### 3.2 Hodnocení genderové kultury pracoviště

Navzdory velké nerovnováze v zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích hodnotili akademici a akademičky genderovou kulturu na svém pracovišti relativně pozitivně, muži pak situaci hodnotili výrazně více pozitivně než ženy. Muži se spíše než ženy domnívali, že *nadřízení zacházejí rovným způsobem s muži a se ženami* (přes 59 % mužů, ale jen kolem 39 % žen), že *muži a ženy mají na svém pracovišti rovné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic* (přes 56 % mužů, ale jen kolem 36 % žen) nebo že je na jejich pracovišti *atmosféra vstřícná k ženám, která je neuráží a není sexistická* (68 % mužů a necelých 55 % žen). Statisticky významnou roli přitom nehraje typ instituce, ale obor. Zatímco v oborech sociálních a humanitních věd ženy hodnotily pracovní prostředí z hlediska různých otázek týkajících se genderové rovnosti obecně poměrně pozitivně a názory žen a mužů se příliš nelišily, jako problematické se ukazují zejména technické vědy, v nichž jsou ženy mnohem více kritické vůči genderové férovosti prostředí než muži.

### 3.3 Zkušenosti se znevýhodněním

Zkušenosti s nějakou z forem znevýhodnění na svém současném pracovišti má cca 44,8 % dotázaných akademiček a 31 % dotázaných akademiků. Třetina dotázaných žen a necelá čtvrtina mužů se se znevýhodněním setkala více než jednou. Ženy působící na VVI a VŠ vykazovaly častěji zkušenosti se znevýhodněním než ženy působící na AV – s nějakou z forem obtěžování se setkala celá polovina dotázaných žen na VVI, necelých 47 % žen na VŠ a 40,4 % žen na AV. Mezi muži se se znevýhodněním setkávali nejčastěji ti, kteří působí na VŠ (34,1 %), nejméně pak ti působící na AV (27,5 %). Jak mezi ženami, tak i mezi muži najdeme nejvyšší podíl lidí se zkušeností se znevýhodněním v zemědělských vědách (61 % mužů a 65 % žen), což může souviset patrně s tím, že jde zároveň často o instituce VVI, které vykazují obecně nejvyšší úroveň zkušeností se znevýhodněním. Ženy se dále velice často setkávají se znevýhodněním v technických vědách (55 % žen), které jsou zároveň oborem s nejnižším podílem znevýhodněných mužů (čtvrtina dotázaných). Oborem s relativně vysokým zastoupením lidí se zkušeností se znevýhodněním jsou také lékařské vědy (47,2 % žen a 51,3 % mužů). V humanitních vědách se se znevýhodněním setkala kolem 47 % dotázaných žen a 36,2 % mužů. Oborem, v němž byl vůbec nejnižší podíl žen, které se alespoň jednou setkaly s nějakou z forem znevýhodnění na svém současném pracovišti, byly sociální vědy (se znevýhodněním se zde setkala kolem 38 % dotázaných žen). Zkušenosti se znevýhodněním mají tendenci se s rostoucím věkem spíše kumulovat, a to zejména u žen. U mužů nejsou rozdíly podle věku statisticky významné.

S věkovými odlišnostmi ve zkušenostech se znevýhodněním úzce souvisejí i příčiny, které lidé uváděli jako hlavní důvody svého znevýhodnění. Jako nejčastější důvod znevýhodnění uváděli lidé osobní neshody s nadřízenými a kolegy ( uvedlo je necelých 53 % mužů a 36,2 % žen se zkušeností se znevýhodněním). V případě žen bylo velmi frekventovaným důvodem také pohlaví (35,5 % akademiček, ale jen 4,3 % akademiků se zkušeností se znevýhodněním). Věk uvedlo kolem 24 % dotázaných žen a mužů se zkušeností se znevýhodněním. Dále 23,5 % žen, ale pouze 2,9 % mužů označilo mezi hlavními důvody znevýhodnění rodičovství.

## **Podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života: rodinné situace, dostupnost flexibilních forem práce a stereotypy**

### **4.1 Rodinné a partnerské situace**

Celkem 45 % akademiček a 40,7 % akademiků sdílí domácnost alespoň s jedním nezaopatřeným dítětem. Většina rodičů žije s jedním či dvěma nezaopatřenými dětmi, tři a více dětí v rodině jsou mezi akademiky a akademičkami spíše výjimkou. Celkem 18,3 % akademiček a 21,8 % akademiků má doma alespoň jedno dítě předškolního věku (do šesti let věku), u něhož lze předpokládat vysoké nároky na péči. S dítětem do tří let věku žilo ve společné domácnosti 12 % akademiček a 17,3 % akademiků. O dítě mladší 11 let pak pečuje celkem 31 % dotázaných akademiků a akademiček. Přitom 16,1 % matek a 4 % otců dítě vychovává v domácnosti bez partnera.

Většina akademiků a akademiček žije ve společné domácnosti s partnerem či partnerkou (78,1 % žen a 74,2 % mužů). Partnera má 9,7 % žen a 8,4 % mužů, ale žijí odděleně. Partnera nemělo 16,1 % žen a 13,5 % mužů. Zatímco v případě VŠ nebyl patrný statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami, na VVI a AV byl podíl žen bez partnera zhruba o 10 p. b. vyšší než u mužů.

Muži mají častěji než ženy ekonomicky neaktivní partnerky (jsou na mateřské/rodičovské, studují, případně jsou v domácnosti nebo v důchodu). Partneři akademiček jsou naopak v naprosté většině případů ekonomicky aktivní. Častěji jde o podnikatele než v případě partnerek akademiků. Kolem 17 % akademiček a akademiků žije v partnerství s jiným akademikem či akademičkou. Ženy mají za partnery častěji než muži vedoucí nebo řídicí pracovníky, partnerky mužů akademiků jsou pak častěji různé specialistky (např. lékařky, pedagožky, specialistky v oboru veřejné správy aj.). Vzhledem k obvyklým kombinacím profesí mezi partnery a také vzhledem ke stále relativně tradičnímu rozdělení rolí v rodině u mnoha párů lze tedy předpokládat, že akademičky spíše než muži přizpůsobují svoji pracovní dráhu pracovním kariérám svých partnerů, které jsou mnohdy patrně neméně náročné než ty jejich, což může mít dopady na ženské akademické dráhy (např. v podobě omezených možností mobility nebo časové flexibility).

### **4.2 Názory vážící se ke kombinaci práce a péče o děti**

Akademické prostředí není prosté různých předpokladů posilujících konflikt mezi rodinným a pracovním životem nebo stereotypů diskriminujících pečující rodiče. Setkávají se s nimi přitom především ženy: 31,7 % žen a 17,2 % mužů se setkalo u svých kolegů nebo nadřízených na svém pracovišti s názorem, že *není vhodné zůstat na rodičovské déle než jeden rok*; 29,9 % žen a 16,5 % mužů se setkalo s tvrzením, že *by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti*. S názorem, že *by nebylo vhodné zůstat doma s nemocnými dětmi*, se setkalo 20 % žen a 11,6 % mužů. Dále 14,7 % žen a 8,3 % mužů se na svém pracovišti ze strany kolegů nebo nadřízených dokonce setkalo s názorem, že *by museli opustit zaměstnání, pokud by měli děti*. S názory týkajícími se neslučitelnosti péče o děti a akademické práce se setkávají častěji ženy v oboru přírodních a technických věd. Z hlediska věku se s výše uvedenými postoji setkávají zejména mladší ročníky do 40 let (např. s názorem, že by musely opustit zaměstnání, pokud by měly děti, se setkalo 21,5 % žen ve věku do 30 let a kolem 16 % žen ve věku 31–40 let).

### 4.3 Dostupnost flexibilních forem práce

Dostupnost flexibilních forem práce se liší mezi jednotlivými typy institucí. Nejvíce flexibilními pracovišti se jeví být ústavy AV, nejméně flexibilními naopak VVI. V rámci AV i VŠ patří k nejdostupnějším formám práce volná pracovní doba, kterou může využívat kolem 85 % dotázaných na AV, cca 83 % dotázaných na VŠ a cca 75 % lidí na VVI. Možnost pracovat z domova mělo 62,5 % dotázaných na VŠ, 68 % dotázaných na AV, ale jen 42 % dotázaných na VVI. Na VVI je pak ze všech institucí nejvíce dostupná práce na zkrácený úvazek. Přístup k tomuto opatření mělo podle výpovědí 75,6 % dotázaných na VVI, 71,4 % dotázaných na AV a 64 % dotázaných na VŠ. V případě této formy práce je kromě dostupnosti důležitou informací také to, zda je lidem umožněno navýšení pracovního úvazku poté, co nějakou dobu pracovali na zkrácený úvazek. Jako nejméně problematická je možnost návratu na vyšší úvazek vnímána lidmi z AV (54 % dotázaných) a z VVI (49 % dotázaných), v případě VŠ by však mělo takovou možnost jen kolem 39 % dotázaných. Vzhledem k relativně vysokému podílu lidí, kteří uvedli, že neví, zda taková možnost vůbec existuje (25 % v případě AV a 30,7 % v případě VŠ), se zdá, že pravidla a podmínky zkracování a následného navyšování pracovního úvazku na akademických institucích patrně nejsou systematicky ošetřeny, případně že o nich lidé nejsou informováni.

Vzhledem k odlišnému charakteru práce se liší dostupnost jednotlivých forem práce mezi obory. Zkrácené úvazky jsou nejčastěji dostupné akademikům a akademičkám v přírodních vědách (72,2 %), možnost navýšit si zkrácený úvazek je pak nejjistější v technických (necelých 53 %) a přírodních vědách (47,7 %). Práce z domova je běžná mezi lidmi působícími v humanitních (77,1 %) a sociálních vědách (85,7 %). Ti mohou také, spolu s akademiky a akademičkami z přírodních věd, nejčastěji využívat volnou pracovní dobu (92,4 % v případě sociálních věd, 85,6 % v případě humanitních věd a 83,1 % v případě přírodních věd). Rozdíly v dostupnosti opatření na podporu kombinace práce a soukromého života závisí také na stadiu životního cyklu – např. částečné úvazky jsou nejvíce dostupné na jedné straně lidem ve věku 31–40 let, na druhé straně také starším lidem ve věkové kategorii 61+

### 4.4 Celková spokojenost s podmínkami pro kombinaci práce a rodinného života

I přes vysokou míru pocítovaného konfliktu mezi pracovním a soukromým životem, velkou časovou náročnost práce a poměrně běžné zkušenosti s postoji posilujícími neslučitelnost práce a rodičovství je celkové hodnocení pracovních podmínek pro kombinaci profesního a soukromého života z pohledu akademických pracovnic a pracovníků pozitivní (72 % dotázaných je hodnotilo pozitivně). Větší spokojenost s pracovními podmínkami vykazovali lidé působící na AV a VVI, nejméně spokojeni byli lidé na VŠ (78,3 % lidí na AV a 76,6 % lidí na VVI a 69,4 % dotázaných na VŠ). Nejvíce pozitivně hodnotily tyto podmínky ženy v sociálních vědách (necelých 79 %), v technických vědách (76,5 %) a v humanitních vědách (72,3%). Nejméně spokojených lidí bylo v lékařských vědách (58 % žen a 62,3 % mužů). Mezi muži hodnotili podmínky pro kombinaci práce a rodiny nejvíce pozitivně ti, co působí v technických vědách (79,1 %), v přírodních vědách (necelých 79 %), v humanitních (71 %) a sociálních vědách (70,2 %). Zatímco u žen se zvyšuje spokojenost s podmínkami kombinace až po 40. roce věku, tedy v době, kdy již běžně nepečují o nejmenší děti, mezi muži se spokojenost zvyšuje postupně.

## 5. Spokojenost s prací

Se svou prací jako takovou je nespokojeno pouze kolem 19 % dotázaných akademiků a akademiček (rozdíly mezi muži a ženami nebyly významné). Existují však oblasti, k nimž jsou lidé velmi kritičtí. Jednou z nich je finanční ohodnocení, s nímž jsou ze všech sledovaných oblastí práce lidé spokojeni vůbec nejméně (nespokojeno bylo 63 % dotázaných, necelých 68 % žen a 60 % mužů). Nespokojeni jsou s ním zejména lidé v humanitních a sociálních vědách, kde jsou také ze všech oborů nejnižší mzdy. Druhou nejvíce problematickou oblastí se ukázal být způsob hodnocení pracovního výkonu, s nímž bylo nespokojeno 36,7 % dotázaných (41,5 % žen a 32,5 % mužů). Se svými pracovními vyhlídkami je nespokojeno 33,2 % akademiků a akademiček (38,7 % žen a 28,5 % mužů) a 29,4 % dotázaných (31,4 % žen a 27,8 % mužů) bylo nespokojeno s tím, jak jsou využívány jejich schopnosti. Ženy přitom vykazovaly ve všech oblastech nižší spokojenost než muži.

Nejspokojenějšími akademiky a akademičkami jsou lidé působící na AV, kteří vykazují ve všech oblastech nejvyšší míru spokojenosti. Mezi lidmi z VVI je patrný nejvyšší podíl lidí nespokojených s pracovními vyhlídkami, s tím, jak využívají své schopnosti, a je zde také nejvyšší podíl lidí, kteří jsou se svou prací celkově nespokojeni. Na vysokých školách je naopak nejmenší spokojenost s finančním ohodnocením a spolu s VVI je zde také mnohem vyšší podíl lidí nespokojených s hodnocením pracovního výkonu než na AV.

Pokud jde o celkovou spokojenost s prací, v rámci VŠ vykazovali největší spokojenost docenti a docentky a profesoři a profesorky, nejmenší pak doktorandi a doktorandky. K nejvíce spokojeným pracovníkům patří v rámci AV vedoucí vědečtí a vědečtí pracovníci a pracovnice, nejmenší spokojenost naopak vykazují vědečtí asistenti a asistentky a doktorandi a doktorandky. V případě VVI byli se svou prací celkově nejvíce spokojeni vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice a vědečtí pracovníci a pracovnice, nejméně naopak doktorandi a doktorandky. Celková spokojenost s prací je přitom velice úzce provázána se spokojeností ve výše zmiňovaných dílčích oblastech. Nejužší vztah je patrný mezi celkovou spokojeností a spokojeností s pracovními vyhlídkami. Zaměstnání, které lidem poskytuje pracovní perspektivu, kde mají pocit, že se s nimi počítá, a kde lze zároveň i předpokládat, že panují dobré pracovní vztahy, je patrně klíčové pro celkovou spokojenost s prací. Celkovou spokojenost naopak výrazně negativně ovlivňují pocity stresu nebo psychického a fyzického vyčerpání.

## 6. Zahraniční akademická mobilita: zkušenosti, délka pobytů, oborová a genderová specifika a důvody nemobility

Většina akademiků a akademiček má nějakou zkušenost s akademickou mobilitou, ať už během doktorského studia, nebo kdykoliv po jeho ukončení (69 % dotázaných). Muži jsou pak více mobilní než ženy (64,7 % žen a 72,7 % mužů mělo nějakou zkušenost s akademickou mobilitou) a liší se také jednotlivé typy institucí. Nejvíce mobilní jsou lidé na AV (73,9 %), nejméně lidé na VVI (kolem 59 % dotázaných). Na VŠ mělo zkušenost s mobilitou kolem 65,3 % dotázaných.

Nejčastěji lidé absolvují pobyty v rámci doktorského studia (45,1 % žen a 39,5 % mužů). Rozšířené je také hostování na zahraničních institucích (26 % žen a 35,9 % mužů). Postdoktorické pobyty jsou obvyklejší u mužů než u žen (22,1 % mužů a 12,2 % žen). K nejméně častým formám mobility patřilo doktorské studium v zahraničí (6,1 % žen a 4,9 % mužů) a také standardní zaměstnání na zahraniční akademické instituci (5,7 % žen a 6,6 % mužů). Jak vyplývá z uvedených údajů, ženy jsou častěji mobilní během doktorského studia, zatímco muži odjíždějí častěji po jeho ukončení.

Postdoktorické pobyty jsou běžné zejména na AV, kde je okusilo kolem 41 % lidí se zkušeností s akademickou mobilitou. Hostování na zahraničních institucích je pak běžnou praxí zejména na VŠ (přes 47 % dotázaných se zkušeností s mobilitou). Z hlediska oboru jsou postdoktorické stáže běžné zejména v přírodních a lékařských vědách, hostování na zahraničních institucích najdeme nejčastěji u akademiků a akademiček v humanitních a sociálních vědách a v případě mužů také v přírodních a technických vědách. Doktorské studium v zahraničí je pak nejobvyklejší v humanitních a sociálních vědách, stejně jako i regulérní zaměstnání v zahraničí. To se vyskytuje také častěji u mužů v přírodních, technických a lékařských vědách než u žen působících v těchto oborech. Stáže během doktorského studia pak absolvují nejčastěji lidé v oborech zemědělských věd, dále také ženy v oborech technických věd a muži působící ve vědách přírodních.

Průměrná délka nejdelších zahraničních pobytů během doktorského studia byla u mužů a žen srovnatelná (5,2 měsíce u žen a 6,5 měsíce v případě mužů). Výrazné genderové diference se však objevují v případě pobytů realizovaných po ukončení doktorského studia, kdy průměrná délka nejdelšího zahraničního pobytu u mužů (10,1 měsíce) přesahuje průměrnou délku těchto pobytů u žen (6,9 měsíce). Právě u pobytů realizovaných až po ukončení Ph.D. se objevují kromě genderových také oborová a institucionální specifika. Nejdelší průměrná doba zahraničního pobytu po ukončení doktorátu je na AV (15 měsíců), k čemuž přispívají zejména přírodovědné/technické obory (průměrná doba nejdelšího zahraničního pobytu v těchto oborech na AV trvala 16,5 měsíce, v oborech humanitních a sociálněvědních to pak bylo šest měsíců). Na VVI dosahovala průměrná doba nejdelších pobytů 4,8 měsíců a v případě VŠ to bylo kolem sedmi měsíců.

Ženy přitom po ukončení doktorského studia absolvují statisticky významně méně stáží a pobytů, které by trvaly alespoň tři měsíce, než muži. Žádnou takovou stáž dosud neabsolvovalo 48,7 % akademiček a 42,9 % akademiků s Ph.D., jednu takovou stáž absolvovalo 10 % akademiček a 15,7 % akademiků, dvě a více takových stáží absolvovalo jen 5,8 % akademiček a 14,1 % akademiků. Z hlediska oborových specifik mají s tímto typem stáží zkušenost nejčastěji ženy a muži v přírodních vědách (30,8 % žen, 55,4 % mužů). Mezi ženami jsou dále nejvíce rozšířeny v sociálních vědách (29,5 %), nejméně zkušeností pak s nimi mají ženy v lékařských (16,2 %) a humanitních vědách (18,5 %). Muži pak mají s těmito typy stáží zkušenosti nejčastěji v lékařských vědách (44,4 %), nejméně často naopak v zemědělských vědách (14,3 %).

Nejčastější důvody, proč lidé dosud neabsolvovali žádnou formu akademické mobility, jsou přitom pracovní závazky, nedostatek příležitostí a to, že po nich absolvování zahraniční stáže dosud nikdo nevyžadoval. Zatímco muži nejčastěji uváděli jako důvod své pracovní závazky (39,3 % mužů a 28,7 % žen), ženy uváděly kromě tohoto důvodu nejčastěji také péči o děti (37,5 % žen a 18,7 % mužů).



# 1 Metodologie sběru dat a výzkumný soubor

Dotazníkové šetření<sup>4</sup> bylo realizováno v rámci projektu Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti ve vědě a výzkumu, který byl financován v rámci Operačního programu Zaměstnanost (registrační číslo: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_028/0003571) ve spolupráci s CVVM Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i.

Dotazníkové šetření probíhalo formou on-line šetření ve dnech 24. 5. – 4. 8. 2017 a zahrnuje celkem 2089 odborných, pedagogických nebo vědeckých a výzkumných pracovníků a pracovníků působících v českém veřejném akademickém sektoru (konkrétně na veřejných vysokých školách (dále VŠ), na Akademii věd ČR (AV) a na ostatních veřejných výzkumných institucích (VVI).

Kontakty, jimž byly rozesílány odkazy na vyplnění on-line dotazníku, byly sebrány na základě veřejně dostupných informací o zaměstnancích jednotlivých institucí. Respondenti a respondentky byli vybíráni formou stratifikovaného náhodného výběru, který respektoval strukturu oborovou, genderovou i strukturu z hlediska typu instituce a také vzájemné provázání těchto charakteristik s ohledem na dostupné statistiky české akademické populace.<sup>5</sup> Dotazování probíhalo s použitím aplikace Lime Survey, skrze niž byli akademici a akademičky oslovováni a vyzváni k účasti na výzkumu a byly jim také zasílány upomínky. Každý účastník a každá účastnice obdrželi s pozvánkou také unikátní odkaz k dotazníku. Respondentům a respondentkám bylo systémem přiděleno anonymní ID, které nebylo nijak propojeno se jménem ani s dalšími osobními údaji.

Reprezentativita datového souboru byla sledována z hlediska pohlaví, oboru a pracoviště. Kritéria reprezentativity byla dána dostupnými informacemi o české akademické populaci v přehledových statistikách ČSÚ a MŠMT.<sup>6</sup> Výsledný soubor byl dovážen tak, aby jeho složení odpovídalo podílu zastoupení jednotlivých oborů a zastoupení mužů a žen v jednotlivých typech institucí.

Osloveno bylo celkem 11 316 vybraných akademiků a akademiček (z toho 5757 za AV ČR a VVI a 5559 za VŠ). Dokončených dotazníků bylo celkem 2089 (z toho za AV ČR 828, za VVI 205, za VŠ 1056). Plánovaný minimální rozsah souboru byl stanoven na 2000 respondentů celkem – 1000 za VŠ a 1000 za AV ČR. Návratnost tohoto typu šetření je přitom standardně uváděna kolem 20–30 %.<sup>7</sup> Celková návratnost výzkumu byla v našem případě 18,5 % (17,9 % v případě souboru AV+VVI a 19,1 % v souboru zahrnujícím VŠ).

Dotazník, který prošel pilotáží, byl složen z části z otázek, které výzkumný tým již v minulosti úspěšně použil při několika šetřeních pracovních a životních podmínek akademiček a akademiků na jednotlivých vybraných akademických institucích v ČR, část otázek se inspirovala dotazníkovým šetřením Psychologického ústavu z roku 2014<sup>8</sup> zacíleným na akademiky a akademičky na vysokých školách v ČR nebo z něj byla přejata, část dotazníku pak obsahovala původní otázky vycházející z teoretických a věcných výzkumných otázek

<sup>4</sup> Metodologický report připravila Mgr. Jarmila Pilecká (CVVM), která měla na starosti zajištění sběru dat.

<sup>5</sup> Zdrojem pro rozložení AV ČR a VVI byla data Českého statistického úřadu, především pak tisková zpráva *Zaostřeno na ženy a muže – 2016*, kap. *Věda a technologie*, dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze>; pro VŠ pak byla použita data z údajů a statistik MŠMT.

<sup>6</sup> Základní zdroj: [www.msmt.cz/file/37638/download/](http://www.msmt.cz/file/37638/download/), dále byly použity podklady zaslané na vyžádání ze statistik MŠMT s údaji o rozložení vědeckých pracovníků na VŠ na základě jednotlivých škol, pohlaví a pracovní pozice.

<sup>7</sup> Kaplowitz, M. D., Lupi, F., Couper, M. P., Thorp, L. (2012). The effect of invitation design on web survey response rates. *Social Science Computer Review* 30 (3): 339–349.

<sup>8</sup> Tímto děkuji Dr. Kateřině Zábrodské, vedoucí výzkumného projektu Psychologického ústavu AV, za laskavé poskytnutí dotazníku.

týkajících se dopadů neoliberálních poměrů akademického pracovního trhu na pracovní podmínky ve vědě, výzkumu a terciárním školství.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Na přípravě dotazníku se kromě autorky podílely: Mgr. K. Cidlinská, Mgr. N. Fárová, Dr. M. Linková, Dr. B. Nyklová a Mgr. H. Tenglerová. Za spolupráci na zpracování dat a přípravě jejich grafické prezentace děkuji Mgr. Michaele Trtíkové Vojtkové.

## 2 Postavení v práci a základní deskriptivní charakteristiky kvality zaměstnání v akademické profesi

V následující kapitole se zaměřuji na základní deskriptivní charakteristiky týkající se kvality zaměstnání v akademické profesi, jako jsou typy pracovních smluv, výše pracovních úvazků a mezd a další relativní charakteristiky, jako např. zdroje financování pracovních pozic, genderové nerovnosti v postavení ve vedení a zatížení různými typy práce. Ve všech případech se soustředím kromě jiných faktorů především na rozdíly genderové, oborové a rozdíly mezi různými typy institucí (veřejnými vysokými školami (VŠ), Akademií věd ČR (AV) a ostatními veřejnými výzkumnými institucemi (VVI). Tam, kde to data umožňovala, byla do analýzy zařazena také intersekce těchto faktorů.

### 2.1 Pracovní smlouvy a jistota práce

#### 2.1.1 Pracovní smlouvy

**Pro akademickou profesi v ČR je typické zaměstnávání na smlouvy na dobu určitou (55,7 % dotázaných), které je spojeno s vyšší mírou pracovní nejistoty než zaměstnání na smlouvu na dobu neurčitou. To je přitom téměř sedmkrát více, než je průměr pro českou populaci (celkem 8 %, 6 % mužů a 11 % u žen<sup>10</sup>). Smlouvu na dobu neurčitou mělo v našem vzorku pouze 35,3 % dotázaných.** Na kombinaci stipendia a pracovní smlouvy nebo DPP/DPČ pracovalo 5,1 % dotázaných. Čistě jen stipendium čerpalo pouze 2,7 % dotázaných. Na základě jiného typu vztahu (ŽL, DPP, DPČ) bylo odměňováno 1,2 % dotázaných.<sup>11</sup> Převaha smluv na dobu určitou, jejichž řetězení je regulováno zákoníkem práce, přitom souvisí mj. s nastavením financování vědeckých a akademických institucí, kdy se výše jejich finančních zdrojů odvíjí částečně od získaných grantů a vyprodukovaných vědeckých výstupů a není tedy možné je dlouhodobě plánovat. Roli může hrát také přerozdělování prostředků mezi jednotlivá pracoviště (katedry, ústavy, fakulty) uvnitř VŠ a AV, která mají různá a různě proměnlivá pravidla. Skutečnost, že akademické instituce mohou dlouhodobě zaměstnávat lidi na smlouvy na dobu určitou, je umožněna výjimkou ze zákoníku práce. Podle současné právní úpravy platí pravidlo 3 × 3 – na dobu určitou je možné zaměstnat pracovníka či pracovníci pouze třikrát za sebou, přičemž délka jedné smlouvy může trvat maximálně tři roky. Maximálně po devíti letech musí být danému pracovníkovi či pracovníci buď udělena smlouva na dobu neurčitou, nebo s ním musí být rozvázán pracovní poměr. Zákoník práce nicméně od roku 2013 umožňuje i výjimky zdůvodnitelné provozními důvody nebo důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce zaměstnance, pro které na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou. Zaměstnavatel však musí postupovat přiměřeným způsobem, musí definovat, jakého okruhu pracovníků se výjimka týká, a tuto výjimku musí mít schválenou oborovou organizací. To je také běžná praxe českých akademických institucí, s výjimkou VVI, kde převažují smlouvy na dobu neurčitou

**Ženy jsou na smlouvy na dobu určitou zaměstnány o něco častěji než muži (57,3 % žen vs. 54,1 % mužů). Muži jsou naopak častěji zaměstnání na smlouvu na dobu neurčitou (38,1 % mužů a 32,3 % žen), což souvisí s odlišnými pozicemi, které muži a ženy v akademické hierarchii zastávají. Ženy jsou pak také častěji odměňovány formou stipendia nebo jiným**

<sup>10</sup> Data ČSÚ za 4. čtvrtletí 2017 (viz:

<https://www.czso.cz/documents/10180/46239545/25012817q427.xlsx/d42b4362-5dd5-494a-bc88-b68e0e1cb160?version=1.0>).

<sup>11</sup> Je přitom možné, že vzhledem k tomu, že základní soubor zahrnoval lidi prezentované na webu jednotlivých pracovišť, je právě tato skupina akademiků a akademiček ve skutečnosti vyšší a ve vzorku je podhodnocena.

**způsobem** (DPP, DPČ, ŽL nebo jejich kombinací). Takto pracovalo 9 % dotázaných (10,4 % žen a 7,8 % mužů). Vzhledem ke způsobu oslovení výběrového vzorku lze však předpokládat, že podíl těchto lidí bude ve skutečnosti patrně ještě vyšší.

**Tabulka 1: Podíl pracovníků a pracovníc podle typu pracovní smlouvy a pohlaví, v %**

	<b>Celkem</b>	<b>Žena</b>	<b>Muž</b>
<b>Smlouva na dobu určitou</b>	55,7	57,3	54,1
<b>Smlouva na dobu neurčitou</b>	35,3	32,3	38,1
<b>Stipendium a pracovní smlouva</b>	4,5	5	4
<b>Stipendium</b>	2,7	3,1	2,4
<b>DPP, DPČ, ŽL a jiné</b>	1,2	1,5	0,9
<b>Stipendium a DPP/DPČ/ŽL</b>	0,6	0,9	0,4

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly podle pohlaví na hladině významnosti 5 %.<sup>12</sup>

Z hlediska trvání smluv na dobu určitou pracují lidé v akademické profesi nejčastěji na smlouvy na dobu určitou v délce trvání dva až tři roky (40,4% celkem, 42,1 % žen a 38,9 % mužů), smlouvy v délce tři a více let<sup>13</sup> má kolem 22 % dotázaných, častěji šlo přitom o muže (26,1 %) než o ženy (17,7 %).

**Tabulka 2: Délka trvání pracovní smlouvy na dobu určitou podle pohlaví, v %**

	<b>Celkem</b>	<b>Žena</b>	<b>Muž</b>
<b>1 rok a méně</b>	19,3	19,8	18,8
<b>Do 2 let</b>	18,3	20,5	16,3
<b>Do 3 let</b>	40,4	42,1	38,9
<b>3 a více let</b>	22,0	17,7	26,1

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1251; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Rozložení typů pracovních smluv se liší podle typu instituce a oboru. Uvnitř těchto skupin jsou přitom patrné specifické genderové rozdíly.** Zatímco v některých oblastech jsou velice výrazné, v jiných jsou naopak minimální.

Z hlediska **typu instituce jsou smlouvy na dobu neurčitou běžné pouze na VVI (69,3 % dotázaných celkem; 77,1 % mužů a 62,4 % žen). Na VŠ měla oproti tomu tento typ smlouvy jen zhruba třetina dotázaných (34,3 % celkem; 29,4 % žen a 38,8 % mužů) a na AV pak jejich**

<sup>12</sup> Není-li v textu uvedeno jinak, hladina statistické významnosti je 5 %. Statistické významnosti jsou většinou testovány  $\chi^2$  testy (v případě kontingenčních tabulek), případně T-testy a ANOVOU v případě porovnání průměrných hodnot.

<sup>13</sup> V současné době již smlouvu na dobu delší než tři roky uzavřít nejde. Lidé, kteří uvedli, že mají smlouvu na dobu delší než tři roky, měli tuto smlouvu uzavřenou z doby minulé.

**podíl dosahoval jen 29,3 % (28,2 % žen a 30,3% mužů).** Na AV převažují smlouvy na dobu určitou – tímto způsobem je zde zaměstnáno přes 70,2 % dotázaných (71,3 % žen a 69,3 % mužů). Mezi lidmi na VŠ byl pak nejvyšší podíl lidí zaměstnaných na jiný typ smlouvy (DPP, DPČ, ŽL, stipendium) – 9,3 % žen a 7 % mužů. Na všech typech institucí jsou muži častěji zaměstnáni na smlouvy na dobu neurčitou. **Nejvýraznější rozdíly jsou přitom patrné na VŠ, kde je podíl mužů, kteří mají uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou, o necelých 10 p. b. vyšší než podíl žen** (viz následující Tabulka 3).

**Tabulka 3: Podíl pracovníků a pracovníc podle typu smlouvy, podle typu instituce a pohlaví, v %**

	AV			VVI**			VŠ*		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
<b>Smlouva na dobu neurčitou</b>	28,2	30,3	29,3	62,4	77,1	69,3	29,4	38,8	34,1
<b>Smlouva na dobu určitou</b>	71,3	69,3	70,2	33,9	21,9	28,3	61,3	54,2	57,7
<b>Jiné (stipendium, DPP, DPČ, ŽL)</b>	0,5	0,4	0,5	3,7	1,0	2,4	9,3	7,0	8,2

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle pohlaví na hladině 0,1 %, \*\*) na hladině 10 %.

Co se týče **délky trvání smluv na dobu určitou na jednotlivých typech institucí**, podrobnější třídění bylo možné pouze v případě VŠ a AV, kde je využívání smluv na dobu určitou široce rozšířeno. **Na AV je mnohem běžnější využívání smluv na dobu určitou v délce maximálně jednoho roku než na VŠ** (24,8 % dotázaných na AV vs. 15,2 % dotázaných na VŠ) **a také smluv na tři a více let** (30,1 % dotázaných na AV vs. 19,7 % na VŠ). **Na VŠ oproti tomu převažují smlouvy na dobu dvou až necelých tří let** (45,8 % dotázaných na VŠ vs. 27,3 % na AV). Zatímco v rámci VŠ se v tomto ohledu nepodařilo prokázat statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami zaměstnanými na smlouvu na dobu určitou, **v případě AV jsou ženy významně častěji zastoupeny mezi lidmi se smlouvou na dobu určitou do jednoho a do dvou let, zatímco muži naopak převažují mezi zaměstnanci s delšími pracovními smlouvami na tři a více let.** To, jak ukážeme dále, souvisí s pracovní pozicí, na niž se jedinec nachází v rámci pracovní hierarchie a nerovnoměrným rozložením žen a mužů v rámci těchto pozic.

**Tabulka 4: Délka trvání pracovní smlouvy na dobu určitou podle typu instituce a pohlaví, v %**

	AV*			VŠ		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
<b>1 rok a méně</b>	28,6	23,0	24,8	17,0	14,6	15,9
<b>Do 2 let</b>	22,9	15,2	17,7	19,7	17,3	18,6
<b>Do 3 let</b>	28,6	26,7	27,3	45,7	45,9	45,8
<b>3 a více let</b>	20,0	35,0	30,1	17,6	22,2	19,7

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1253; pozn.:\*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Pokud jde o **vysoké školy**, uvnitř jednotlivých profesních skupin jsou rozdíly v typech pracovních smluv mezi muži a ženami zanedbatelné. **Smlouvy na dobu neurčitou jsou na VŠ udělovány především profesorům a profesorkám a docentům a docentkám** (smlouvu na dobu neurčitou má více než 71 % dotázaných v této profesní skupině). **V rámci profesní skupiny odborných asistentů a asistentek a vědeckých pracovníků a pracovnic má smlouvu na dobu neurčitou pouze něco málo přes 25 % dotázaných.** Odborné asistentky asistenti, kteří v rámci VŠ nejčastěji pracují na smlouvy na dobu určitou, mají pracovní smlouvy nejčastěji uzavřeny na dobu dvou až necelých tří let. Nejméně výhodnou pozici mají v tomto ohledu doktorandky a doktorandi, kteří jsou většinou zaměstnáváni na různé krátkodobé smlouvy typu DPP či stipendia, a pokud mají pracovní smlouvu, nejčastěji trvá maximálně jeden rok.

**Tabulka 5: Podíl pracovníků a pracovnic podle typu pracovní smlouvy v rámci VŠ podle profesních skupin, v %**

	Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou	Jiné (stipendium, DPP, DPČ aj.)
<b>Profesor/ka</b>	71,4	27,5	1,1
<b>Docent/ka</b>	71,8	28,2	x
<b>Odborný asistent/ka</b>	26,6	72,5	0,9
<b>Asistent/ka, lektor/ka</b>	20,3	73,0	6,8
<b>Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka</b>	24,1	75,9	x
<b>Odborný pracovník/ice</b>	22,2	70,4	7,4
<b>Doktorand/ka</b>	9,3	36,4	54,2

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1056; pozn.: stat. významné rozdíly mezi jednotlivými pozicemi na hladině významnosti 5 %, rozdíly mezi muži a ženami v rámci jednotlivých pracovních pozic nejsou stat. významné.

V rámci **Akademie věd mají smlouvy na dobu neurčitou nejčastěji odborní pracovníci a pracovnice a vedoucí vědeckí pracovníci a pracovnice.** Ženy působící v nižších pozicích na AV mají přitom častěji smlouvy na dobu neurčitou než muži v těchto pozicích. Pokud jde o délku trvání smluv na dobu určitou, maximálně jednoleté pracovní smlouvy jsou udělovány zejména doktorandům a doktorandkám (43,7 %). Vědeckí pracovníci a pracovnice a vedoucí vědeckí pracovníci a pracovnice, pokud jsou zaměstnáni na dobu určitou, mají nejčastěji smlouvy v délce tři a více let. U postdoktorandů a postdoktorandek najdeme nejčastěji smlouvy na dobu jednoho či dvou let (na tyto pracovní smlouvy pracuje necelých 63 % z nich).

**Tabulka 6: Podíl pracovníků a pracovnic podle typu pracovní smlouvy v rámci AV podle profesních skupin, v %**

	Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou
<b>Odborný pracovník/ice</b>	42,9	57,1
<b>Doktorand/ka</b>	8,6	91,4

<b>Postdoktorand/ka</b>	10,2	89,8
<b>Vědecký asistent/ka</b>	20,4	79,6
<b>Vědecký pracovník/ice</b>	32,6	67,4
<b>Vedoucí vědecký pracovník/ice</b>	48,5	51,5

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 828; pozn.: stat. významné rozdíly mezi jednotlivými pozicemi na hladině významnosti 5 %, rozdíly mezi muži a ženami uvnitř jednotlivých pozic nejsou stat. významné (jiné varianty zaměstnání než na dobu určitou a na dobu neurčitou byly z analýzy vyřazeny pro minimální zastoupení).

V rámci **veřejných výzkumných institucí** (s výjimkou AV) **se se smlouvami na dobu určitou setkáme nejčastěji mezi vedoucími pracovníky a pracovníci a vědeckými pracovníky a pracovníci**. Nejméně často pak bývají udělovány doktorandům a doktorandkám. Ti měli ve všech případech smlouvu na dobu určitou.

**Tabulka 7: Podíl pracovníků a pracovníc podle typu pracovní smlouvy v rámci VVI a podle profesních skupin, v %**

	<b>Smlouva na dobu neurčitou</b>	<b>Smlouva na dobu určitou</b>
<b>Odborný pracovník/ice</b>	58,3	41,7
<b>Doktorand/ka</b>	x	100,0
<b>Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka</b>	77,6	22,4
<b>Vedoucí vědecký pracovník/ice</b>	100,0	x

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 205; pozn.: stat. významné rozdíly mezi jednotlivými pozicemi na hladině významnosti 10 %, rozdíly mezi muži a ženami uvnitř jednotlivých pozic nejsou stat. významné (jiné varianty zaměstnání než na dobu určitou a na dobu neurčitou byly z analýzy vyřazeny pro minimální zastoupení).

Rozdíly je pak možné identifikovat také podle **oborů**. Pro účely analýzy je nicméně třeba vzít v úvahu také odlišnosti mezi jednotlivými typy akademických institucí. Použijí proto zjednodušené dělení na přírodní/technické a příbuzné obory (dále jen přírodní/technické obory) a na humanitní a společenskovední obory. **Humanitní/společenskovední obory mají v rámci AV i VVI vyšší podíl zaměstnaných na smlouvu na dobu neurčitou ve srovnání s přírodovědnými/technickými obory, zatímco na VŠ je podíl lidí pracujících na smlouvu na dobu neurčitou mezi obory vyrovnaný.** Na VŠ přírodovědného/technického zaměření je také relativně vysoký podíl lidí zaměstnan na jiné smlouvy či stipendia (DPP, DPČ apod.), což lze patrně vysvětlit častější praxí zapojování doktorandů a doktorandek a studentů a studentek do výzkumných projektů, než je tomu v oborech humanitních a společenskovedních.

Na odlišnou praxi využívání smluv na dobu určitou mezi obory pak také poukazuje analýza délky trvání těchto smluv. **Zatímco v případě humanitních/společenskovedních oborů má pracovní smlouvu v délce maximálně dvou let uzavřenou jen necelá čtvrtina zaměstnanců a zaměstnankyň na dobu určitou na AV a kolem 28 % zaměstnanců a zaměstnankyň na**

veřejných vysokých školách, v případě přírodních/technických věd je to 49 % na AV a 42,4 % lidí pracujících na smlouvu na dobu určitou na VŠ.

**Tabulka 8: Podíl pracovníků a pracovníc podle typu pracovní smlouvy, instituce a oboru, v %**

		Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou	Jiné (stipendium, DPP, DPČ aj.)
AV	Humanitní/společenskovední	31,6	67,7	0,6
	Přírodovědný/technický	28,8	70,8	0,4
VVI	Humanitní/společenskovední	78,6	21,4	x
	Přírodovědný/technický	67,8	29,4	2,8
VŠ	Humanitní/společenskovední	33,6	60,4	6,0
	Přírodovědný/technický	34,6	55,0	10,4

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Zatímco AV se jeví jako více rovnostářská instituce z hlediska rozdělování pracovních smluv mezi muže a ženy, a to jak v případě humanitních/společenskovedních oborů, tak v případě přírodovědných/technických oborů, největší genderové nerovnosti mezi muži a ženami jsou patrné v rámci přírodovědných/technických oborů na vysokých školách. Na VŠ v přírodovědných/technických oborech má smlouvu na dobu neurčitou pouze necelých 24 % žen, v případě mužů to však bylo téměř 44 % dotázaných. Statisticky významné rozdíly se pak ukázaly také v případě VVI – vzhledem k relativně malému rozsahu vzorku, zejména v případě VVI humanitního/společenskovedního směru (N = 20), jsou však rozdíly podle oborů spíše orientační. Jistou relevanci nicméně mají v případě VVI přírodovědných oborů, kde se podobně jako v případě VŠ ukazuje, že ženy zde méně často než muži získávají smlouvy na dobu neurčitou.

**Tabulka 9: Podíl pracovníků a pracovníc podle typu pracovní smlouvy, instituce, oboru a pohlaví, v %**

Typ instituce	Obor	Pohlaví	Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou	Jiné (stipendium, DPP, DPČ aj.)
VŠ	Humanitní/společenskovední	Ženy	31,6	60,9	7,4
		Muži	36,0	59,5	4,5
	Přírodovědný/technický*	Ženy	23,8	65,6	10,6
		Muži	43,6	47,5	8,9
AV	Humanitní/společenskovední	Ženy	39,6	60,4	x
		Muži	26,7	73,3	x
	Přírodovědný/technický	Ženy	26,2	73,8	x
		Muži	30,4	69,6	x



VVI	Humanitní/společenskovědní**	Ženy	100,0		x
		Muži	63,2	36,8	x
	Přírodovědný/technický**	Ženy	65,4	34,6	x
		Muži	79,8	20,2	x

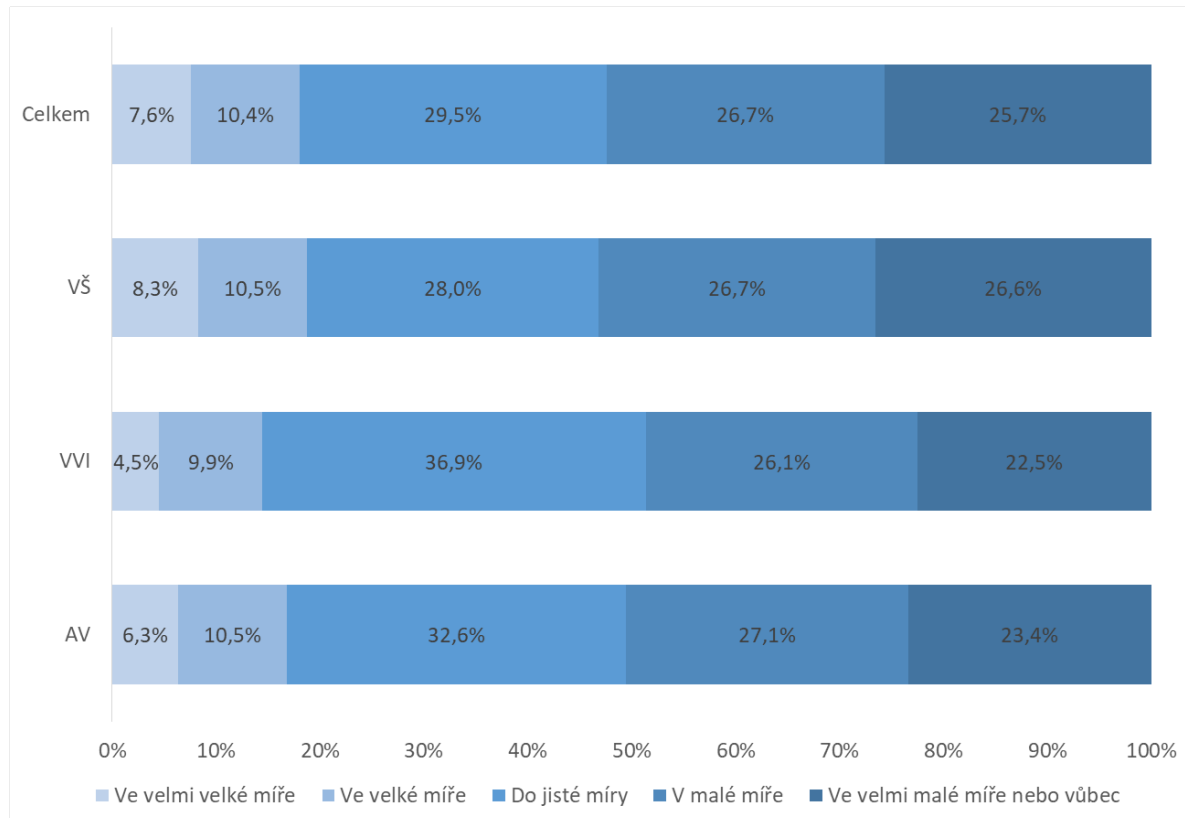
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 0,1 %, \*\*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 10 %.

## 2.1.2 Vnímání (ne)jistoty práce

Jak bylo řečeno v předchozí kapitole, akademické prostředí je specifické velkým rozšířením smluv na dobu určitou, což vypovídá o výrazně nižší míře jistoty práce v určitém segmentu akademického pracovního trhu. Kromě objektivních charakteristik, jako je trvání pracovních smluv, je nicméně podstatné i to, jak jistotu práce vnímají sami akademičtí pracovníci a pracovnice.

**Ztráty zaměstnání se obávalo zhruba 18 % dotázaných ve velké nebo velmi velké míře, 30 % dotázaných uvedlo, že do jisté míry mají obavu ze ztráty zaměstnání, 52,4 % dotázaných se pak ztráty zaměstnání obávalo jen v malé míře nebo vůbec. Rozdíly mezi jednotlivými typy institucí nebyly statisticky významné (viz Graf 1). Statisticky významné rozdíly se však ukázaly z hlediska oboru. Větší jistotu lidem poskytují zejména vědy technické, v rámci VŠ pak také vědy lékařské a v případě AV pak vědy přírodní. V rámci AV patřily lékařské vědy naopak k těm nejméně jistým (Tabulka 10).**

**Graf 1: Obavy ze ztráty zaměstnání podle instituce, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089.

**Tabulka 10: Obavy ze ztráty zaměstnání podle instituce a oboru, průměrné hodnoty**

Obor/ Instituce	Přírodní vědy	Technické vědy	Zemědělské vědy	Lékařské vědy	Humanitní vědy	Sociální vědy	Celkem
<b>AV</b>	3,57	3,62	3,13	3,03	3,32	3,47	3,51
<b>VVI</b>	3,37	3,85	3,61	3,47	3,55	3,47	3,52
<b>VŠ*</b>	3,45	3,74	3,23	3,98	3,42	3,68	3,53

Škála: 1 = ve velmi velké míře, 5 = ve velmi malé míře nebo vůbec Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly.

Statisticky významné rozdíly v pocíťované nejistotě práce se ukazují také mezi jednotlivými pracovními pozicemi. V případě **VŠ** je **hlavním diskriminačním faktorem docentura** (výrazně nižších úrovní nejistoty práce ve srovnání s ostatními pozicemi dosahují pouze docenti a docentky a profesori a profesorky). **Nejvyšší míru nejistoty naopak vykazují vědeckí pracovníci a pracovnice a postdoktorandi a postdoktorandky**. V rámci **AV** není rozptýl, co se týče hodnocení nejistoty práce, natolik velký jako v případě **VŠ**. **Největší míru nejistoty v rámci AV pocítují vědeckí asistenti a asistentky, naopak vedoucí vědeckí pracovníci a pracovnice dosahují nejvyššího průměrného hodnocení subjektivní jistoty práce, která je však výrazně nižší než v případě docentů a profesorů na VŠ**. Také v případě **VVI** pocítují **nejvyšší míru jistoty práce vedoucí vědeckí pracovníci a pracovnice**, nejvyšší míru nejistoty zde vykazovali naopak doktorandi a doktorandky (Tabulka 11).

Výrazné rozdíly v míře pocíťované (ne)jistoty práce, které jsou patrné zejména na vysokých školách, jsou pak úzce navázány také na statisticky významné genderové rozdíly. **Zatímco v rámci AV nejsou rozdíly mezi muži a ženami významné, v případě VŠ a VVI ženy pocítují statisticky významně nižší jistotu práce než muži**. V případě **VŠ** pocíťovalo velkou nebo velmi velkou nejistotou pracovní pozice **23,8 % dotázaných žen, ale jen 13,6 % mužů**, naopak velmi malou nebo žádnou nejistotu zde pocíťovalo 49,1 % žen a 57,5 % mužů. V rámci jednotlivých pozic nicméně nejsou patrné genderové rozdíly (Tabulka 12).

Jak u žen, tak u mužů byla míra pocíťovaných **obav ze ztráty zaměstnání závislá na jejich věku, který úzce souvisí s pracovní pozicí**. Lišila se však dynamika, s jakou tento faktor působil mezi ženami a mezi muži. Zatímco v případě mužů obavy o ztrátu zaměstnání s věkem postupně klesají, **v případě žen kulminuje podíl těch, které se velmi obávají ztráty zaměstnání, ve věkové skupině 41–50 let**. Výrazněji se mezi ženami lišila pouze věková skupina 51+, v níž je patrný nejnížší podíl žen, které pocítují velké obavy ze ztráty zaměstnání (Tabulka 13). To může být způsobeno skutečností, že právě kolem 40. roku věku se v případě akademiček kumulují péče o malé děti s nároky na habilitaci, případně na vědecké osamostatnění se či na založení vlastního vědeckého týmu, které mohou podmiňovat možnost dalšího setrvání v akademické instituci. To jsou přitom kariérní cíle, kterých mohou ženy v tomto věku z důvodů daných jejich odlišnými životními drahami obvykle dosáhnout méně často než muži.

**Tabulka 11: Míra obavy pracovníků a pracovníc ze ztráty zaměstnání podle instituce a pracovní pozice, průměrné odpovědi**

VŠ		AV		VVI	
Profesor/ka	4,28	Odborný pracovník/ice	3,34	Odborný pracovník/ice	3,77
Docent/ka	4,06	Doktorand/ka	3,48	Doktorand/ka	2,85
Odborný asistent/ka	3,29	Postdoktorand/ka	3,34	Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka	3,39
Asistent/ka, lektor/ka	3,67	Vědecký asistent/ka	3,28	Vedoucí vědecký pracovník/ice	4,03
Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka	3,05	Vědecký pracovník/ice	3,43		
Odborný pracovník/ice	3,32	Vedoucí vědecký pracovník/ice	3,83		
Doktorand/ka	3,46				

Škála: (1 = ve velmi velké míře, 5 = ve velmi malé míře nebo vůbec); zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: ve všech institucích jsou patrné stat. významné rozdíly podle pozice, rozdíly podle pohlaví uvnitř jednotlivých pozic nejsou stat. významné.

**Tabulka 12: Míra obavy pracovníků a pracovníc ze ztráty zaměstnání podle instituce a pohlaví, v %**

		Ve velmi velké míře	Ve velké míře	Do jisté míry	V malé míře	Ve velmi malé míře nebo vůbec
AV	Žena	7,4	13,3	31,1	26,7	21,5
	Muž	5,9	9,1	33,3	27,4	24,4
VVI	Žena	8,5	11,7	37,2	20,2	22,3
	Muž	0,9	7,5	36,4	31,8	23,4
VŠ	Žena	10,4	13,4	27,0	24,8	24,4
	Muž	6,1	7,5	28,9	28,5	28,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle pohlaví.

**Tabulka 13: Míra obavy pracovníků a pracovníc ze ztráty zaměstnání podle instituce a typu pracovní smlouvy, v %**

Pohlaví	Věková skupina	Ve velké a velmi velké míře	Do jisté míry	V malé míře nebo vůbec
Žena	Do 30 let	22,3	21,3	56,4
	31–40	22,9	33,4	43,6
	41–50	29,3	29,3	41,4
	51+	17,3	25,0	57,7
Muž	Do 30 let	18,8	27,3	53,9
	31–40	17,6	30,9	51,5
	41–50	13,8	40,1	46,1
	51+	6,5	25,2	68,3
Celkem	Do 30 let	20,8	23,9	55,3
	31–40	20,1	32,1	47,9
	41–50	21,2	34,9	43,9
	51+	10,6	25,1	64,3

Zdroj dat: Akademici 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly.

**Obavy ze ztráty zaměstnání úzce souvisí s tím, z jakých zdrojů jsou pracovníce a pracovníci financováni a na jaký typ pracovní smlouvy pracují.** Nejvyšší míru nejistoty pocítují pochopitelně ti, kteří jsou financováni zcela nebo z většiny z účelových zdrojů (Tabulka 14). Pokud jde o typ pracovní smlouvy, v rámci AV se od ostatních skupin liší především lidé se smlouvami na dobu neurčitou, v případě VŠ vykazují vyšší míru subjektivně pocítované jistoty zaměstnání lidé se smlouvami na dobu minimálně tří let (Tabulka 15). Výše úvazku (tedy skutečnost, zda člověk pracuje na plný nebo na částečný úvazek) se neukázala jako statisticky významný faktor.

**Tabulka 14: Obavy ze ztráty zaměstnání podle instituce a zdroje financování pracovní pozice, v %**

Instituce	Zdroj financování	Ve velké a velmi velké míře	Do jisté míry	V malé míře nebo vůbec
AV	Zcela nebo z většiny z účelových zdrojů	20,2	34,1	45,7
	Půl na půl	13,2	21,1	65,8
	Zcela nebo z většiny z institucionálních zdrojů	15,7	36,8	47,6
VVI	Zcela nebo z většiny z účelových	17,2	41,4	41,4

	<b>zdrojů</b>			
	<b>Půl na půl</b>	18,8	25,0	56,3
	<b>Zcela nebo z většiny z institucionálních zdrojů</b>	3,7	37,0	59,3
<b>VŠ*</b>	<b>Zcela nebo z většiny z účelových zdrojů</b>	26,9	29,1	44,0
	<b>Půl na půl</b>	19,2	21,2	59,6
	<b>Zcela nebo z většiny z institucionálních zdrojů</b>	16,1	29,1	54,7

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly.

**Tabulka 15: Obavy ze ztráty zaměstnání podle instituce a typu pracovní smlouvy, v %**

<b>Instituce</b>	<b>Typ smlouvy</b>	<b>Ve velké a velmi velké míře</b>	<b>Do jisté míry</b>	<b>V malé míře nebo vůbec</b>
<b>AV</b>	<b>Smlouva na dobu neurčitou</b>	8,1	26,7	65,2
	<b>Smlouva na dobu určitou do 1 roku</b>	20,0	38,8	41,3
	<b>Smlouva na dobu určitou do 3 let</b>	22,9	36,8	40,3
	<b>Smlouva na dobu určitou nad 3 roky</b>	17,5	29,9	52,6
<b>VVI</b>	<b>Smlouva na dobu neurčitou</b>	10,0	37,5	52,5
	<b>Smlouva na dobu určitou do 1 roku</b>	27,8	38,9	33,3
	<b>Smlouva na dobu určitou do 3 let</b>	20,0	30,0	50,0
	<b>Smlouva na dobu určitou nad 3 roky</b>	x	100,0	x
<b>VŠ*</b>	<b>Smlouva na dobu neurčitou</b>	8,7	23,3	68,0
	<b>Smlouva na dobu určitou do 1 roku</b>	30,2	18,7	51,1
	<b>Smlouva na dobu určitou do 3 let</b>	25,8	35,0	39,2
	<b>Smlouva na dobu určitou nad 3 roky</b>	10,9	33,7	55,4

Zdroj dat: Akademici 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly.

### 2.1.3 Shrnutí

Pro akademickou profesi v ČR je typické zaměstnávání na smlouvy na dobu určitou (pracovalo tak 55,7 % dotázaných). Smlouvu na dobu neurčitou mělo uzavřeno pouze 35,3 % akademiček a především akademiků. Zbytek byl odměňován na základě jiných forem pracovních vztahů (DPP, DPČ, ŽL, stipendium). **Ženy jsou přitom zaměstnány na smlouvy na dobu určitou o něco častěji než muži** (57,3 % žen vs. 54,1 % mužů) a častěji jsou také odměňovány formou stipendia nebo jiným způsobem (DPP, DPČ, ŽL) (10,4 % žen a 7,8 % mužů). **Muži jsou naopak častěji zaměstnání na smlouvu na dobu neurčitou** (38,1 % mužů a 32,3 % žen), což souvisí především s odlišnými pozicemi, které muži a ženy v akademické hierarchii zastávají.

Z hlediska **typu instituce jsou smlouvy na dobu neurčitou běžně používány pouze na VVI** (69,3 % dotázaných; 77,1 % mužů a 62,4 % žen). **Na VŠ měla tento typ smlouvy uzavřena jen zhruba třetina** dotázaných (34,3 % celkem; 29,4 % žen a 38,8 % mužů) a na AV to bylo jen 29,3 % celkem (28,2 % žen a 30,3 % mužů). Na VŠ je zároveň i nejvýraznější rozdíl mezi podílem žen a mužů, kteří mají uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou (10 p. b.), a je zde také nejvyšší podíl lidí pracujících na jiné smlouvy (typu DPP, DPČ, ŽL, stipendium) – 8,2 %.

Smlouvy na dobu určitou jsou v akademické oblasti uzavírány nejčastěji v délce trvání dva až necelé tři roky (40,4 % celkem, 42,1 % žen a 38,9 % mužů), smlouvy v délce tři a více let má kolem 22 % dotázaných, častěji šlo přitom o muže (26,1 %) než o ženy (17,7 %). **Na AV jsou častěji využívány smlouvy na dobu určitou v délce maximálně jednoho roku** (24,8 % dotázaných na AV vs. 15,2 % dotázaných na VŠ) **a také smlouvy na tři a více let** (30,1 % dotázaných na AV vs. 19,7 % na VŠ) **než na VŠ. Na VŠ oproti tomu převažují smlouvy na dobu dvou až necelých tří let** (45,8 %). **Nejenže mají ženy méně často než muži smlouvu na dobu neurčitou, ale častěji jsou také zastoupeny mezi lidmi se smlouvou na dobu určitou do jednoho a do dvou let, zatímco muži naopak převažují mezi zaměstnanci s delšími pracovními smlouvami na tři a více let.**

**Smlouvy na dobu neurčitou jsou na VŠ udělovány především profesorům a profesorkám a docentům a docentkám** (smlouvu na dobu neurčitou má více než 71 % dotázaných v této profesní skupině). **V rámci skupiny odborných asistentů a asistentek a vědeckých pracovníků a pracovnic má smlouvu na dobu neurčitou pouze něco málo přes 25 % dotázaných.** Na VŠ pracují na smlouvy na dobu určitou nejčastěji odborní asistenti a asistentky, kteří mají smlouvy uzavřeny nejčastěji na dobu dvou až necelých tří let. Doktorandky a doktorandi jsou většinou zaměstnáváni na různé krátkodobé smlouvy typu DPP či stipendia, a pokud mají pracovní smlouvu, nejčastěji trvá maximálně jeden rok. **V Akademii věd mají smlouvy na dobu neurčitou nejčastěji uzavřeny odborní pracovníci a pracovnice a vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice.** Maximálně jednoleté pracovní smlouvy jsou pak udělovány zejména **doktorandům a doktorandkám** (43,7 %) (obdobně jako na VVI) a **postdoktorandům a postdoktorandkám** (63 %). Vědečtí pracovníci a pracovnice a vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice, pokud mají smlouvy na dobu určitou, mají nejčastěji smlouvy v délce tři roky a více.

Humanitní/společenskovědní obory mají v rámci AV i VVI vyšší podíl zaměstnaných na smlouvu na dobu neurčitou ve srovnání s přírodovědnými/technickými obory, zatímco na VŠ je podíl lidí pracujících na smlouvu na dobu neurčitou mezi obory vyrovnaný. **Největší genderové nerovnosti mezi muži a ženami, pokud jde o udělování smluv na dobu neurčitou, jsou patrné v rámci přírodovědných/technických oborů vysokých škol** (v přírodovědných/technických oborech má smlouvu na dobu neurčitou pouze necelých 24 % žen, v případě mužů to však bylo téměř 44 % dotázaných).

Na základě těchto výsledků se tedy ukazuje, **že ženy jsou prekarizací a nejistotou práce v akademické profesi ohroženy více než muži. Přírodní vědy obecně vykazují vyšší míru**

**prekérní práce než obory humanitní/společenskovědní, jsou v nich však také patrné největší rozdíly mezi muži a ženami. Vůbec největší rozdíly mezi stabilitou zaměstnání žen a mužů jsou pak patrné v přírodovědných/technických oborech na vysokých školách.**

Ztráty zaměstnání se obávalo zhruba 18 % dotázaných ve velké nebo velmi velké míře, 30 % dotázaných uvedlo, že mají do jisté míry obavu ze ztráty zaměstnání, 52,4 % dotázaných se pak ztráty zaměstnání obávalo jen v malé míře nebo vůbec. Rozdíly mezi jednotlivými typy institucí nebyly statisticky významné. Statisticky významné rozdíly se však ukázaly z hlediska oboru. **Větší jistotu lidem poskytují zejména vědy technické, v rámci VŠ také vědy lékařské a v případě AV pak vědy přírodní.** Nejvyšší míru nejistoty pocítují ti, kteří jsou financováni zcela nebo z většiny z účelových zdrojů. S tímto faktorem jsou pak spojeny také rozdíly mezi jednotlivými skupinami akademiků a akademiček. V případě VŠ je **hlavním diskriminačním faktorem docentura** – výrazně nižších úrovní nejistoty práce ve srovnání s ostatními pozicemi dosahují pouze docenti a docentky a profesori a profesorky. **Nejvyšší míru nejistoty naopak na VŠ vykazují vědečtí pracovníci a pracovnice a postdoktorandi a postdoktorandky.** V rámci AV pocítují největší míru nejistoty vědečtí asistenti a asistentky, naopak vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice dosahují nejvyššího průměrného hodnocení subjektivní jistoty práce, která je však výrazně nižší než v případě docentů a profesorů na VŠ. Také v případě VVI pocítují nejvyšší míru jistoty práce vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice, nejvyšší míra nejistoty se naopak týká doktorandů a doktorandek.

Vnímání jistoty práce je také determinováno pohlavím, byť AV je v tomto výjimkou. Na VŠ a VVI se ženy obávají ztráty zaměstnání více než muži. Jak u žen, tak u mužů byla míra nejistoty **závislá také na jejich věku. Lišila se však dynamika, s jakou tento faktor působil mezi ženami a mezi muži.** Zatímco u mužů obavy o ztrátu zaměstnání s věkem postupně klesají, **v případě žen kulminuje podíl těch, které se velmi obávají ztráty zaměstnání, ve věkové skupině 41–50 let.**

## 2.2 Pracovní úvazky a odpracované hodiny

Následující kapitola se zaměřuje na časovou náročnost akademické práce a na částečné pracovní úvazky. Mapuje velikost částečných úvazků, jejich rozšíření a také další charakteristiky vážící se ke kvalitě této formy práce. Zaměřuje se na vztah úvazku k reálně odpracovaným hodinám i na důvody práce na částečný úvazek, které umožňují identifikovat, do jaké míry jde o nástroj pozitivní pracovní flexibility a do jaké míry naopak o nedobrovolnou podzaměstnanost.

### 2.2.1 Odpracované hodiny

**Data týkající se průměrně odpracovaných hodin týdně poukazují na velice vysokou pracovní zátěž akademických pracovníků a pracovnic. V případě plných úvazků odpracují podle svých výpovědí ženy i muži v průměru 46,5 hodin týdně, při částečném úvazku to je pak 30,6 hodin týdně u žen a 32,6 hodin týdně u mužů** (v případě částečných úvazků jsou rozdíly mezi muži a ženami statisticky významné). Řada akademiků a akademiček (40,5 % žen a 51,7 % mužů) uvedla, že kromě svého hlavního akademického zaměstnání pracuje pravidelně ještě někde jinde. Sledovali jsme proto i to, kolik hodin lidé odpracují celkově v placeném zaměstnání. V případě plného pracovního úvazku na akademické instituci se čas strávený prací zvyšuje o 1,4 hodiny týdně u žen a o 3,4 hodiny týdně u mužů. V případě částečných úvazků na akademické instituci je rozdíl výraznější – činí 8,6 hodin týdně u žen a 9,4 hodiny u mužů. **Celkový počet odpracovaných hodin tedy u akademiků a akademiček**

dosahuje velice vysokých hodnot, pohybujících se kolem 48 hodin týdně u žen a 50 hodin týdně u mužů zaměstnaných na plný úvazek a kolem 39 hodin týdně u žen a 42 hodin týdně u mužů pracujících na částečný úvazek (Tabulka 16).

**Tabulka 16: Odpracované hodiny týdně podle úvazku a pohlaví, v hodinách**

		Výdělečná práce celkem	Hlavní akademické zaměstnání
Plný úvazek	Ženy	47,9	46,5
	Muži	49,9	46,5
Částečný úvazek*	Ženy	39,2	30,6
	Muži	42,0	32,6

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

Z hlediska typu instituce se v rámci lidí zaměstnaných na plný úvazek liší zejména lidé působící na VVI, kteří podle svých odhadů odpracují nižší počet hodin než lidé působící na AV a VŠ. V případě akademiků a akademiček zaměstnaných na částečný úvazek se pak vymykají zejména lidé pracující na VŠ, kde je patrný celkově nižší počet odpracovaných hodin v rámci částečných úvazků než v případě zbývajících typů institucí (jak ukážu dále, převažují zde totiž malé částečné úvazky) (viz Tabulka 17).

**Tabulka 17: Odpracované hodiny týdně podle úvazku, pohlaví a typu instituce, v hodinách**

	Celkem		Ženy		Muži	
	Plný úvazek	Částečný úvazek*	Plný úvazek	Částečný úvazek	Plný úvazek	Částečný úvazek
AV	47,3	34,2	46,1	33,4	47,8	34,7
VVI	44,2	34,3	42,8	32,8	45,3	36,0
VŠ	46,4	30,6	46,9	29,9	46,0	31,5

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi institucemi.



Vezmeme-li v úvahu pouze lidi zaměstnané na plný úvazek, z hlediska pracovních pozic vykazovali nejvyšší počet odpracovaných hodin profesori a profesorky a docenti a docentky (kolem 50 hodin týdně) a velmi vysokou pracovní zátěž najdeme také u odborných asistentů a asistentek (46,7 h) a vědeckých pracovníků a pracovnic (45 hodin týdně) (Tabulka 18).

Na AV pak jsou nejvíce vytíženou skupinou vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice (v průměru odpracují přes 52 hodin týdně), následují vědečtí pracovníci a pracovnice, doktorandi a doktorandky a postdoktorandi a postdoktorandky s přibližně 46 hodinami týdně a vědečtí asistenti a asistentky se 44,2 hodinami týdně. „Nejméně“ pracovní vytíženou skupinou v rámci AV jsou odborní pracovníci a pracovnice se 43 hodinami týdně při plném pracovním úvazku. I tak jejich pracovní vytížení nicméně přesahuje zákonem stanovených 40 hodin týdně (Tabulka 19).

Také v případě VVI jsou vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice nejvíce pracovní vytíženou skupinou (obdobně jako v případě AV uváděli, že při plném úvazku odpracují ve svém hlavním akademickém zaměstnání v průměru přes 52 hodin týdně). Druhou pracovní nejvytíženější skupinou jsou na VVI doktorandi s přibližně 47 hodinami týdně. Ostatní vědečtí pracovníci a pracovnice odpracují podle svých odhadů při plném úvazku kolem 43 hodin týdně. V případě odborných pracovníků a pracovnic se počet odpracovaných hodin nejvíce blíží zákonné pracovní době – dosahuje hodnoty 40,7 hodin týdně (Tabulka 20).

**Analýza počtu odpracovaných hodin podle postavení ve vedení potvrdila, že vedoucí pozice jsou spojeny s vysokým počtem odpracovaných hodin.** Lidé, kteří zastávají nějakou vedoucí pozici (minimálně na úrovni vedení oddělení či katedry), odpracují v případě plného úvazku 49 hodin týdně (rozdíly mezi muži a ženami nejsou statisticky významné), což je týdně o 3,6 hodiny více než v případě lidí, kteří nezastávají vedoucí pozici (Tabulka 21).

Zdá se tedy, že **nejvyšší počet odpracovaných hodin je patrný na jedné straně na seniorních pozicích a mezi vedoucími pracovníky a pracovnicemi, na druhé straně však najdeme vysoké hodnoty odpracovaných hodin týdně také mezi juniornějšími pracovníky a pracovnicemi** (např. mezi odbornými asistenty a asistentkami na VŠ a mezi postdoktorandy a postdoktorandkami a doktorandy a doktorandkami na AV a VVI).

**Tabulka 18: Průměrně odpracované hodiny týdně podle úvazku a pozice, v hodinách – VŠ**

	Plný úvazek*	Částečný úvazek*
Profesor/ka	50,4	25,5
Docent/ka	50,3	25,7
Odborný asistent/ka	46,7	30,1
Asistent/ka, lektor/ka	40,5	30,7
Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka	45,0	33,8
Odborný pracovník/ice	43,0	27,4
Doktorand/ka	27,4	33,3

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1056; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi pozicemi na hladině významnosti 5 %.

**Tabulka 19: Odpracované hodiny týdně podle úvazku a pozice, v hodinách – AV**

	Plný úvazek*	Částečný úvazek
Odborný pracovník/ice	44,2	27,6
Doktorand/ka	46,2	38,3
Postdoktorand/ka	46,2	34,8
Vědecký asistent/ka	43,6	31,2
Vědecký pracovník/ice	46,3	31,3
Vedoucí vědecký pracovník/ice	52,3	35,5

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 828; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi pozicemi na hladině významnosti 5 %.

**Tabulka 20: Odpracované hodiny týdně podle úvazku a pozice, v hodinách – VVI**

	Plný úvazek	Částečný úvazek
Odborný pracovník/ice	40,7	26,4
Doktorand/ka	47,2	35,2
Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka	43,5	32,3
Vedoucí vědecký pracovník/ice	50,3	48,1

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 205; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Tabulka 21: Odpracované hodiny týdně podle úvazku, vedoucí pozice a pohlaví, v hodinách**

	Celkem		Ženy		Muži	
	Plný úvazek*	Částečný úvazek	Plný úvazek*	Částečný úvazek	Plný úvazek*	Částečný úvazek
Vedoucí pozice	49,0	34,4	49,5	33,5	48,7	35,1
Bez vedoucí pozice	45,4	31,2	45,6	30,4	45,3	32,2

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Jako zvláště časově náročné se ukazují být zejména vědecké a výzkumné pozice, případně ty, které kombinují pedagogickou a vědeckou či výzkumnou práci.** Ti, u nichž vědecká práce tvoří méně než polovinu jejich pracovní náplně, odpracují v průměru nižší počet hodin týdně než ti, kteří se vědecké a výzkumné práci věnují více. Lidé, kteří se naopak věnují především výuce a pedagogické práci, vykazují nižší počet odpracovaných hodin týdně než ti, kteří ve své práci kombinují pedagogickou práci s výzkumem a vědou (Tabulka 22).

**Tabulka 22: Odpracované hodiny týdně podle úvazku a náplně práce, v hodinách**

		Plný úvazek*	Částečný úvazek*
Výuka tvoří...	nemá	45,2	36,4
	menší část úvazku	48,6	34,5
	polovinu úvazku	46,8	34,7
	více nebo celý	41,9	23,3
Výzkum tvoří...	nemá	35,0	25,0
	menší část úvazku	46,0	26,7
	polovinu úvazku	47,9	39,6
	více nebo celý	47,3	35,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Z hlediska **oborových rozdílů** pak počet odpracovaných hodin na plný úvazek přesahoval zákonem stanovenou hodnotu 40 hodin jak v humanitních/společenských oborech, tak v oborech přírodovědných/technických. V **přírodních vědách je však tato odchylka vyšší (47,5 hodiny týdně) než v případě humanitních/společenských věd (45 hodin týdně)** (Tabulka 23).

**Tabulka 23: Odpracované hodiny týdně podle úvazku, oboru a pohlaví, v hodinách**

	Celkem		Ženy		Muži	
	Plný úvazek*	Částečný úvazek	Plný úvazek	Částečný úvazek	Plný úvazek	Částečný úvazek
<b>Humanitní a společenských obory</b>	45,0	31,3	46,6	30,7	46,6	30,7
<b>Přírodovědné, technické a příbuzné obory</b>	47,5	33,3	46,5	30,6	46,5	30,6

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

## 2.2.2 Rozšíření částečných úvazků

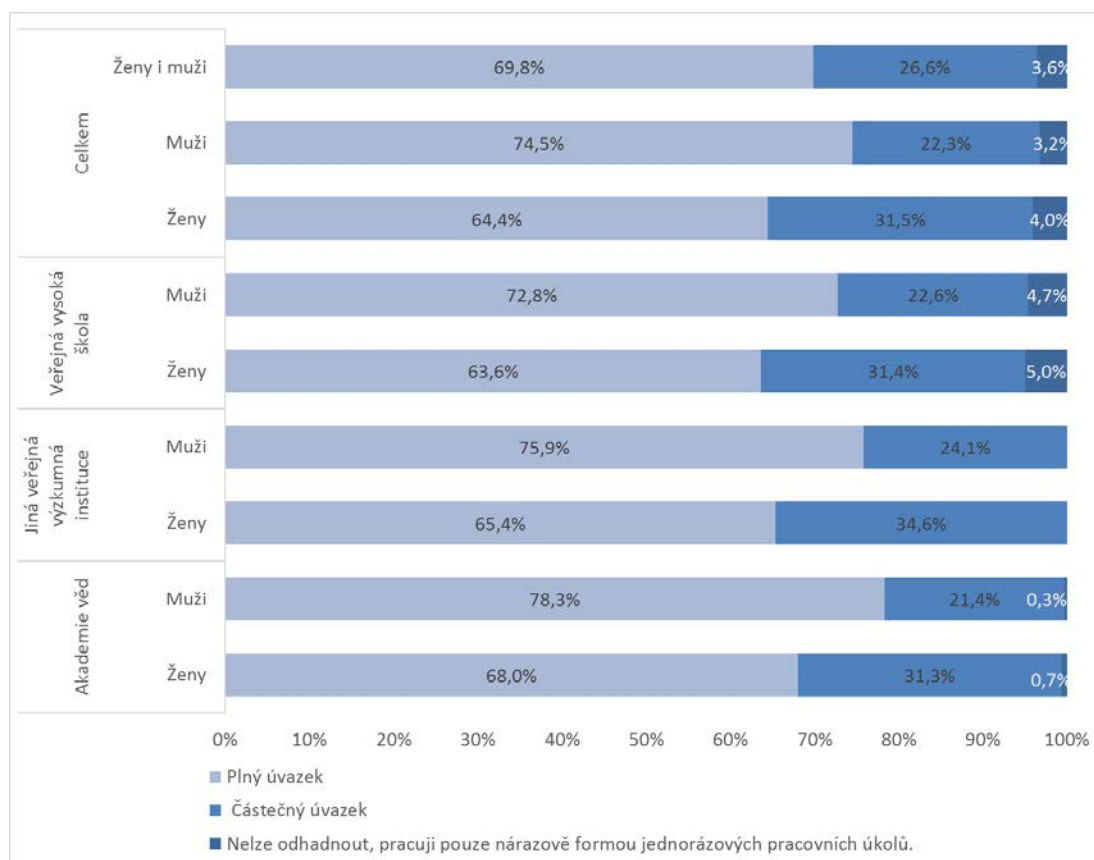
Na částečný úvazek pracuje v ČR podle dat Eurostatu<sup>14</sup> z roku 2016 10,0 % zaměstnaných žen a 2,3 % mužů (pro srovnání, v EU-27 je to 31,9 % žen a 8,9 % mužů). Celkem 14,7 % žen a 12,4 % mužů, kteří v ČR pracují na částečný úvazek, takto činí nedobrovolně a přáli by si pracovat více hodin (v EU-28 je to 24,6 % žen a 37,6 % mužů pracujících na částečný úvazek).

Data za akademický a vysokoškolský sektor ukazují, že v rámci těchto pracovišť je rozšíření částečných úvazků mnohem vyšší, než je český průměr. **Na částečný úvazek bylo na dané hlavní akademické instituci zaměstnáno necelých 27 % akademiků a akademiček (22,3 %**

<sup>14</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/45709978/300002174425.pdf>.

**mužů a 31,5 % žen).**<sup>15</sup> Stejně jako v případě obecné populace i v akademické oblasti ženy zastávají pozice na částečný úvazek častěji než muži. Rozdíly ve využívání částečných úvazků mezi jednotlivými typy institucí přitom nejsou statisticky významné (viz Graf 2).

**Graf 2: Podíly plných a částečných úvazků podle typu instituce a pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami na hladině významnosti 5 %.

Zdaleka **nejvíce rozšířené jsou částečné úvazky mezi akademičky a akademičkami v oboru lékařských věd, kde bylo takto zaměstnáno přes 45 % dotázaných** (52,1 % žen a 40 % mužů). S výrazným odstupem následují technické vědy (29,8 % částečných úvazků celkem, 37,2 % žen a 24,1 % mužů), přírodní vědy (26,6 % částečných úvazků celkem, 32,7 % ženy, 21,4 % muži), sociální vědy (25,6 % celkem, 32,5 % žen a 18 % mužů) a humanitní vědy (22,7 % celkem, 25,1 % žen a 20,4 % mužů). Vůbec nejnižší podíl lidí pracoval na částečný úvazek v případě zemědělských věd (19,8 % celkem, 16,7 % žen a 21,1 % mužů) (viz Tabulka 24).

<sup>15</sup> Kromě částečných a plných úvazků jsme v šetření zjišťovali také podíl lidí, kteří na dané instituci pracují pouze nárazově a nemají standardní pracovní úvazek. Tento typ zaměstnání je na pracovištích AV i VVI zcela ojedinělý, na VŠ tak pracuje kolem 5 % dotázaných. Téměř ve všech případech šlo přitom o doktorandy a doktorandky.

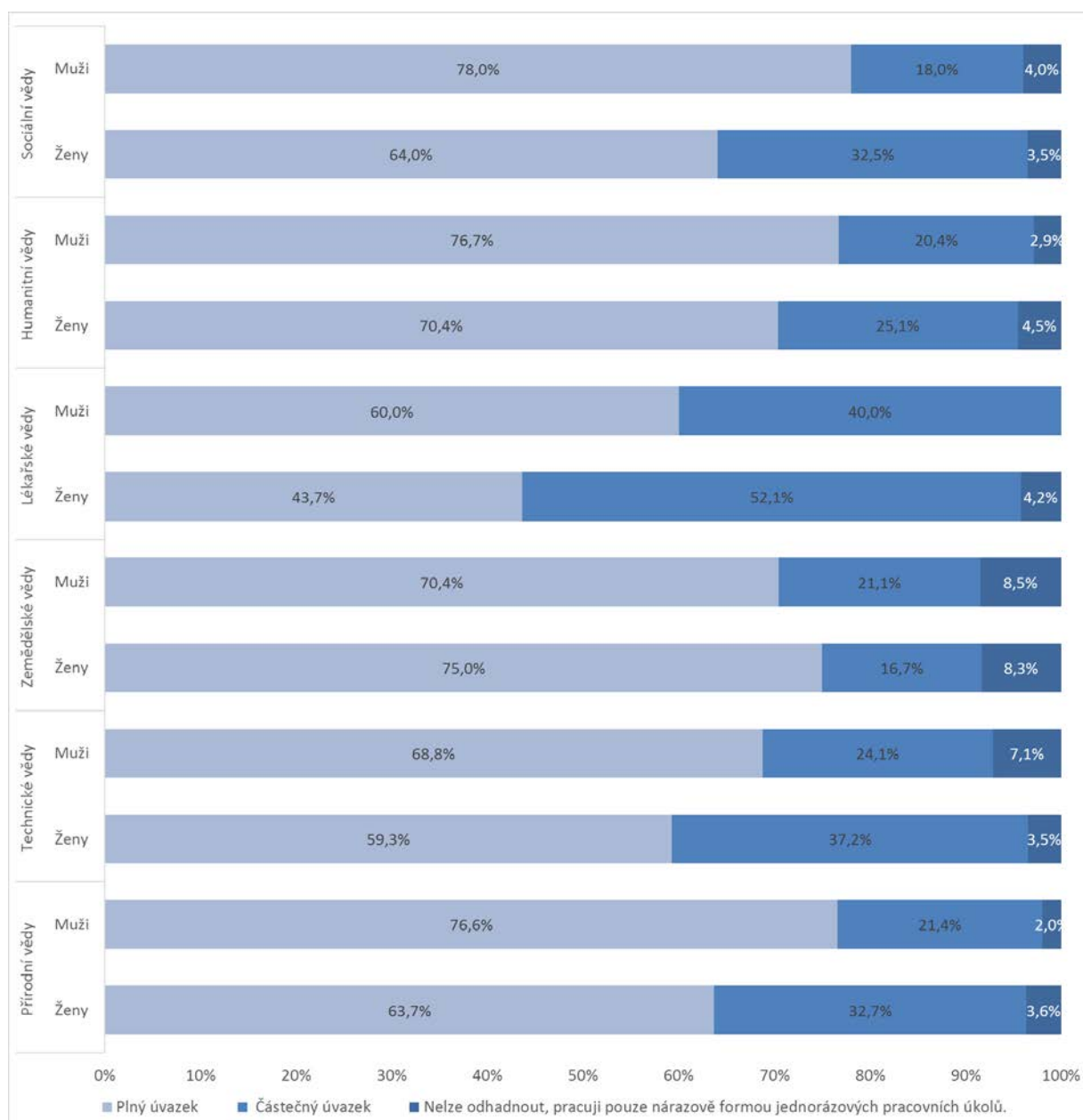
**Tabulka 24: Výše pracovního úvazku podle typu pracovní smlouvy a oboru, v %**

	<b>Přírodní vědy</b>	<b>Technické vědy</b>	<b>Zemědělské vědy</b>	<b>Lékařské vědy</b>	<b>Humanitní vědy</b>	<b>Sociální vědy</b>	<b>Celkem</b>
<b>Plný úvazek</b>	70,6	64,6	71,9	52,7	73,7	70,2	69,7
<b>Částečný úvazek</b>	26,6	29,8	19,8	45,3	22,7	25,6	26,6
<b>Nelze odhadnout, jedná se pouze o nárazové formy práce</b>	2,8	5,6	8,3	2	3,6	4,2	3,7

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi obory na hladině významnosti 5 %.

S výjimkou zemědělských a humanitních věd byly rozdíly mezi muži a ženami z hlediska využívání částečných úvazků v jednotlivých oborech statisticky významné a pohybovaly se v rozmezí 11,3 p. b. (u přírodních věd) a 14,5 p. b. (u sociálních věd) (viz Graf 3).

**Graf 3: Podíly částečných a plných úvazků podle oboru a pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami na hladině významnosti 5 % s výjimkou zemědělských a sociálních věd.

Následující tabulka (Tabulka 25) ilustruje rozdíly v podílu lidí zaměstnaných na částečné úvazky podle typu instituce, oboru a pohlaví. **I pokud kontrolujeme vliv typu instituce a oboru, většinou se ukazuje, že ženy pracují na částečný úvazek častěji než muži – to platí pro VŠ bez ohledu na obor a v případě AV pro oblast přírodních/technických věd.**

**Tabulka 25: Podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek podle typu instituce, oboru a pohlaví, v %**

	AV		VVI		VŠ	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Humanitní/sociální vědy	19,2	20,0	x	x	27,7*	19,8*
Přírodní/technické vědy	34,1*	22,0*	34,8	24,5	34,6*	25,4*

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.:\*) stat. významné rozdíly podle pohlaví na hladině významnosti 5 %.

### 2.2.3 Výše částečného úvazku

Z hlediska rozsahu částečných úvazků se mezi akademickými pracovníky a pracovníci setkáváme **nejčastěji s částečnými úvazky v rozsahu do 59 % pracovní kapacity** (tj. do cca 23,5 hodiny týdně). Takových částečných úvazků je celých 67 %. Úvazky v rozmezí 60–79 % pracovní kapacity pak představují zhruba pětinu všech částečných úvazků, částečných úvazků vyšších než 80 % je pak pouze kolem 13 %.

Dělení podle typu instituce ukázalo, že jak **na AV, tak na VVI je v porovnání s VŠ výrazně vyšší podíl mužů a žen pracujících na částečný úvazek v rozsahu 80 % a více** (Tabulka 26). V případě AV je to celkem 22,1 %, na VVI pak necelá pětina (19,4 %). Na VŠ oproti tomu podíl těchto částečných úvazků dosahuje pouze necelých 10 %. **Na VŠ naopak nejčastěji ze všech institucí najdeme částečné úvazky maximálně do 0,5 úvazku** (necelých 40 % žen a mužů pracujících na částečný úvazek), **případně lidí s úvazkem mezi 41 a 59 %** (34,4 %). V případě AV a VVI je podíl lidí pracujících na nízké pracovní úvazky do 0,5 23 % v případě AV a 29 % v případě VVI a na úvazek v rozsahu 41–59 % v těchto institucích pracovalo kolem 23 % dotázaných. Rozdíly mezi muži a ženami přitom nejsou statisticky významné, a to ani v jednom ze sledovaných typů institucí. **Právě typ instituce se přitom jeví pro výši částečného úvazku jako klíčový. Rozdíly podle oborů totiž zmizí v momentě, kdy kontrolujeme vliv typu instituce.**

**Tabulka 26: Podíl pracovníků a pracovníc podle výšky částečného úvazku a podle instituce, v %**

	AV	VVI	VŠ	Celkem
Do 40 %	23,0	29,0	39,6	35,6
41–59 %	23,0	22,6	34,4	31,4
60–79 %	31,9	29,0	16,2	20,1
80 % +	22,1	19,4	9,8	12,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 615; pozn.: Rozdíly mezi jednotlivými institucemi stat. významné na hladině významnosti 5 %.

Důležitým ukazatelem kvality částečných úvazků jsou údaje o tom, jaký je **vztah mezi velikostí úvazku a hodinami odpracovanými přesčas**. Částečné úvazky totiž bývají spojeny s vysokou úrovní přesčasové práce, což potvrdila i naše data. **U lidí, kteří pracují na částečný**

**úvazek, je zároveň vyšší rozdíl mezi reálně odpracovanými hodinami a hodinami, které by měli své práci věnovat podle oficiálně sjednaného úvazku, než u lidí zaměstnaných na plný úvazek.** Při plném pracovním úvazku je průměrný počet přesčasových hodin 6,5 hodiny týdně, v případě částečného úvazků pak dokonce 11,9 hodiny týdně. Rozdíly mezi muži a ženami ani mezi jednotlivými obory přitom nejsou statisticky významné a statisticky významně se neliší ani jednotlivé typy institucí.

**Podrobnější analýza týkající se počtu hodin přesčasové práce u částečných úvazků pak ukazuje na velice znepokojující trend. Se snižující se výškou oficiálně uzavřeného částečného úvazku se zároveň zvyšuje počet přesčasových hodin.** Zatímco v případě úvazků ve výši maximálně do 40 % je průměrný počet přesčasových hodin týdně 15,7, u úvazků zhruba polovičních (mezi 41–59 %) je počet průměrných přesčasových hodin 11,2 hodiny týdně, u vyšších úvazků mezi 60–79 % je počet přesčasových hodin 9,8 hodiny týdně a u lidí zaměstnaných na částečný úvazek ve výši 80 % a výše je počet přesčasových hodin nejmenší – necelých sedm hodin týdně. Ani v tomto případě přitom nejsou patrné výrazné rozdíly mezi jednotlivými institucemi, mezi obory, ani mezi muži a ženami.

V dotazníku jsme nezjišťovali, jak jsou lidé za tyto odpracované hodiny odměňováni. Vysoké počty přesčasových hodin nicméně napovídají, že zaměstnání na částečný úvazek nebude v akademické oblasti jednoznačně výhodnou formou zaměstnání. Ať už je sjednaná výše částečného úvazku jakákoliv, reálný počet odpracovaných hodin u daného zaměstnavatele se vždy pohybuje kolem úrovně plného úvazku. **To poukazuje na systematické podhodnocování doby potřebné pro výkon akademické práce.** Část svojí práce totiž lidé běžně odvádějí, aniž by na ni měli sjednanou pracovní smlouvu, a lze předpokládat, že tak rovněž činí, aniž by za tuto práci získali odpovídající odměnu. To platí bez ohledu na to, zda pracují na částečný nebo na plný úvazek, v případě částečných úvazků však přesčasy tvoří výrazně vyšší podíl pracovního času než u plných úvazků.

**Tabulka 27: Počty přesčasových hodin týdně podle výše sjednaného částečného úvazku a podle pohlaví**

	Ženy	Muži	Celkem
Do 40 %	14,0	17,9	15,7
41–59 %	10,4	12,2	11,2
60–79 %	9,7	9,9	9,8
80 % +	7,5	6,3	6,9
<b>Celkem</b>	11,2	12,9	11,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 550; pozn.: statisticky významné rozdíly podle výše sjednaného částečného úvazku.

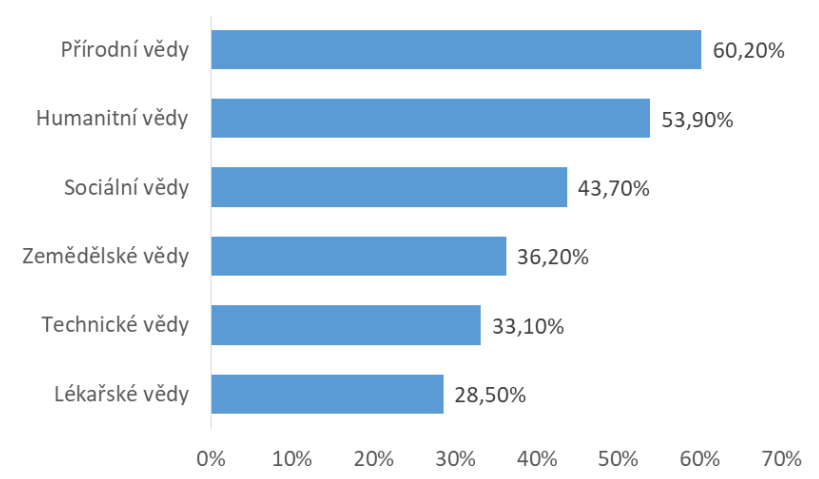
#### 2.2.4 Důvody práce na částečný úvazek

O tom, do jaké míry jsou částečné úvazky v akademické oblasti nástrojem pozitivní flexibility, která lidem umožňuje lepší možnosti kombinace pracovního a soukromého života, a do jaké míry jde naopak o nástroj negativní flexibility, vypovídají hlavní důvody, proč akademici a akademičky pracují na částečný úvazek. Naše data přitom hypotézu, že částečné úvazky v akademické profesi jsou v nezanedbatelné míře projevem prekarizace pracovních podmínek, do značné míry potvrzují. **Skutečnost, že dotyčné či dotyčným nebyl nabídnut jiný typ pracovního úvazku než částečný, uvedla jako jeden z hlavních příčin, proč pracuje na částečný úvazek, téměř polovina lidí pracujících na částečný úvazek (49,1 %).** Nejvyšší



podíl těchto lidí najdeme mezi akademiky a akademičkami pracujícími v oboru přírodních věd (60,2 %), lidmi z oboru humanitních věd (53,9 %) a v sociálních vědách (43,7 %) (viz Graf 4).

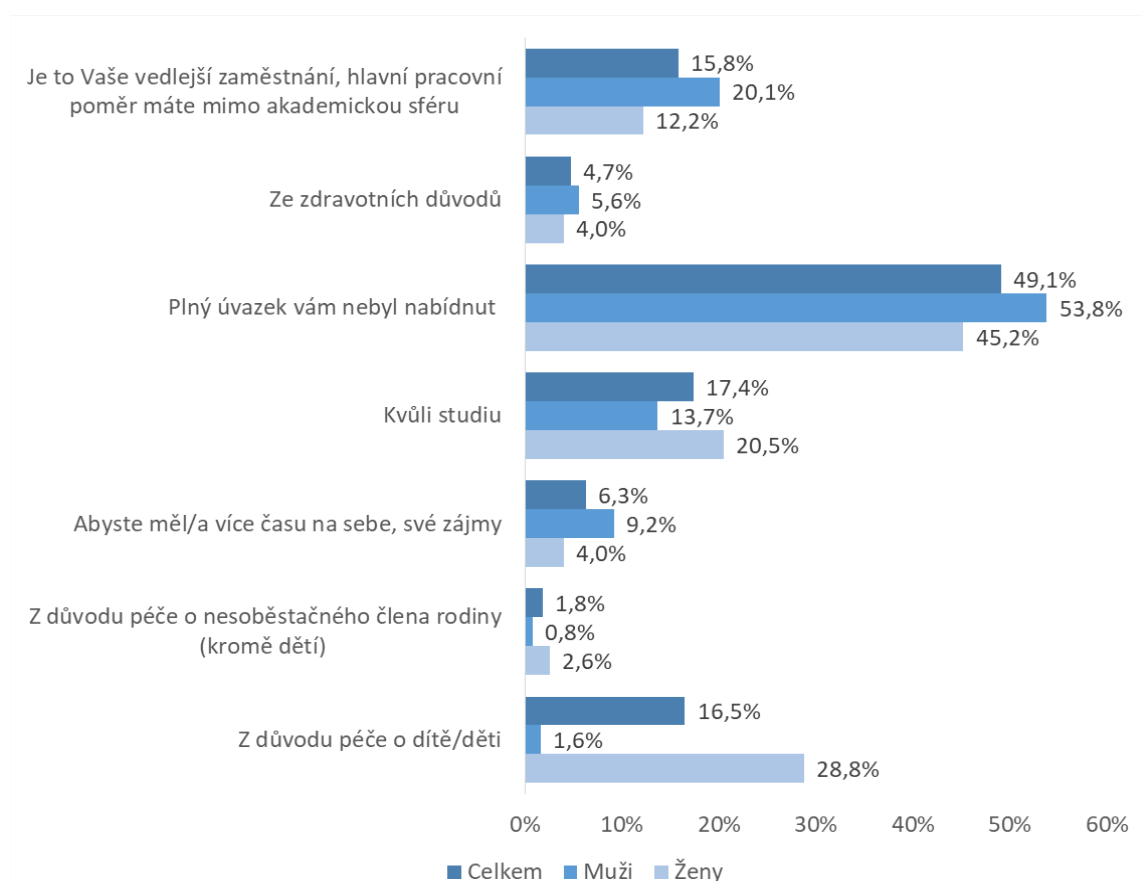
**Graf 4: Podíl pracovníků a pracovníc, kteří jako jeden z důvodů práce na částečný úvazek uvedli skutečnost, že jim vyšší úvazek nebyl nabídnut, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 553.

Dalším významným důvodem pro práci na **částečný úvazek je pak mezi ženami péče o děti**, kterou uvedlo necelých 29 % žen, ale pouze 1,6 % mužů. Relativně často jsou také částečné úvazky motivovány snahou **sladit pracovní aktivitu se studiem** (kolem 20 % žen a 14 % mužů). Celkem 12,2 % žen a 21,1 % mužů pak uvedlo, že mají své hlavní zaměstnání mimo akademickou sféru (viz Graf 5). Tento důvod se přitom častěji týkal lidí působících na VŠ. Oproti lidem z AV nebo VVI, mezi nimiž tento důvod označilo jako jeden z hlavních motivů pro částečný úvazek 4,3 %, respektive 8,1 % dotázaných, uvedla v případě VŠ tento důvod necelá pětina akademiků a akademiček (viz Tabulka 28). S výjimkou tohoto motivu se přitom **nepodařilo prokázat statisticky významné rozdíly mezi jednotlivými typy institucí.**

**Graf 5: Důvody práce na částečný úvazek podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 553; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami; respondenti a respondentky vybírali více možností, součet tedy není roven 100 %.

**Tabulka 28: Podíl pracovníků a pracovnic podle důvodů práce na částečný úvazek a podle typu instituce, v % zaměstnaných na částečný úvazek**

	AV	VVI*	VŠ	Celkem
<b>Z důvodu péče o dítě/děti</b>	19,6	23,7	15,3	16,5
<b>Z důvodu péče o nesoběstačného člena rodiny (kromě dětí)</b>	1,3	0,0	2,0	1,8
<b>Abyste měl/a více času na sebe, své zájmy</b>	7,3	14,6	5,3	6,3
<b>Kvůli studiu</b>	19,1	21,5	16,6	17,4
<b>Plný úvazek vám nebyl nabídnut</b>	48,0	37,5	50,3	49,1
<b>Ze zdravotních důvodů</b>	2,3	4,0	5,4	4,7
<b>Je to vaše vedlejší zaměstnání, hlavní pracovní poměr máte mimo akademickou sféru</b>	4,3	8,1	19,3	15,8

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 553; pozn.: respondenti a respondentky vybírali více možností, součet tedy není roven 100 %; \*) nízké N, údaje jsou pouze orientační.

Z hlediska pracovních pozic se s nedobrovolnou podzaměstnaností musejí vyrovnávat zejména doktorandi a doktorandky – a to v případě AV i VŠ (zmiňovalo ji kolem 70 % z nich). Na vysokých školách jsou pak dalšími ohroženými skupinami zejména vědeckí pracovníci a pracovníce a postdoktorandi a postdoktorandky (kolem 70 %) a dále asistenti a asistentky, lektori a lektorky a odborní asistenti a asistentky (necelých 50 %). Překvapujícím zjištěním je také to, že tento motiv zmiňovalo i osm z 30 docentů a docentek pracujících na částečný úvazek (čtyři muži a čtyři ženy), což je necelých 27 %. Přestože se zvyšující se kvalifikací a senioritou se podíl nedobrovolně podzaměstnaných lidí snižuje, zdá se, že se tento jev nevyhýbá ani docentům a docentkám. Pokud jde o vliv rodičovství, zhruba 18 % žen, které uvedly, že na částečný úvazek pracují z důvodu péče o děti, zároveň uvedlo, že jim plný úvazek nebyl nabídnut.

## 2.2.5 Kvalita částečných úvazků

Lidé pracující na částečný úvazek jsou v řadě ohledů méně spokojeni s různými aspekty zaměstnání než lidé pracující na plný úvazek. Jsou častěji nespokojeni se svými pracovními vyhlídkami (v případě AV i VŠ), s tím, jak v práci využívají své schopnosti (na AV), se svým finančním ohodnocením (a případě AV i VŠ) a vykazují také celkově nižší spokojenost s prací (v případě VŠ).

**Tabulka 29: Podíly akademiků a akademiček nespokojených s danými oblastmi zaměstnání podle velikosti úvazku a typu instituce, v %**

	AV		VVI		VŠ	
	Plný úvazek	Částečný úvazek	Plný úvazek	Částečný úvazek	Plný úvazek	Částečný úvazek
<b>Pracovní vyhlídky<sup>ab</sup></b>	<b>26,2</b>	<b>36,3</b>	42,3	28,1	<b>31,6</b>	<b>38,2</b>
<b>Využití schopností<sup>a</sup></b>	<b>20,4</b>	<b>29,2</b>	39,7	34,4	29,7	31,4
<b>Finanční ohodnocení<sup>ab</sup></b>	<b>49,3</b>	<b>59,3</b>	59,0	59,4	65,6	70,0
<b>Hodnocení pracovního výkonu</b>	26,8	33,6	41,8	34,4	39,8	36,3
<b>Celkově s prací jako takovou<sup>b</sup></b>	14,8	18,6	26,6	21,9	<b>17,4</b>	<b>21,8</b>

Zdroj dat: Akademici 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: <sup>a)</sup> stat. významné rozdíly v rámci AV, <sup>b)</sup> stat. významné rozdíly v rámci VŠ.

## 2.2.6 Shrnutí

Akademici a akademičky vykazovali velice vysokou pracovní zátěž. **Pokud jsou zaměstnání na plný úvazek, odpracují ženy i muži v průměru 46,5 hodin týdně, při částečném úvazku to je 30,6 hodin týdně u žen a 32,6 hodin u mužů.** Řada lidí (40,5 % žen a 51,7 % mužů) – jde zejména o lidi působící na vysokých školách – však uvedla, že kromě svého hlavního akademického zaměstnání pracuje pravidelně ještě někde jinde. Celkový počet odpracovaných hodin se tedy u akademiků a akademiček pohybuje na velice vysokých

hodnotách – kolem 48 hodin u žen a 50 hodin u mužů zaměstnaných na plný úvazek a na 39 hodin týdně u žen a 42 hodin týdně u mužů zaměstnaných na částečný úvazek.

**Nejvyšší počet odpracovaných hodin je patrný zejména na seniorních pozicích – docenti, profesori (na VŠ) –, mezi vedoucími vědeckými pracovníky a pracovníci (na AV a VVI) a obecně mezi lidmi zastávajícími vedoucí pozice v nižším i vyšším managementu. Vysoké hodnoty odpracovaných hodin však najdeme také na opačné straně kvalifikačního žebříčku, např. mezi odbornými asistenty a asistentkami na VŠ a mezi postdoktorandy a postdoktorandkami a doktorandy a doktorandkami na AV a VVI. Výhradně pedagogické pozice se přitom ukázaly jako méně časově náročné než pozice zaměřené vědecky, případně pozice, které kombinují vědeckou a pedagogickou práci. Přírodní/technické vědy se pak ukázaly být časově náročnější než vědy humanitní/společenské (zatímco v přírodovědných/technických oborech byla průměrná odpracovaná doba 47,5 hodiny týdně, v případě humanitních/společenských věd to bylo 45 hodin týdně).**

**V akademické oblasti je zaměstnání na částečný úvazek výrazně častější než v rámci běžné populace, i zde ženy pracují na částečný úvazek častěji než muži. Na částečný úvazek pracovalo necelých 27 % akademiků a akademiček (22,3 % mužů a 31,5 % žen). Nejčastěji se pak u akademiků a akademiček setkáváme s úvazky v rozsahu do 59 %. Takové částečné úvazky tvoří zhruba 2/3 všech částečných úvazků (67 %). Úvazky v rozmezí 60–79 % pracovní kapacity pak představují zhruba pětinu všech částečných úvazků, částečných úvazků vyšších než 80 % je pak pouze kolem 13 %. Vyšší úvazky najdeme častěji na AV a VVI, zatímco na VŠ jsou nejvíce rozšířené částečné úvazky v rozsahu do 0,59 nebo nižší.**

Částečné úvazky jsou přitom spojeny s vysokou úrovní přesčasové práce. **U lidí zaměstnaných na částečný úvazek je patrný vyšší rozdíl mezi reálně odpracovanými hodinami a hodinami sjednanými v pracovní smlouvě než u lidí pracujících na plný úvazek. Se snižujícím se rozsahem částečného úvazku se pak zároveň izvyšuje počet přesčasových hodin. To poukazuje na systematické podhodnocování doby potřebné pro výkon akademické profese. Zejména u částečných úvazků vykonávají lidé výrazný podíl práce ve svém volném čase a patrně také, aniž by za tuto práci získali odpovídající odměnu.**

Skutečnost, že částečné úvazky v akademické oblasti jsou často dokladem prekarizace práce, vypovídají i nejčastější důvody, které lidi vedou k jejich využití. **Skutečnost, že dotyčné či dotyčnému nebyl nabídnut jiný typ pracovního úvazku než částečný, byla nejčastěji uváděným důvodem, proč lidé pracují na částečný úvazek (49,1 % dotázaných).** Motivace spojené s potřebou lepší kombinace pracovního a soukromého života se nicméně vyskytují také relativně často – péče o děti je častým důvodem práce na částečný úvazek mezi ženami (29 % žen a 1,6 % mužů), kombinaci práce se studiem uvedlo kolem 20 % žen a 14 % mužů. **Z hlediska pracovních pozic se s nedobrovolnou podzaměstnaností musejí vyrovnávat zejména doktorandi a doktorandky (v případě AV i VŠ). Na vysokých školách jsou pak dalšími ohroženými skupinami zejména vědečtí pracovníci a pracovníci a postdoktorandi a postdoktorandky a dále asistenti a asistentky, lektori a lektorky a odborní asistenti a asistentky.**

Lidé zaměstnaní na částečné úvazky vykazují v řadě aspektů nižší spokojenost s prací. Jsou častěji než lidé pracující na plný úvazek nespokojeni se svými pracovními vyhlídkami a finančním ohodnocením (v případě AV i VVI) a také s tím, jak využívají své schopnosti (AV). V případě VŠ jsou pak tito lidé také častěji nespokojeni s prací jako takovou.

## 2.3 Zdroje financování pracovní pozice, mzdy a subjektivní životní úroveň domácnosti

### 2.3.1 Zdroje financování pracovní pozice

Nejen trvání pracovní smlouvy, velikost částečného úvazku a důvody pro jeho využití, ale také zdroje financování pracovní pozice jsou důležitým faktorem podmiňujícím stabilitu zaměstnání v akademickém prostředí. Situace na VŠ a AV se v tomto ohledu výrazně liší, což souvisí s odlišnými modely financování těchto institucí. **Na VŠ je jen relativně malý podíl akademiků a akademiček placených výhradně nebo z velké části z účelového financování (těch je pouze necelých 18 %). Zdaleka nejčastější je zde model, kdy celou nebo větší část mzdy tvoří institucionální zdroje a účelové granty tvoří menší část mzdy.** Půl na půl z institucionálního a účelového financování má mzdu složenou kolem 11 % dotázaných akademiků a akademiček. V případě lidí působících **na AV je patrná mnohem větší závislost na grantovém financování. Celou nebo větší část mzdy tvoří účelové financování u zhruba 40 % dotázaných akademiků a akademiček – statisticky významně častěji u žen (43,6 %) než u mužů (38,3 %). Přibližně polovinu tvoří účelové financování u 17,3 % akademiků – častěji jde o muže (19,8 %) než o ženy (12 %).** Zcela nebo z většiny je z institucionálních prostředků na AV placeno 42,6 % dotázaných akademiků (44,2 % žen a 42 % mužů).

**V případě VVI je situace podobná jako na AV a také v tomto případě jsou rozdíly mezi muži a ženami statisticky významné. Ženy se častěji soustřeďují na pozicích, které jsou zcela financovány z účelových zdrojů (30,2 % žen, ale 19,3 % mužů), a méně často je najdeme mezi těmi, kteří jsou minimálně z poloviny spolufinancováni z institucionálních prostředků (51,4 % žen vs. 59,7 % mužů).**

**Tabulka 30: Podíl zdrojů financování pracovní pozice podle institucí a pohlaví, v %**

	VŠ			AV**			VVI*		
	Žena	Muž	Celkem	Žena	Muž	Celkem	Žena	Muž	Celkem
Celý nebo téměř celý můj plat je hrazen z účelového (grantového) financování.	9,1	6,7	7,9	26,8	18,7	21,3	30,2	19,3	23,0
Větší část mého platu je hrazena z účelového financování menší část z institucionálních prostředků.	11,9	7,8	9,8	16,8	19,6	18,7	18,4	21,1	20,2
Přibližně polovinu mého platu tvoří účelové financování a zhruba polovinu platu tvoří institucionální prostředky.	11,7	11,3	11,5	12,0	19,8	17,3	12,1	19,6	17,0

Větší část mého platu je hrazena z institucionálního financování, menší část z účelového.	31,3	36,7	34,0	26,0	26,7	26,5	23,3	25,2	24,5
Celý nebo téměř celý můj plat je hrazen z institucionálních prostředků.	36,0	37,5	36,8	18,4	15,2	16,2	16,0	14,9	15,3

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami na hladině 10%. \*\* na hladině 5 %.

**Důležitou roli hrají také oborová specifika. Mzda financovaná zcela nebo z většiny z účelových zdrojů je běžná zejména v přírodovědných/technických oborech, a to zejména na AV. V případě humanitních/společenskovedních oborů je naopak obvyklejší model, kdy je celý nebo téměř celý plat tvořen institucionálními zdroji.** Třídění podle pohlaví pak ukázalo, že **statisticky významné rozdíly ve zdrojích financování pracovních pozic žen a mužů je možné najít pouze v případě přírodovědných/technických oborů na VŠ.** Na VŠ ženy v přírodních/technických vědách zastávají statisticky významně častěji než muži pozice, které jsou zcela nebo z velké části financovány z účelových zdrojů (62,7 % žen, ale jen 37,3 % mužů), a jsou naopak méně často zastoupeny mezi lidmi, jejichž pozice jsou zcela nebo z většiny financovány z institucionálních zdrojů (55,2 % mužů, ale 44,8 % žen).

**Tabulka 31: Podíl zdrojů financování pracovní pozice podle instituce a oboru, v %**

	VŠ		AV		VVI		Celkem	
	Hum./spol.	Přír./tech.*	Hum./spol.	Přír./tech.	Hum./spol.	Přír./tech.	Hum./spol.	Přír./tech.
<b>Zcela nebo z většiny z účelových zdrojů</b>	10,4	24,8	17,2	45,5	25,9	61,5	11,4	34,3
<b>Půl na půl</b>	10,6	12,3	11,9	18,6	11,1	16,8	10,9	14,7
<b>Zcela nebo z většiny z institucionálních zdrojů</b>	78,9	62,9	70,9	35,9	63,0	21,7	77,7	50,9

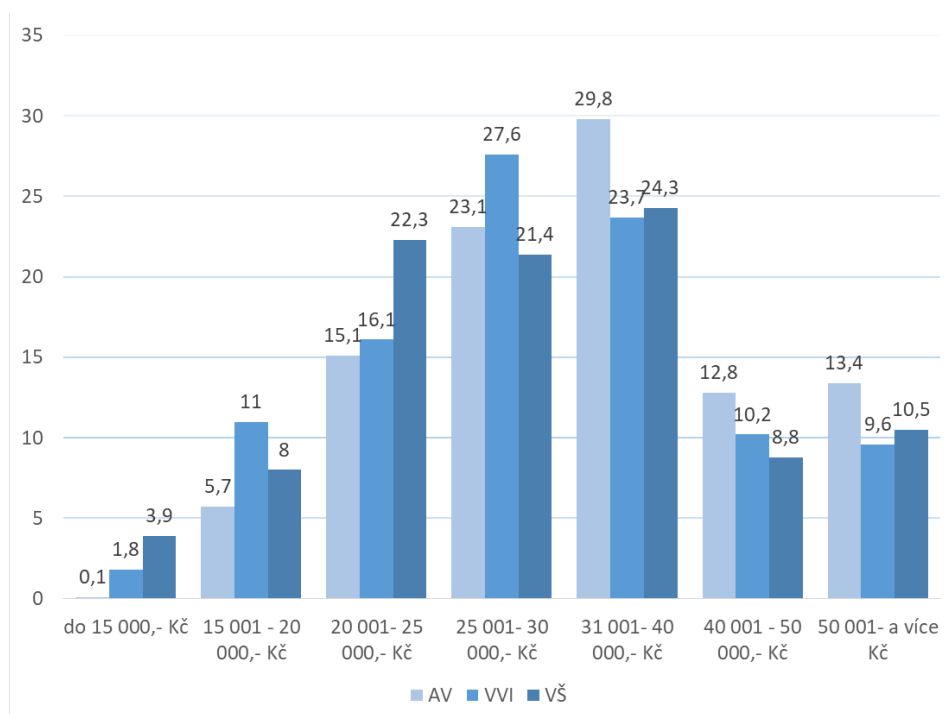
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

### 2.3.2 Výše mezd při plném úvazku

Z důvodu srovnatelnosti pracuji v následující kapitole pouze s údaji o obvyklé výši hrubých příjmů v hlavním akademickém zaměstnání (včetně všech odměn a stipendií) u lidí, kteří uvedli, že pracují na plný úvazek. Uvědomuji si přitom, že tak dochází k určitému zkreslení. Lze totiž očekávat, že průměrné mzdy u částečných úvazků přepočítané na plné úvazky budou celkové průměry patrně spíše snižovat. Údaje o výši mezd byly zjišťovány formou zařazení lidí do různě velkých příjmových intervalů a přepočítávání na ekvivalenty plného úvazku by tak bylo problematické. Naše data tak umožňují spíše orientační srovnání a více než přesné údaje o absolutních hodnotách mezd v akademickém sektoru přinášejí informace o hlavních odlišnostech mezi jednotlivými obory, typy institucí nebo mezi muži a ženami.

Následující graf ilustruje **rozdíly mezi jednotlivými typy institucí** v podobě rozložení akademiků a akademiček v rámci jednotlivých mzdových pásem. **Na AV je ve srovnání s VVI a VŠ patrná vyšší úroveň mezd.** Zatímco v případě lidí působících na VŠ se 34 % dotázaných pohybovalo v nejnižších příjmových pásmech do 25 tis. měsíčně hrubého a v případě lidí působících na VVI byl jejich podíl zhruba 29 %, v případě lidí působících na AV byl podíl lidí v této skupině pouze zhruba pětina. **V rámci AV je naopak nejvyšší podíl těch, kteří mají příjem nad 40 tis. hrubého měsíčně.** Takovou mzdu pobíralo přes 26 % dotázaných působících na AV, ale pouze kolem cca 19–20 % dotázaných působících na VŠ nebo na VVI. Nejčastěji zastoupeným byl v případě AV příjmový interval 31–40 tis. měsíčně (29,8 % dotázaných), zatímco mezi lidmi z VVI to byl příjmový interval 25–30 tis. měsíčně (27,6 % dotázaných). V případě VŠ byl stejně jako na AV nejčastěji vybraným intervalem příjem v rozmezí 31–40 tis. (24,3 % dotázaných). Intervaly 20–25 tis. (22,3 % dotázaných) a 25–30 tis. (21,4 % dotázaných) byly nicméně na VŠ zastoupeny srovnatelně často (viz Graf 6).

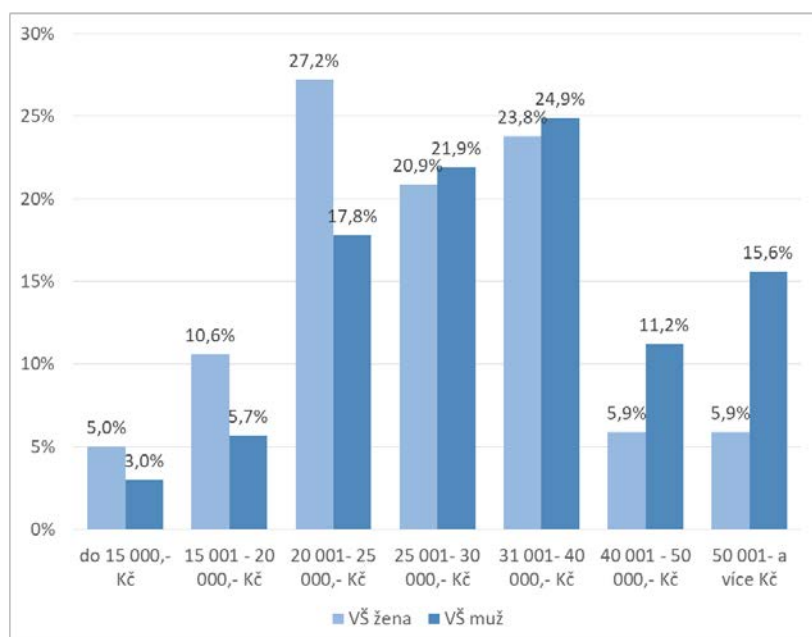
**Graf 6: Zastoupení intervalů hrubých měsíčních příjmů podle typu instituce, v % (pouze plné úvazky)**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1474; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Vzhledem k odlišnostem mezi jednotlivými akademickými pracovišti byla analýza genderových rozdílů provedena v rámci každého typu instituce zvlášť. **V rámci všech typů institucí se ženy výrazně koncentrují v nejnižších mzdových skupinách do 25 tis. měsíčně.** V případě VŠ se v rámci tohoto mzdového intervalu pohybovalo 43 % žen, ale jen 26,5 % mužů. V případě AV činil podíl žen v této mzdové kategorii zhruba 36 %, zatímco v případě mužů to bylo jen kolem 14 %. Mezi akademiky a akademičkami působícími na VVI to pak bylo necelých 39 % žen a kolem 21,5 % mužů. **Muži se naopak častěji řadili do vyšších příjmových intervalů nad 40 tis. měsíčně.** V případě VŠ to bylo 26,8 % mužů a 12 % žen. Ještě výraznější rozdíly pak byly patrné v rámci AV a VVI – do nejvyšších mzdových intervalů nad 40 tis. se zařadilo 32,7 % mužů a 11,1 % žen působících na AV a 30,4% mužů, ale pouze 5,1 % žen působících na VVI. **Tyto rozdíly přitom do určité míry souvisejí s odlišným rozložením žen a mužů v rámci akademických pozic a oborů** (viz Grafy 7–9).

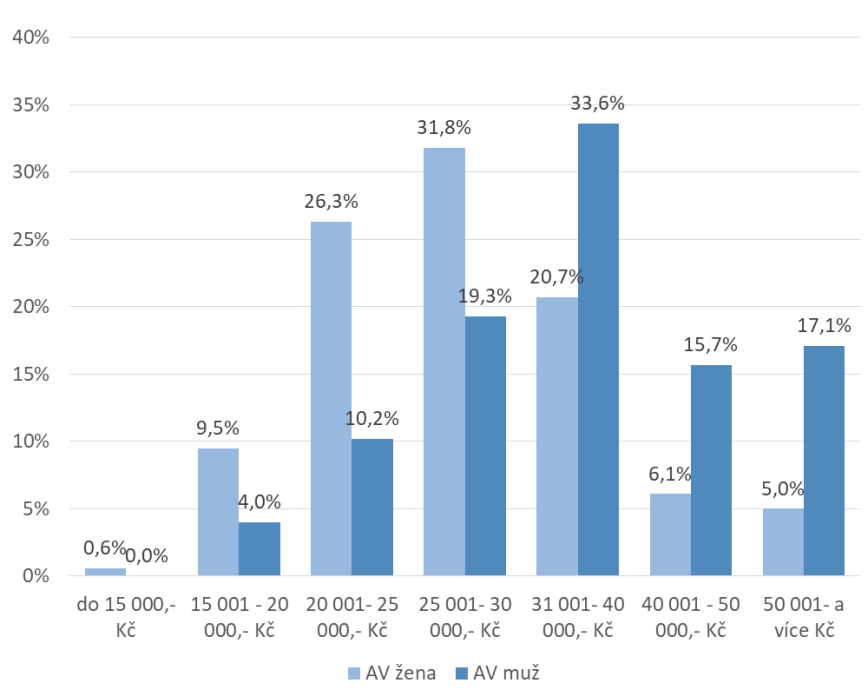
**Graf 7: Zastoupení intervalů hrubých měsíčních příjmů podle pohlaví, v % (VŠ), plné úvazky**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 723; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

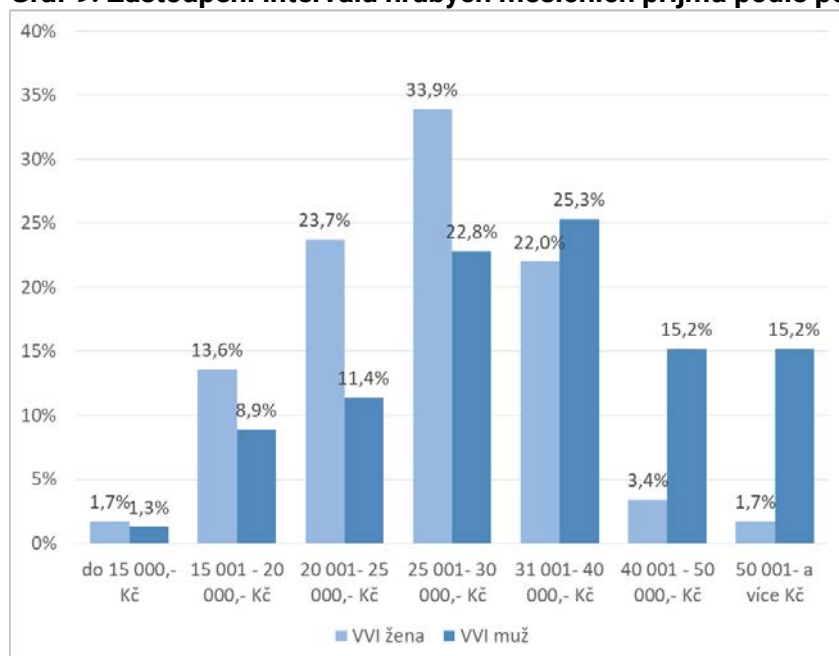


**Graf 8: Zastoupení intervalů hrubých měsíčních příjmů podle pohlaví, v % (AV), plné úvazky**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 611; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Graf 9: Zastoupení intervalů hrubých měsíčních příjmů podle pohlaví, v % (VVI), plné úvazky**

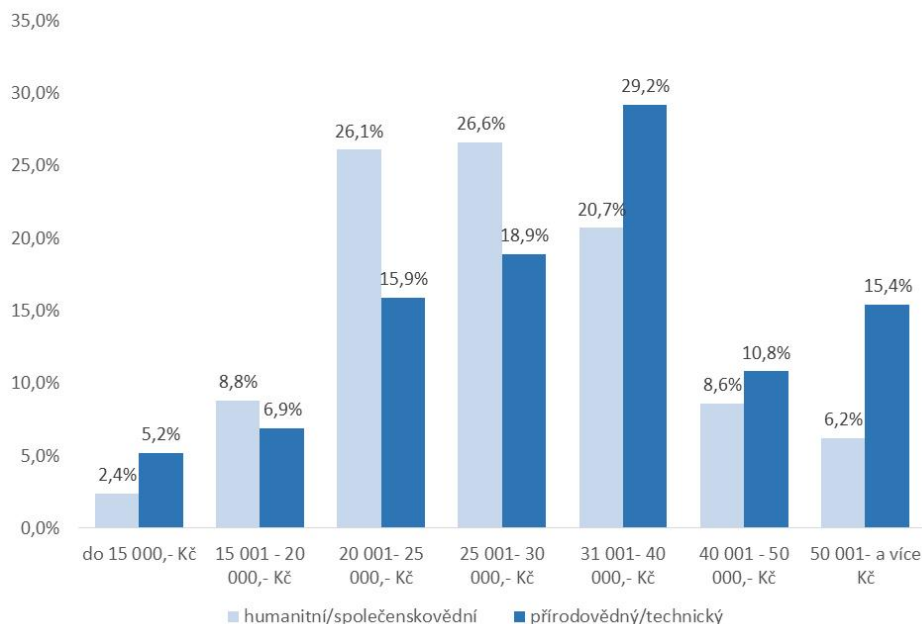


Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 140; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Z hlediska oboru se ukazují výrazné rozdíly mezi přírodními/technickými a humanitními/společenskými vědami. V přírodovědných/technických oborech je výrazně vyšší podíl akademiků a akademiček s příjmem přes 40 tis. měsíčně (26,2 % dotázaných**

v přírodních/technických vědách vs. 14,8 % dotázaných ve vědách humanitních/společenských), přičemž nejčastěji vybíraný mzdový interval je v rámci přírodních/technických věd vyšší (31–40 tis.) než v případě humanitních/společenských věd (20–30 tis.) (viz Graf 10). Tyto vztahy přitom platí i v případě, že kontrolujeme vliv typu instituce.

**Graf 10: Zastoupení intervalů hrubých měsíčních příjmů podle oboru, v % celkem, plné úvazky**

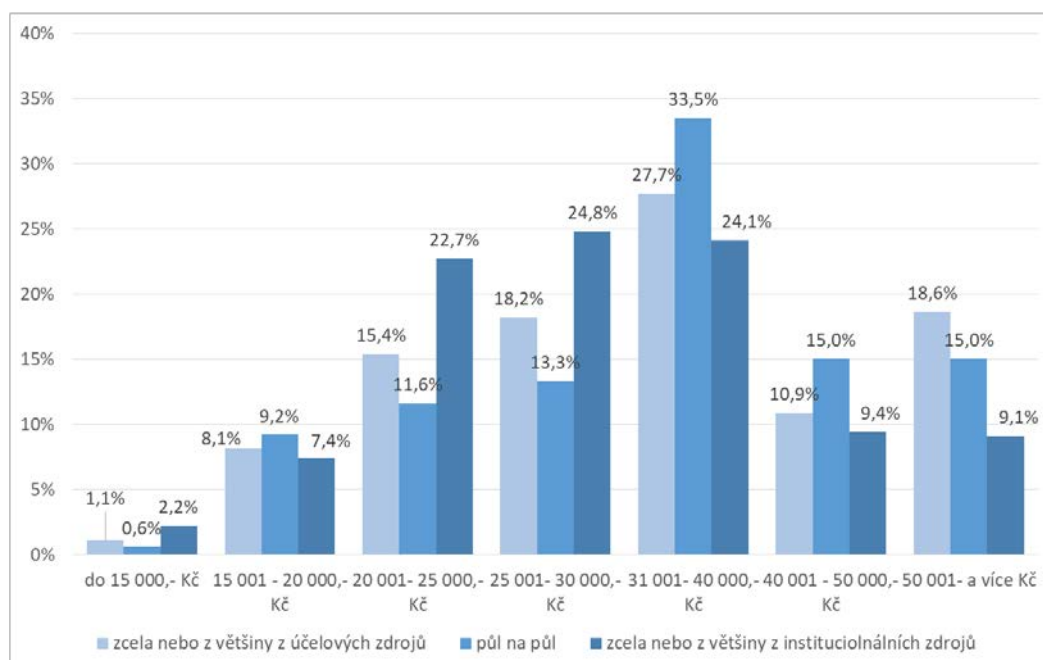


Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1474; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Statisticky významný vliv na výši mzdy má také zdroj financování pracovní pozice** (tedy to, zda jde o financování institucionální, účelové nebo jejich kombinaci). **Akademici a zejména akademičky, které jsou financovány výhradně nebo převážně z institucionálních zdrojů, sice mají výhodu jistějšího zaměstnání, která je však s výjimkou určité úzké skupiny spojena zároveň s nižší úrovní příjmu. Nejvyššího příjmu totiž dosahují zejména akademici a akademičky, kteří jsou financováni zhruba stejnou měrou z institucionálního a grantového financování.** Mezi lidmi, kteří jsou placeni čistě nebo převážně z účelových zdrojů, je ze všech sledovaných skupin patrný nejvyšší podíl lidí s příjmem nad 50 tis. měsíčně. Konkrétní dynamiku rozložení mezd podle zdroje financování pracovní pozice na jednotlivých typech institucí ilustrují grafy níže (viz Grafy 11–13).<sup>16</sup>

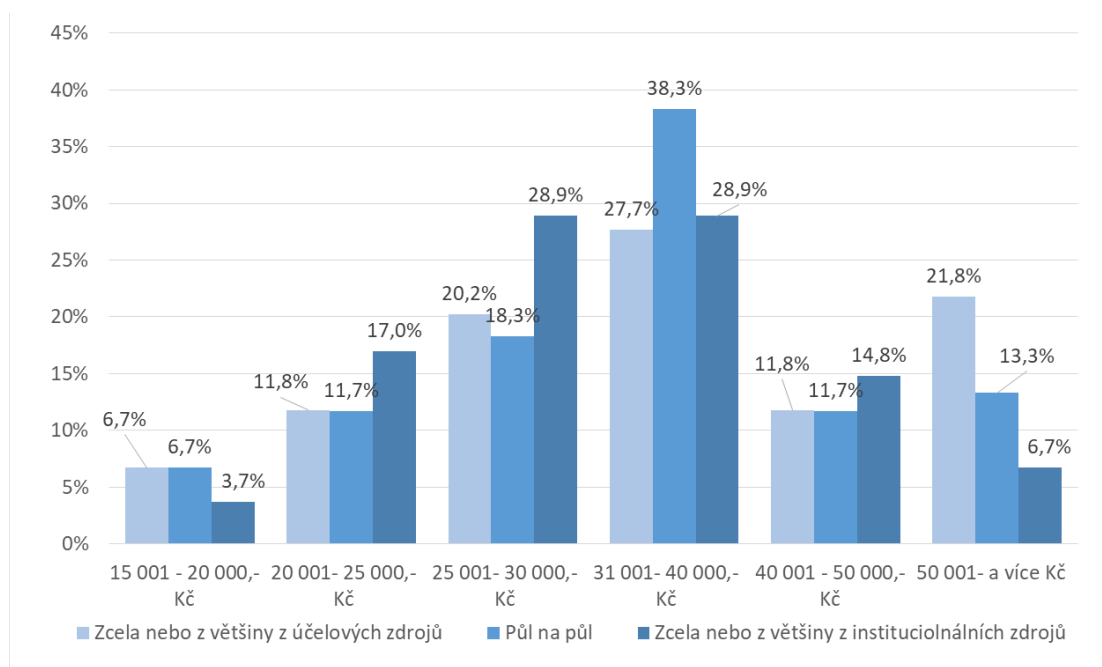
<sup>16</sup> Z důvodu malého vzorku v rámci VVI byla provedena analýza jen pro AV a VŠ.

**Graf 11: Zastoupení intervalů hrubých měsíčních příjmů podle zdroje financování pracovní pozice, v % celkem, plné úvazky**



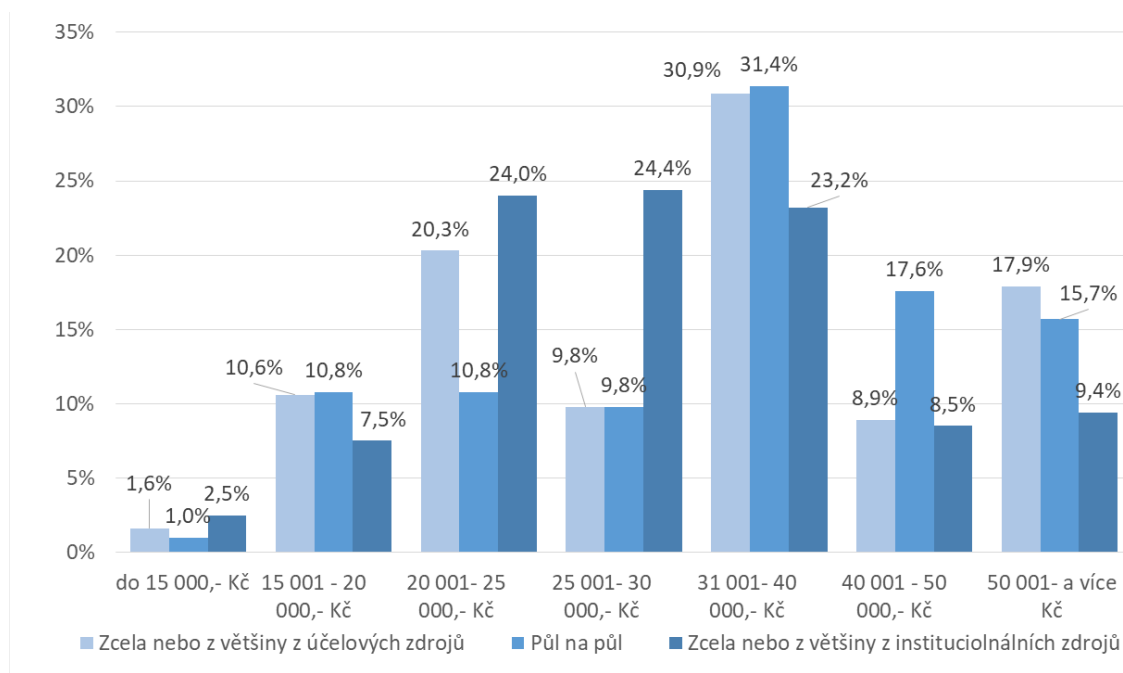
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1474; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Graf 12: Zastoupení intervalů hrubých měsíčních příjmů podle zdroje financování pracovní pozice (AV), v %, plné úvazky**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 611; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Graf 13: Zastoupení intervalů hrubých měsíčních příjmů podle zdroje financování pracovní pozice (VŠ), v %, plné úvazky**

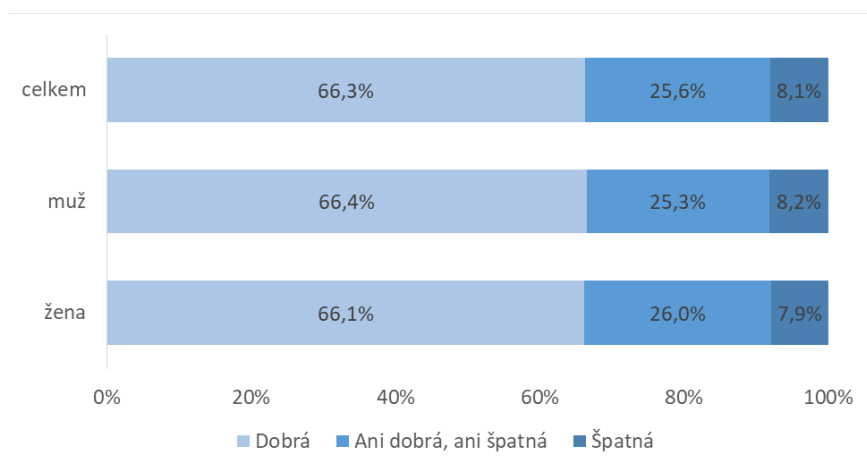


Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 723; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

### 2.3.3 Subjektivní životní úroveň domácnosti

Kromě výše mzdy je ukazatelem finančního zajištění akademiků a akademiček také subjektivní hodnocení životní úrovně jejich domácnosti. Dvě třetiny dotázaných přitom hodnotilo životní úroveň své domácnosti jako dobrou, kolem čtvrtiny uvedlo, že jejich situace není ani dobrá, ani špatná, a pouze kolem 8 % uvedlo, že jejich situace je špatná. Analýza ukázala, že hodnocení životní úrovně není determinováno pohlavím, typem instituce ani oborem, v němž pracují, ani velikostí úvazku.

**Graf 14: Subjektivní hodnocení životní úrovně pracovnic a pracovníků podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089.

Podle předpokladu však tento ukazatel úzce souvisí s různými **dalšími charakteristikami týkajícími se pracovního postavení, a to zejména ve skupině mužů**. Tato skutečnost patrně odráží stereotypní vnímání muže z hlediska jeho role jakožto primárního živitele.

Hodnocení životní úrovně domácnosti závisí v případě **mužů na věku. Čím vyšší věk, tím vyšší je i podíl těch, kteří se domnívají, že jejich domácnost má dobrou životní úroveň**. Zatímco ve skupině mužů do 30 let hodnotí životní úroveň své domácnosti jako dobrou jen něco málo přes 50 % dotázaných, v případě nejstarší věkové skupiny je to už necelých 77 % (viz Tabulka 32).

**Tabulka 32: Subjektivní hodnocení životní úrovně pracovníků a pracovníků podle věku a pohlaví, v %**

Pohlaví	Životní úroveň/věk	Do 30	31–40	41–50	51–60	61–70
Ženy	Dobrá	61,5%	68,0%	69,4%	65,8%	60,3%
	Ani dobrá, ani špatná	29,0%	23,1%	23,7%	25,6%	39,7%
	Špatná	9,5%	8,9%	7,0%	8,5%	
Muži*	Dobrá	51,0%	61,5%	70,3%	74,5%	76,9%
	Ani dobrá, ani špatná	37,4%	28,8%	18,7%	22,6%	19,7%
	Špatná	11,6%	9,8%	11,0%	2,9%	3,4%
Celkem*	Dobrá	57,1%	64,5%	69,9%	70,5%	71,4%
	Ani dobrá, ani špatná	32,6%	26,1%	21,0%	24,0%	26,3%
	Špatná	10,4%	9,4%	9,1%	5,5%	2,3%

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle věku.

Věkové rozdíly jsou pochopitelně odrazem pracovního zařazení a pracovních podmínek, které se s věkem mění. Z hlediska pracovní pozice hodnotí na **AV životní úroveň domácnosti nejméně často jako dobrou odborní pracovníci a doktorandi**. Naopak vědeckí pracovníci a vedoucí vědeckí pracovníci hodnotí svoji situaci většinou jako dobrou. U žen se statisticky významné rozdíly mezi pozicemi neprokázaly (Tabulka 33). **V případě VŠ je však patrný statisticky významný vliv pozice jak u žen, tak u mužů**. Mezi lidmi, kteří nejčastěji hodnotí životní úroveň své domácnosti jako dobrou, jsou profesori a docenti a také vědeckí pracovníci/postdoci. Nejvíce kriticky pak životní úroveň domácnosti vnímají odborné pracovnice a v případě mužů pak lektori a asistenti (Tabulka 34).

**Tabulka 33: Subjektivní hodnocení životní úrovně pracovníc a pracovníků podle pozice na AV a pohlaví, v %**

Pohlaví	Životní úroveň/ pozice AV	Odborný pracovník /ice	Doktorand/ ka	Postdok torand/k a	Vědecký asistent/ka	Vědecký pracovník /ice	Vedoucí vědecký pracovník /ice
Ženy	Dobrá	61,9	58,8	62,5	60,0	80,6	63,6
	Ani dobrá, ani špatná	19,0	29,4	25,0	30,0	16,7	36,4
	Špatná	19,0	11,8	12,5	10,0	2,8	
Muži*	Dobrá	36,8	48,8	59,4	68,8	70,3	84,8
	Ani dobrá, ani špatná	52,6	31,7	25,0	25,0	24,3	11,4
	Špatná	10,5	19,5	15,6	6,3	5,4	3,8
Celkem*	Dobrá	50,0	53,3	60,7	65,4	72,8	82,2
	Ani dobrá, ani špatná	35,0	30,7	25,0	26,9	22,4	14,4
	Špatná	15,0	16,0	14,3	7,7	4,8	3,3

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Tabulka 34: Subjektivní hodnocení životní úrovně pracovních a pracovníků podle pozice na VŠ a pohlaví, v %**

Pohlaví	Životní úroveň/ pozice VŠ	Profesor /ka	Docent/ka	Odborný asistent/ka	Asistent /ka, lektor/ka	Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka	Odborný pracovník/ice	Doktorand/ka
Ženy*	Dobrá	100,0	73,6	62,0	65,2	70,0	59,1	61,4
	Ani dobrá, ani špatná		20,7	30,7	31,9	20,0	18,2	27,2
	Špatná		5,7	7,3	2,9	10,0	22,7	11,4
Muži*	Dobrá	86,8	80,8	59,7	50,0	61,8	x / nízké N	47,9
	Ani dobrá, ani špatná	10,5	14,6	29,5	31,0	32,7	x	42,5
	Špatná	2,6	4,6	10,8	19,0	5,5	x	9,6
Celkem*	Dobrá	90,0	78,2	60,9	59,5	66,7	x	56,1
	Ani dobrá, ani špatná	8,0	16,8	30,1	31,5	25,2	x	33,2
	Špatná	2,0	5,0	9,0	9,0	8,1	x	10,7

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Statisticky významnou roli pro hodnocení životní úrovně domácnosti hraje také **typ pracovní smlouvy**. Lidé zaměstnaní na smlouvu na dobu neurčitou označují životní úroveň své domácnosti častěji jako dobrou. Jako statisticky významné se tyto rozdíly ukázaly zejména v případě mužů (Tabulka 35). U nich hraje významný vliv také zdroj financování. Ten hraje statisticky významnou roli v případě AV a VŠ – nejlépe hodnotí životní úroveň své domácnosti ti, jejichž mzda je složena z poloviny z institucionálních zdrojů a z poloviny ze zdrojů účelových a kteří, zároveň pobírají nejvyšší mzdy. Ti, kteří jsou financováni čistě z institucionálních zdrojů, se k tomuto tvrzení, že má jejich domácnost dobrou životní úroveň, klonili nejméně často (Tabulka 36), což souvisí s jejich nižšími příjmy.

**Tabulka 35: Subjektivní hodnocení životní úrovně pracovníků a pracovníků podle druhu pracovní smlouvy a pohlaví, v %**

Pohlaví	Životní úroveň	Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou
Ženy	Dobrá	70,1	64,8
	Ani dobrá, ani špatná	23,7	27,4
	Špatná	6,2	7,9
Muži*	Dobrá	73,6	62,9
	Ani dobrá, ani špatná	21,9	26,5
	Špatná	4,5	10,5
Celkem*	Dobrá	72,2	63,8
	Ani dobrá, ani špatná	22,6	26,9
	Špatná	5,2	9,2

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Tabulka 36: Subjektivní hodnocení životní úrovně pracovníků a pracovníků podle zdroje financování, muži, v %**

Instituce	Životní úroveň/ zdroj financování	Zcela nebo z většiny z účelových zdrojů	Půl na půl	Zcela nebo z většiny z institucionálních zdrojů
AV*	Dobrá	69,6	83,1	61,9
	Ani dobrá, ani špatná	19,6	13,6	30,5
	Špatná	10,7	3,4	7,6
VVI	Dobrá	65,5	72,7	64,7
	Ani dobrá, ani špatná	24,1	18,2	29,4
	Špatná	10,3	9,1	5,9
VŠ*	Dobrá	73,6	75,3	63,5
	Ani dobrá, ani špatná	20,9	13,7	26,8
	Špatná	5,5	11,0	9,6

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.



### 2.3.4 Shrnutí

Zdroje financování akademické pozice se výrazně liší mezi jednotlivými typy institucí a souvisejí do velké míry se způsoby jejich financování. **Na vysokých školách je jen relativně malý podíl akademiků a akademiček placených výhradně nebo z velké části z účelového financování (18 %).** Zdaleka nejčastěji však větší nebo celou část mzdy tvoří institucionální zdroje (70,8 %). Půl na půl z institucionálního i účelového financování má mzdu složenou kolem 11 % dotázaných akademiků a akademiček na VŠ. **Na AV je naopak běžná větší závislost na grantovém financování. Celou nebo větší část mzdy zde tvoří účelové financování u zhruba 40 % akademiků a akademiček (statisticky významně častěji u žen (43,6 %) než u mužů (38,3 %)). Přibližně polovinu tvoří účelové a institucionální financování u 17,3 % akademiků – častěji jde o muže (19,8 %) než o ženy (12 %).** Zcela nebo z většiny je z institucionálních prostředků na AV placeno 42,6 % akademiků (44,2 % žen a 42 % mužů). **V případě VVI je situace podobná jako na AV. Ženy se častěji soustřeďují na pozicích, které jsou financovány z účelových zdrojů (30,2 % žen, ale 19,3 % mužů), a méně často naopak na pozicích, které jsou minimálně z poloviny spolufinancovány z institucionálních prostředků (51,4 % žen vs. 59,7 % mužů).**

**Důležitou roli hrají oborová specifika. Mzda zcela nebo z většiny financovaná z účelových zdrojů je běžná zejména v přírodovědných/technických oborech, a to zvláště na AV, zatímco v případě humanitních/společenskovědních oborů je obvyklejší, že je celý nebo téměř celý plat tvořen institucionálními zdroji.** Akademici, a zejména akademičky, které jsou financovány výhradně nebo převážně z institucionálních zdrojů, sice mají výhodu jistějšího zaměstnání, která je však s výjimkou určité úzké skupiny spojena s nižší úrovní příjmu. Nejvyššího příjmu totiž dosahují zejména x akademičky a akademici, kteří jsou financováni zhruba stejnou měrou z institucionálního a grantového financování.

Z hlediska výše příjmů jsou patrné statisticky významné rozdíly mezi institucemi. **Na AV je ve srovnání s VVI a VŠ patrná vyšší úroveň mezd. V rámci všech typů institucí i oborů se však ženy častěji koncentrují v nejnižších mzdových skupinách do 25 tis. měsíčně.** V případě VŠ se v rámci tohoto mzdového intervalu pohybovalo 43 % žen, ale jen 26,5 % mužů. V případě AV činil podíl žen v této mzdové kategorii zhruba 36 %, zatímco v případě mužů to bylo jen kolem 14 %. Mezi akademiky a akademičkami působícími na VVI to pak bylo necelých 39 % žen a kolem 21,5 % mužů. **Muži se naopak častěji řadili do vyšších příjmových intervalů nad 40 tis. měsíčně.** V případě VŠ to bylo 26,8 % mužů a 12 % žen, přičemž ještě výraznější rozdíly byly patrné v rámci AV a VVI (do nejvyšších mzdových intervalů nad 40 tis. se zařadilo 32,7 % mužů a 11,1 % žen působících na AV a 30,4 % mužů, ale pouze 5,1 % žen působících na VVI). **Tyto rozdíly přitom do určité míry souvisejí s odlišným rozložením žen a mužů v rámci akademických pozic, ale také v rámci jednotlivých oborů. Přírodní/technické vědy totiž vykazují vyšší mzdovou úroveň než vědy humanitní/sociální, a to i v případě kontroly vlivu instituce.**

Mezi akademiky převažuje pozitivní hodnocení životní úrovně jejich domácností, a to bez ohledu na pohlaví. Dvě třetiny dotázaných hodnotilo životní úroveň své domácnosti jako dobrou, kolem čtvrtiny uvedlo, že jejich situace není ani dobrá, ani špatná, a pouze kolem 8 % uvedlo, že jejich situace je špatná. Tento ukazatel pak úzce souvisí, zejména ve skupině mužů, s dalšími charakteristikami pracovního postavení (charakteristiky asociované s vyššími příjmy jsou spojeny s lepším hodnocením životní úrovně domácnosti). To patrně odráží převažující vnímání muže jakožto primárního živitele.

## 2.4 Náplň práce (rozdělení kapacity mezi pedagogickou a vědeckou práci a zatížení administrativou)

Jedním z důvodů, proč ženy nepostupují stejným tempem po kariérním žebříčku jako muži, může být mj. i to, že se častěji než muži věnují různým aktivitám, které jsou nutné pro zajištění hladkého fungování akademických pracovišť, avšak v současných systémech hodnocení akademické práce se téměř nepočítají.<sup>17</sup> V našem šetření jsme zjišťovali, jak velkou část úvazku akademikům a akademičkám zaberou následující činnosti: pedagogická práce, věda a výzkum, management a administrativa (s výjimkou administrativy bezprostředně se týkající jejich pedagogické nebo vědecké práce) a ostatní činnosti, jako je např. popularizace, komunikace a další. Kromě toho jsme se zajímali také o celkovou zátěž vědecké a pedagogické práce administrativou, na jejíž nárůst si akademici a akademičky dlouhodobě stěžují.<sup>18</sup>

### 2.4.1 Náplň pracovního úvazku

Pracovní náplň a rozdělení pedagogické, výzkumné a další práce se pochopitelně liší podle typu pracoviště (Tabulka 37). **Na vysokých školách** tvoří významnou část pracovního úvazku výuka, zatímco na pracovištích Akademie věd, stejně jako na VVI, tvoří celý nebo většinu pracovního úvazku výzkum a vědecká práce. Na AV a VVI byl podíl lidí, kteří uvedli, že věnují pedagogické činnosti významnou část úvazku, jen velice malý (v případě AV si pod těmito činnostmi můžeme představit např. vedení studentů a doktorandů, které obvykle probíhá ve spolupráci s konkrétní vysokou školou). Smysluplné rozdíly mezi lidmi z hlediska jejich zapojení do pedagogické a vědecké práce je tak možné sledovat pouze v případě VŠ.

**Tabulka 37: Podíl pracovní náplně pracovníků a pracovnic podle výšky úvazku a instituce, v %**

Úvazek/ pracovní náplň/ instituce	Výuka a pedagogická práce*			Věda, výzkum*			Management a administrativa*			Jiné		
	AV	VVI	VŠ	AV	VVI	VŠ	AV	VVI	VŠ	AV	VVI	VŠ
Není součástí úvazku	51,3	63,1	5,1	4,2	3,6	5,6	43,0	40,4	32,6	32,8	30,6	31,4
Tvoří menší část úvazku (do 40 %)	46,9	34,2	34,0	11,2	12,7	52,6	47,1	46,8	55,2	62,4	63,9	63,8
Tvoří cca polovinu úvazku (41–60%)	1,1	1,8	29,9	14,0	16,4	24,0	5,5	7,3	7,9	2,0	2,8	3,2

<sup>17</sup> Např. Wolfinger, N. H., M. A. Mason, M. Goulden. 2009. „Stay in the game: Gender, family formation and alternative trajectories in the academic life course.“ *Social Forces* 87 (3): 1591–1621.

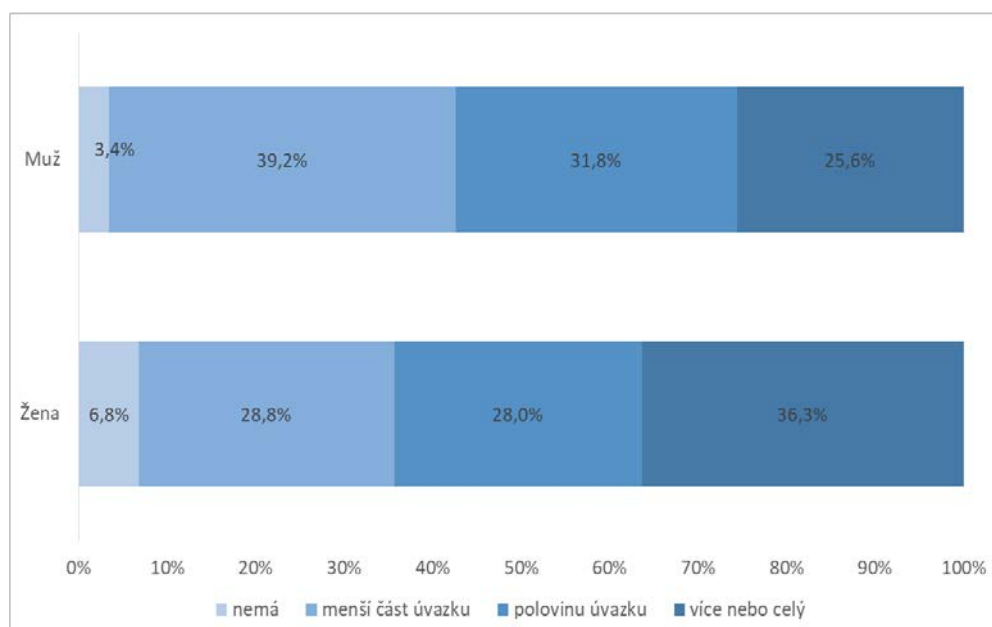
<sup>18</sup> Např. Vohlídalová, M. 2010. *Akademické duety: o profesním a soukromém životě ve vědě*. Praha: SOÚ AV ČR. (<http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2017/09/Akademicke-duety.pdf>).

<b>Tvoří větší část úvazku nebo celý (61% a více)</b>	0,7	0,9	31,0	70,7	67,3	17,7	4,4	5,5	4,2	2,7	2,8	1,6
---	-----	-----	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle typu instituce.

**V případě VŠ se ukázal statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami z hlediska náplně práce (viz Graf 15). Ženy častěji než muži věnovaly celý úvazek nebo jeho většinu pedagogické práci (36,3 % žen a 25,6 % mužů na VŠ). Muži naopak výrazně častěji než ženy (39,2 % mužů, 28,8 % žen) věnují pedagogické práci pouze menší částí úvazku (tj. max 40 %). Vzhledem k tomu, že kariérní růst ve vysokoškolském prostředí podmiňuje v současnosti do velké míry vědecká práce, zdá se, že se ženy častěji než muži koncentrují na pracovních pozicích, které nabízí horší podmínky pro kariérní růst.**

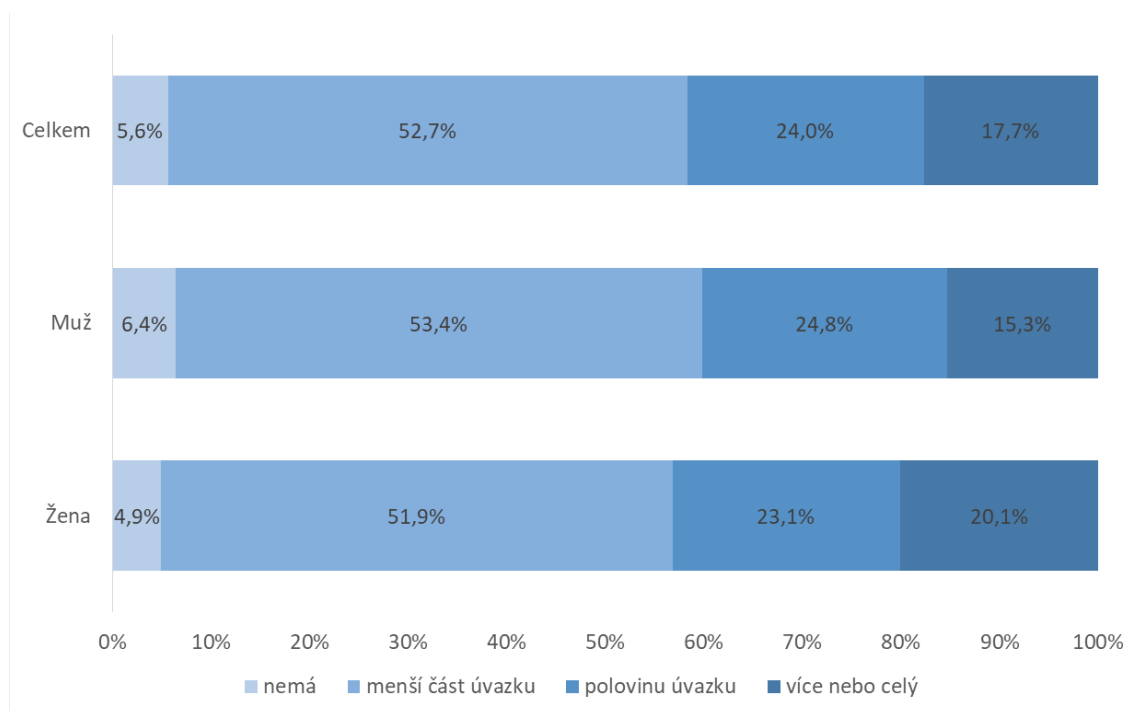
**Graf 15: Podíl pedagogické práce podle úvazku na VŠ a podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

**Pro většinu lidí na VŠ je typické, že vědecká práce tvoří menší část jejich pracovního úvazku (necelých 52 % žen a přes 53 % mužů) (viz Graf 16). Pro necelou čtvrtinu akademiků a zhruba 23 % akademiček tvoří vědecká práce polovinu jejich pracovní náplně. Větší nebo celý úvazek věnovaný vědě a výzkumu pak častěji najdeme u žen (20,1 % u žen a 15,3 % u mužů), přičemž v tomto případě jde patrně o tzv. contract research staff, tedy lidi najaté na řešení konkrétního grantového projektu. Situace, kdy by se lidé na VŠ vůbec nevěnovali vědecké práci, je zcela výjimečná.**

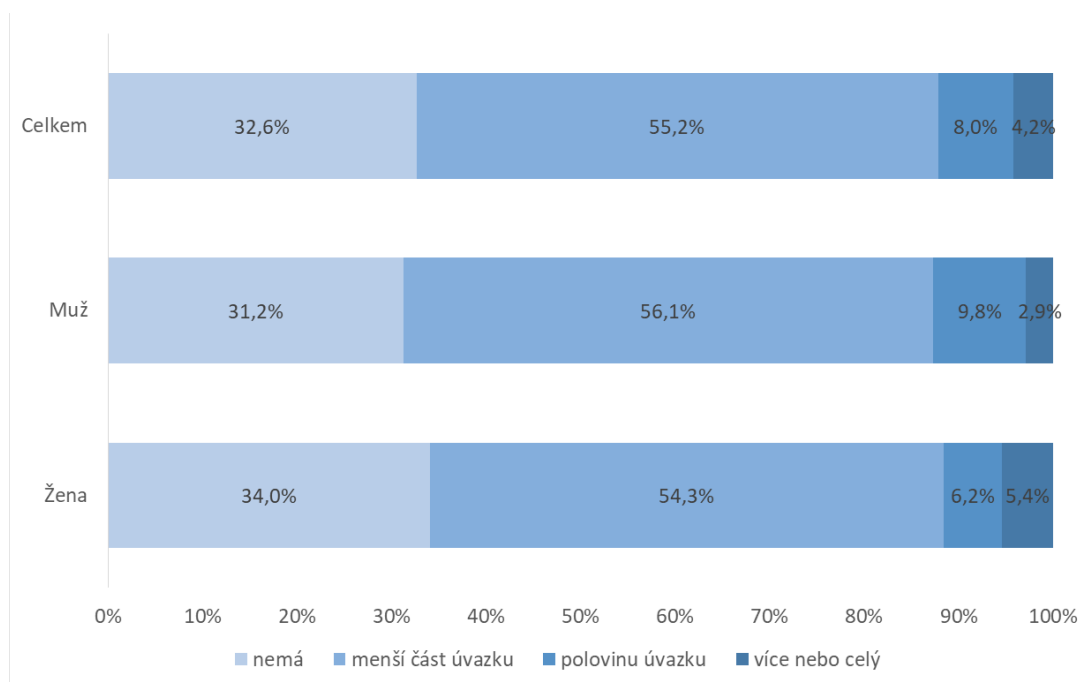
**Graf 16: Podíl na vědecké práci podle úvazku na VŠ a podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089.

**V případě rozložení pracovní kapacity mezi administrativu a management se ukázaly statisticky významné genderové rozdíly pouze v případě vysokých škol.** Mezi ženami je o něco vyšší podíl těch, které se těmito činnostmi nevěnují, zároveň je mezi nimi nižší podíl těch, které těmito činnostmi věnují polovinu úvazku, a mírně zvýšený podíl těch, které těmito činnostmi věnují celý svůj úvazek nebo jeho většinu (viz Graf 17).

**Graf 17: Podíl na managementu a administrativě podle úvazku na VŠ a podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Pokud jde o další činnosti, jako je popularizace, komunikace a další aktivity, akademici a akademičky se jim ve své práci věnují obvykle jen velice okrajově, případně tyto činnosti vůbec nevykonávají. V tomto případě se však na AV a VVI ukazují významné rozdíly mezi muži a ženami. **Na těchto institucích muži častěji než ženy uváděli, že těmto aktivitám věnují menší část úvazku (necelých 64 % mužů a 59,4 % žen v AV), zatímco mezi ženami je vyšší podíl těch, které těmto aktivitám věnují celý úvazek nebo jeho větší část, případně těch, u nichž tyto činnosti tvoří zhruba polovinu jejich pracovního úvazku. I v tomto případě se tedy ukazuje, že i na výzkumných institucích jsou ženy častěji zapojovány do aktivit, které jsou důležité pro fungování institucí nebo pro komunikaci s veřejností, avšak v současných systémech hodnocení jsou značně opomíjené.**

**Tabulka 38: Podíl na dalších činnostech, jako je popularizace, komunikace VaV a jiné aktivity podle instituce, úvazku a pohlaví, v %**

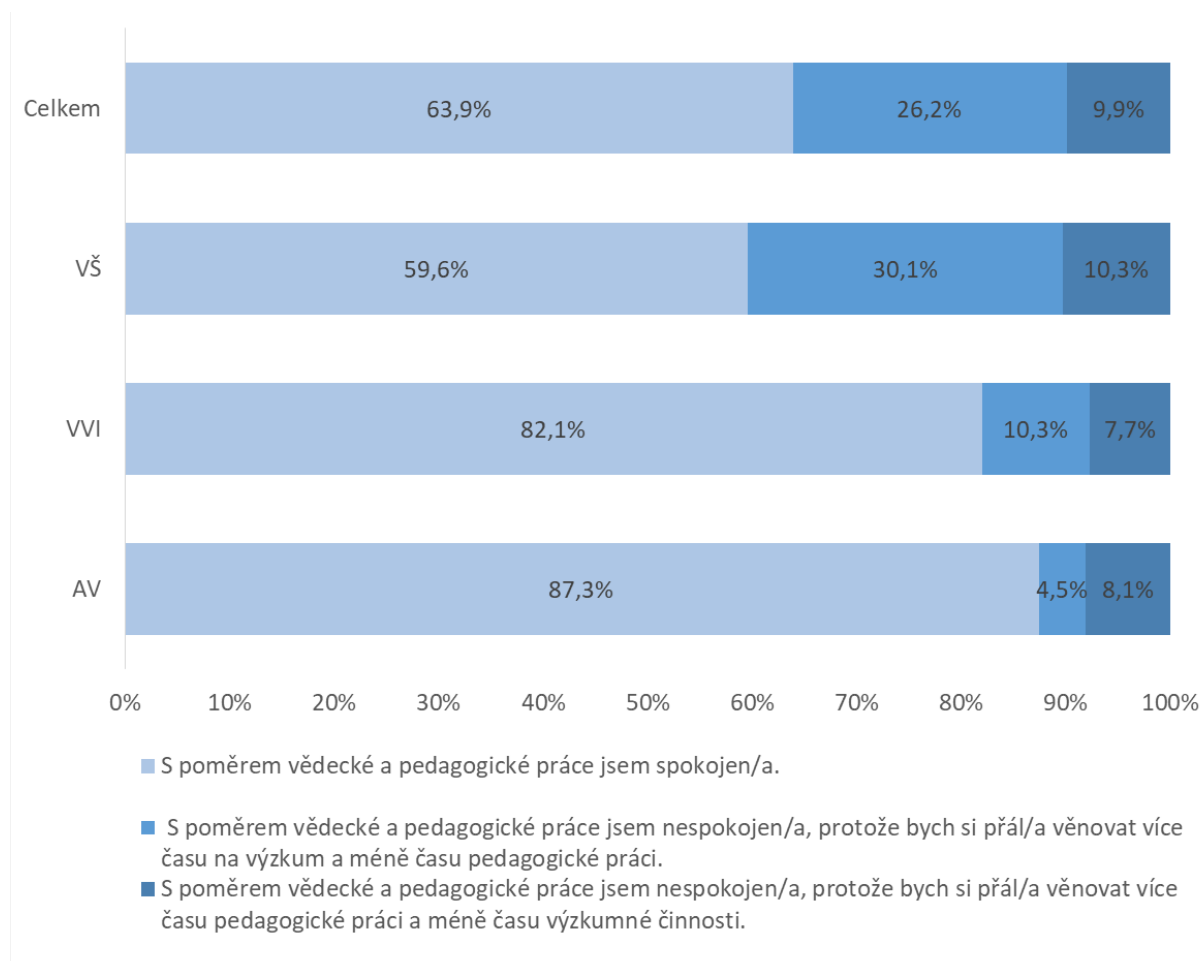
Instituce	Podíl na úvazku	Žena	Muž	Celkem
AV*	Nemá	32,2	33,1	32,8
	Menší část úvazku	59,4	63,9	62,4
	Polovinu úvazku	4,2	1	2
	Více nebo celý	4,2	2	2,7
VVI*	Nemá	36	25,9	30,6
	Menší část úvazku	58	69	63,9

	Polovinu úvazku	4	1,7	2,8
	Více nebo celý	2	3,4	2,8
VŠ	Nemá	32,2	30,5	31,4
	Menší část úvazku	62,7	65	63,8
	Polovinu úvazku	3,3	3,2	3,2
	Více nebo celý	1,8	1,4	1,6
Celkem	Nemá	32,4	31	31,6
	Menší část úvazku	61,9	64,9	63,5
	Polovinu úvazku	3,5	2,5	3
	Více nebo celý	2,2	1,7	1,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

**Jednotlivé typy institucí se mezi sebou liší, pokud jde o spokojenost s rozdělením úvazku mezi pedagogickou a výzkumnou práci** (zjišťována byla pouze u těch, kteří uvedli, že se věnují ve své práci oběma aktivitám, N = 1625). **Nejméně spokojeni s rozdělením svého pracovního úvazku jsou akademici a akademičky působící na vysokých školách. Se svým současným rozdělením aktivit v rámci pracovního úvazku je sice spokojeno zhruba 60 % z nich**, je to však zhruba o 30 p. b. méně než v případě AV a o 22,5 p. b. méně než v případě VVI. Ve většině případů jsou lidé nespokojeni, protože by si přáli věnovat se více výzkumu. Analýza dále ukázala, že v případě vysokých škol se, co se týče spokojenosti s rozložením úvazku, odlišují muži a ženy. **S rozložením úvazku mezi vědeckou a pedagogickou práci jsou ženy, které věnují obecně více času pedagogickým aktivitám, spokojeny méně často než muži** (56,4 % žen a 62,9 % mužů je spokojeno). Více času na výzkum by si přála mít zhruba třetina žen a 28 % mužů. **V případě vysokých škol se mezi sebou také statisticky významně odlišují humanitní/společenské a přírodní/technické a příbuzné obory. Zatímco v případě první skupiny věd je s rozdělením pracovního úvazku spokojeno 51,4 % dotázaných, v případě přírodních věd to bylo celých 68 % dotázaných.** Více času na výzkum si tak přeje mít 38,2 % lidí v oboru humanitních/společenských věd, ale pouze zhruba 22 % vysokoškolských akademiků a akademiček působících v oboru přírodních/technických a příbuzných věd (viz Graf 18).

**Graf 18: Spokojenost lidí s rozdělením pracovní kapacity mezi pedagogickou a vědeckou práci podle typu instituce, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1625; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

#### 2.4.2 Zatížení výzkumné a pedagogické práce administrativou

Pokud jde o zatížení akademiků a akademiček administrativní prací, zaměřili jsme se v dotazníku specificky na oblasti výzkumné a pedagogické práce. **Z hlediska míry zatížení administrativou v rámci výzkumné práce se ukazuje jako nejvstřícnější prostředí AV, kde necelých 48 % dotázaných uvedlo, že jim veškerá administrativa spojená s vědeckou a výzkumnou prací nezabere buď žádný, nebo velmi malý podíl jejich pracovní kapacity na tuto činnost.** V případě VVI a VŠ byl podíl těchto lidí zhruba o 10 p. b. nižší (37,8 % v případě VVI a 39,1 % v případě VŠ). Adekvátně tomu pak najdeme v rámci AV výrazně nižší podíl těch, kterým administrativa spojená s vědeckou prací zabere polovinu času, který mají na vědu, nebo více (18,6 % dotázaných v případě AV, ale kolem 27,4 % v případě VVI a 23,2 % na VŠ) (viz Tabulka 39). **Pracoviště AV mají pro řešení výzkumných projektů tedy patrně nastavenou efektivnější infrastrukturu, která umožňuje výzkumníkům a výzkumníci ulevit od administrativní zátěže spíše než systémy zavedené na VŠ či VVI.**

**Tabulka 39: Míra zatížení administrativou v rámci výzkumné práce (jako podíl času stráveného výzkumnou prací) podle typu instituce, v %**

Podíl času stráveného výzkumnou prací	AV	VVI	VŠ	Celkem
Žádný nebo nepatrný (do 10 % času)	17,1	10,4	9,3	11,1
Velmi malý (11–20 % času)	30,6	27,4	29,8	29,8
Menší část (21–40 % času)	33,8	34,9	37,7	36,6
Přibližně polovina času (41–60 %)	13,0	18,9	15,8	15,3
Větší část (61–80 % času)	3,5	5,7	6,3	5,7
Celý nebo téměř celý (více než 81–100 %)	2,1	2,8	1,1	1,4

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; stat. významné rozdíly podle instituce.

Zabývat se administrativní zátěží v případě pedagogické práce mělo smysl opět pouze v případě vysokých škol. Zhruba 46 % dotázaných uvedlo, že jim administrativa nezabere žádný nebo téměř žádný čas, 18,5 % dotázaných zabere administrativa zhruba polovinu nebo vyšší podíl jejich celkové pedagogické práce (Tabulka 40). Humanitní/společenské vědy se pak jeví být v tomto ohledu náročnější než vědy přírodní/technické. V prvním případě totiž nezabere administrativa spojená s pedagogickou prací žádný nebo velice malý podíl času 41 % dotázaných, v případě přírodních/technických věd je to pak více než polovina času (51,5 %). Naopak více než pětina VŠ akademiků a akademiček v oboru humanitních/společenských věd (21,3%), ale jen 15,7 % akademiků a akademiček v oboru přírodních/technických věd zabere administrativa zhruba polovinu nebo dokonce větší část jejich pedagogické pracovní náplně.

**Tabulka 40: Míra zatížení administrativní prací v rámci pedagogické práce, VŠ, v %**

Podíl času stráveného pedagogickou prací	VŠ celkem
Žádný nebo nepatrný (do 10 % času)	10,9
Velmi malý (11–20 % času)	35,2
Menší (21–40 % času)	35,4
Přibližně polovina času (41–60 %)	12,7
Větší část (61–80 % času)	4,7
Celý nebo téměř celý (více než 81–100 %)	1,1

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089.

V žádném ze sledovaných případů výše se přitom nepodařilo prokázat rozdíly podle pohlaví. Zdá se tedy, že muži i ženy jsou v rámci pedagogické i výzkumné práce na jednotlivých pracovištích zatěžováni administrativou srovnatelně.



### 2.4.3 Shrnutí

Ženy se častěji než muži koncentrují na pracovních pozicích, které nabízí horší podmínky pro kariéerní růst. **V případě VŠ se ukázal statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami z hlediska rozdělení jejich pracovní kapacity mezi pedagogickou a vědeckou práci.** Ženy věnovaly celý úvazek nebo jeho většinu pedagogické práci častěji než muži (36,3 % žen a 25,6 % mužů na VŠ). Muži naopak výrazně častěji než ženy věnují pedagogické práci pouze menší částí úvazku, do 0,4, (39,2 % mužů, 28,8 % žen). Kromě toho se ženy na VŠ nacházely častěji na pozicích, kde se věnovaly výhradně vědě (20,1 % u žen a 15,3 % u mužů). V tomto případě jde však patrně o tzv. contract research staff, tedy lidi najaté na řešení konkrétního grantového projektu.

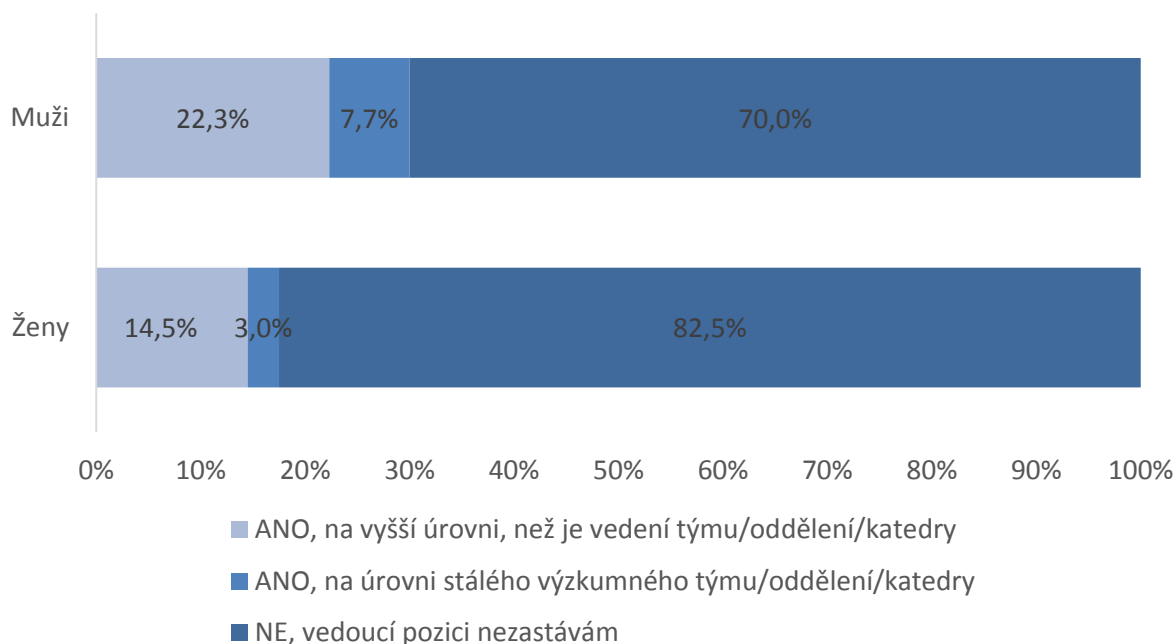
V případě AV a VVI se pak ukazují významné rozdíly mezi muži a ženami v případě zapojení do komunikačních a dalších vedlejších aktivit, kterým lidé obvykle věnují jen relativně málo času nebo se jim nevěnují vůbec. **Muži uváděli častěji než ženy, že těmto aktivitám věnují menší část úvazku (necelých 64 % mužů a 59,4 % žen v AV), zatímco mezi ženami je vyšší podíl těch, které těmto aktivitám věnují celý úvazek nebo jeho větší část, případně těch, u nichž tvoří tyto činnosti zhruba polovinu úvazku.** I v tomto případě se tedy ukazuje, že i na výzkumných institucích jsou ženy častěji zapojovány do aktivit, které jsou důležité pro fungování institucí, avšak v současných systémech hodnocení jsou značně opomíjené.

Z hlediska míry zatížení administrativou v rámci výzkumné práce se zdá být nejvstřícnějším prostředím AV, kde necelých 48 % dotázaných uvedlo, že jim veškerá administrativa spojená s vědeckou a výzkumnou prací nezabere buď žádný, nebo velmi malý podíl jejich pracovní kapacity na tuto činnost. V případě VVI a VŠ byl podíl těchto lidí zhruba o 10 p. b. nižší (37,8 % v případě VVI a 39,1 % v případě VŠ). **Pracoviště AV mají tedy patrně nastavenou efektivnější infrastrukturu pro řešení výzkumných projektů než VŠ či VVI.** Z hlediska administrativní zátěže pedagogické práce se pak ukázaly statisticky významné rozdíly mezi obory. **Humanitní/společenské vědy se jeví být v tomto ohledu náročnější než vědy přírodní/technické.** V rámci pedagogické i výzkumné práce jsou přitom muži a ženy na jednotlivých pracovištích zatěžováni administrativou zhruba srovnatelně.

## 2.5 Postavení žen a mužů ve vedení

V případě postavení žen a mužů ve vedení se následující kapitola zaměřuje zejména na genderové rozdíly z hlediska oborů a různých typů institucí. Data potvrzují, že mezi akademičkami je patrný statisticky významně nižší podíl lidí zastávajících nějakou vedoucí pozici než mezi akademiky (bez vedení projektových týmů sestavených účelově k řešení určitých jednorázových a časově ohraničených projektů). Celkem 14,5 % žen a 22,3% mužů uvedlo, že zastávají nějakou z vedoucích pozic na úrovni nižšího managementu (vedení katedry, oddělení, stálého výzkumného týmu apod.). Mezi muži je pak více než dvojnásobný podíl těch, kteří zastávají vedoucí pozici na vyšší úrovni vedení (např. ve vedení fakult, univerzit, výzkumných ústavů apod.). Zatímco mezi ženami jich byla pouze 3 %, mezi muži to bylo téměř 8 % dotázaných (viz Graf 19).

**Graf 19: Zastoupení pracovníků a pracovníc ve vedení podle pohlaví, v % (otázka: Zastáváte vedoucí pozici?)**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Vzhledem k tomu, že lze předpokládat, že kvalifikací pro získání vedoucí pozice je většinou doktorát, zaměřila se další analýza na genderové rozdíly v rámci jednotlivých kvalifikačních skupin. Ukázalo se, že právě ve skupině lidí s Ph.D. (nebo srovnatelnými tituly) jsou rozdíly mezi muži a ženami největší. Zatímco mezi muži s Ph.D. zastávala vedoucí pozici na úrovni oddělení či kateder více než pětina, v případě žen s doktorátem to bylo pouze 12,8 %. Vedoucí pozici na vyšší úrovni pak v rámci této kvalifikační skupiny zastávala pouze 3 % žen, ale 5,8 % mužů. Za pozornost pak stojí také rozdíly v rámci kvalifikační skupiny lidí s titulem vyšším než Ph.D., kde jsou patrné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami zejména na vyšší úrovni vedení. Vyšší vedoucí funkci zastává v této kvalifikační skupině celých 17 % dotázaných mužů, ale pouze kolem 9 % dotázaných žen.

**Tabulka 41: Zastoupení pracovníků a pracovníc ve vedení podle dosažené kvalifikace a pohlaví, v %**

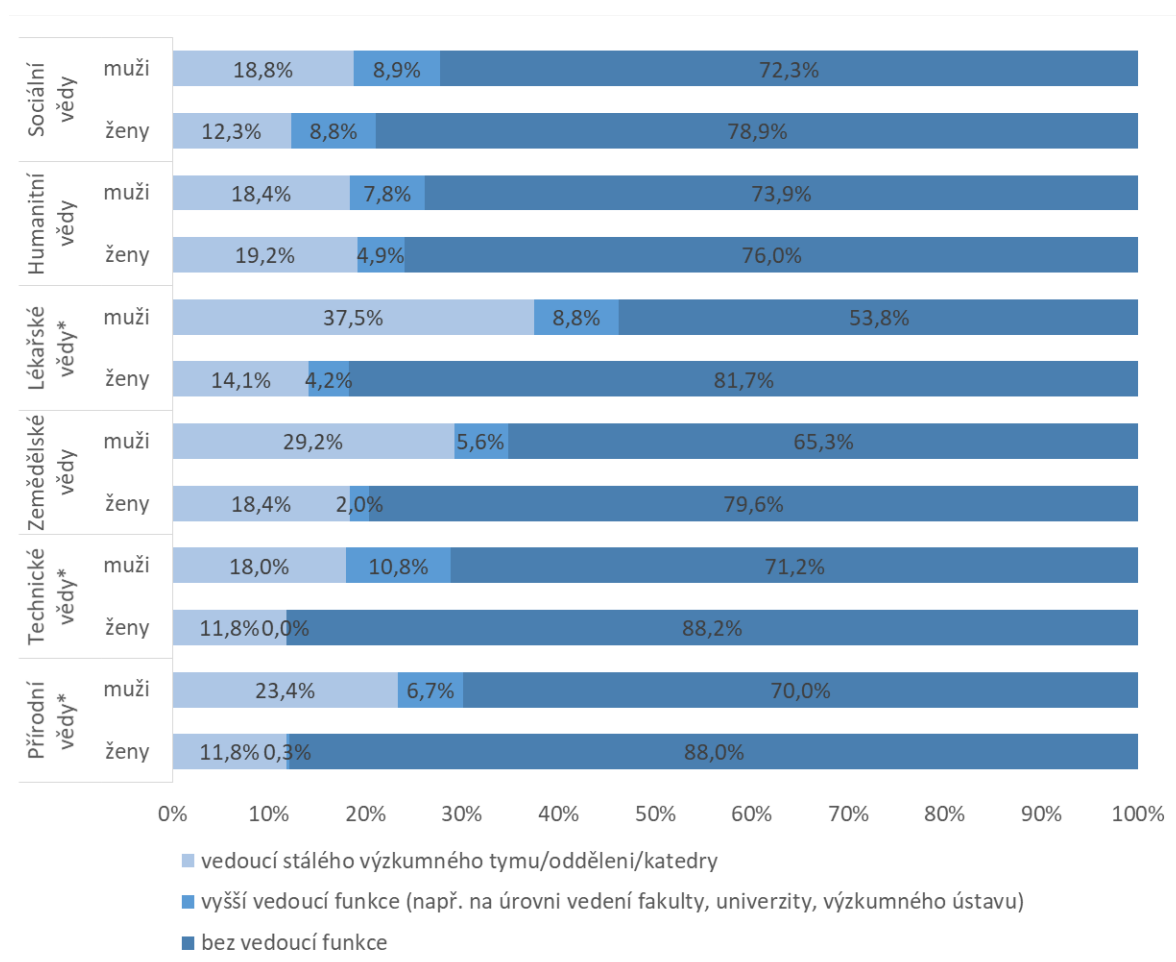
Kvalifikace	Pohlaví	ANO, na úrovni stálého výzkumného týmu/oddělení/katedry	ANO, na vyšší úrovni, než je vedení týmu/oddělení/katedry	NE, vedoucí pozici nezastávám
Bez Ph.D	Žena	8,1	0,9	91,1
	Muž	9,8	0,8	89,5
	Celkem	8,8	0,8	90,4
Ph.D.*	Žena	12,8	3	84,2
	Muž	20,2	5,8	74
	Celkem	16,8	4,5	78,7
Vyšší než	Žena	39,7	9,1	51,2

Ph.D.	Muž	37,5	17	45,5
	Celkem	38,1	14,7	47,2
Celkem	Žena	14,4	3	82,5
	Muž	22,3	7,5	70,2
	Celkem	18,7	5,4	75,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Rozdíly v zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích se ukazují také mezi jednotlivými obory. Statisticky významné rozdíly v podílech žen a mužů ve vedoucích pozicích jsou patrné v rámci přírodních, technických a lékařských věd.<sup>19</sup> **Nejvýraznější rozdíly jsou patrné v rámci lékařských věd, kde 46,2 % dotázaných mužů, ale jen 18,3 % žen, zastávalo nějakou vedoucí pozici.** V případě přírodních věd zastávalo nějakou vedoucí pozici 12,1 % žen (až na výjimky šlo o pozice na nižší úrovni vedení), v případě mužů to bylo přes 30 %, přičemž necelých 7 % z nich působil na vyšší úrovni vedení. V rámci technických věd nebyla ve vzorku zastoupena ani jedna žena na vyšší vedoucí pozici (v porovnání s téměř 11 % mužů) (viz Graf 20).

**Graf 20: Postavení ve vedení podle oboru a pohlaví, v %**

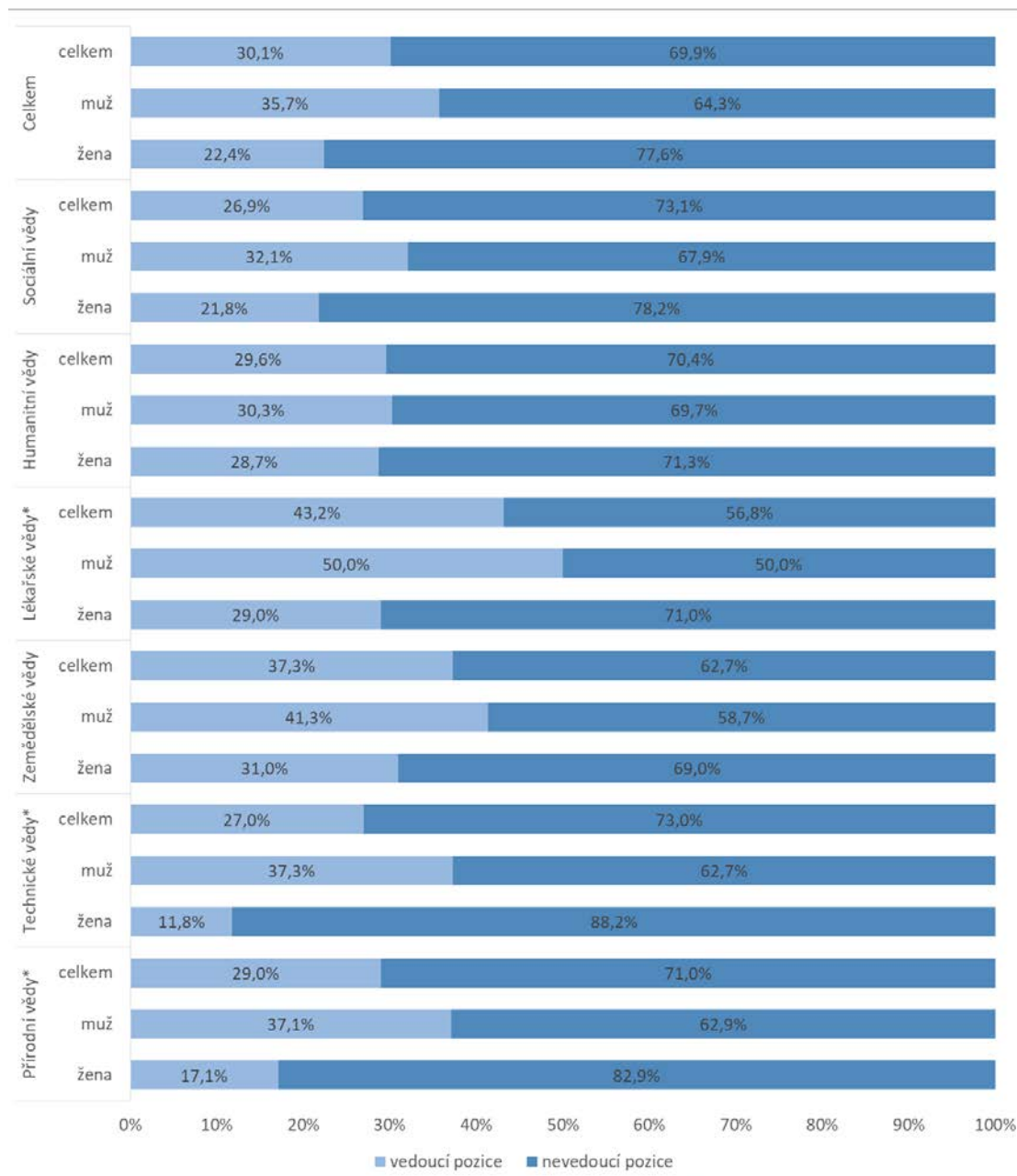


Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle pohlaví.

<sup>19</sup> Rozdíly jsou patrné v rámci zemědělských věd. Zde je však poměrně malý počet lidí (N = 49), takže jde o orientační výsledek.

Pokud se zaměříme pouze na lidi s titulem Ph.D. a vyšším, rozdíly mezi muži a ženami v postavení ve vedení zůstávají v technických, přírodních a lékařských vědách statisticky významné. **V rámci přírodních věd zastává nějakou vedoucí pozici 37,1 % mužů, ale jen 17,1 % žen s Ph.D. V případě technických věd je to kolem 12 % žen a 37 % mužů s Ph.D. V lékařských vědách to bylo 50 % mužů a 29 % žen s Ph.D.** (viz Graf 21).

**Graf 21: Postavení ve vedení podle oboru a pohlaví mezi lidmi s dokončeným doktorským vzděláním, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1477; pozn.: \*) stat. významné rozdíly na hladině významnosti 5 %.

Pokud porovnáme **situaci na různých typech akademických institucí**, statisticky významné rozdíly v zastoupení žen a mužů ve vedení jsou patrné na všech typech akademických institucí. V rámci AV a VVI je situace velice podobná – nějakou vedoucí pozici zastává

v rámci AV 12,8 % žen a 31,8 % mužů, v rámci VVI je to 11,8 % mužů a 35,6 % mužů (Tabulka 42). **Situace na veřejných VŠ se ve srovnání s AV nebo VVI zdá být poněkud vstřícnější k ženám, co se týče jejich uplatnění na vedoucích pozicích.** Nějakou vedoucí pozici zastává na VŠ necelých 19 % dotázaných žen a téměř 29 % mužů, přičemž rozdíly mezi podílem žen a mužů ve vyšších vedoucích pozicích se zde jeví být menší než v případě AV a VVI, kde ve vyšším vedení pracuje naprosté minimum žen. Tyto rozdíly mohou souviset mj. s odlišnou organizační strukturou těchto organizací. Vysoké školy jsou obvykle velké organizace, kde funguje více úrovní řízení a vedoucích pozic je tak více než v případě AV nebo VVI, které jsou zpravidla organizovány pouze ve dvou úrovních řízení (ředitel či ředitelka ústavu a vedoucí týmů či oddělení) a vedoucích pozic je tak v tomto prostředí méně. Jak se však ukázalo, důležitou roli hraje také obor. **Nejnižší podíl žen ve vedení je v případě přírodních/technických oborů na AV (Tabulka 43).**

**Tabulka 42: Podíl pracovníků a pracovnic ve vedení podle oboru a pohlaví, v %**

Instituce	Pohlaví	ANO, na úrovni stálého výzkumného týmu/oddělení/katedry	ANO, na vyšší úrovni, než je vedení týmu/oddělení/katedry	NE, vedoucí pozici nezastávám
AV	Žena	11,4	1,3	87,2
	Muž	25	6,8	68,2
	Celkem	20,6	5	74,4
VVI	Žena	11,8	0	88,2
	Muž	27,6	6,9	65,5
	Celkem	20,2	3,7	76,1
VŠ	Žena	15,4	3,5	81,1
	Muž	20,7	7,9	71,4
	Celkem	18	5,7	76,3
Celkem	Žena	14,6	3	82,4
	Muž	22,3	7,5	70,2
	Celkem	18,7	5,4	75,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle pohlaví v rámci každého typu instituce.

**Rozdíly v podílu žen a mužů ve vedoucích pozicích jsou patrné zejména na AV a VVI přírodovědného/technického zaměření, kde dosahuje necelých 22 procentních bodů. V případě VŠ je rozdíl v podílu žen a mužů ve vedení o něco nižší – dosahuje 17,1 p. b. Také v případě humanitních/společenských věd jsou patrné větší rozdíly mezi muži a ženami v rámci AV než v rámci VŠ. Zatímco v rámci AV tento rozdíl dosahuje 6,6 procentního bodu, v případě veřejných vysokých škol to bylo pouze 2,2 procentního bodu.**

**S rostoucí kvalifikací se sice zvyšuje i podíl žen a mužů, kteří zastávají některou z vedoucích pozic, zároveň se však také mírně zvyšuje genderový rozdíl v podílu lidí ve vedoucích pozicích. Pokud vezmeme v úvahu pouze lidi s Ph.D. a vyššími tituly, činí rozdíl mezi muži a ženami ve vedoucích pozicích v oblasti přírodních/technických věd 24,2 p. b. v případě AV, 22,9 p. b. v případě VVI a 18,9 p. b. v případě VŠ. Rozdíly mezi muži a ženami se pak s rostoucí kvalifikací zvyšují také v případě humanitních/společenských věd (Tabulka 44).**

**Tabulka 43: Podíl pracovníků a pracovníc ve vedoucí pozici podle instituce, oboru a pohlaví, v %**

Obor	Pohlaví	AV	VVI	VŠ
Humanitní/společenské vědy	Ženy	22,2	x	23,6
	Muži	28,8	x	25,9
Přírodovědné/technické vědy*	Ženy	10,7	13,0	14,5
	Muži	32,5	34,7	31,6

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: x – nízké N, \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

**Tabulka 44: Podíl pracovníků a pracovníc ve vedoucí pozici podle instituce, oboru a pohlaví, v % (pouze lidé s dokončeným doktorským titulem nebo vyšší kvalifikací)**

Obor	Pohlaví	AV	VVI	VŠ
Humanitní/společenské vědy	Ženy	23,1	x	26,9
	Muži	32,7	x	30,4
Přírodovědné/technické vědy*	Ženy	15,3	19,0	19,7
	Muži	39,5	41,9	38,6

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1477; pozn.: x – nízké N, \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

### 2.5.1 Shrnutí

Mezi muži je patrný vyšší podíl těch, kteří zastávají nějakou z vedoucích pozic na úrovni nižšího managementu (vedení katedry, oddělení, stálého výzkumného týmu apod.) než mezi ženami (14,5 % žen a 22,3% mužů). **Genderové rozdíly se přitom zvyšují s rostoucí kvalifikací.** Zatímco mezi muži s Ph.D. jich zastávala vedoucí pozici na úrovni vedoucího oddělení či kateder více než pětina, v případě žen s doktorátem to bylo pouze 12,8 %. Vedoucí pozici na vyšší úrovni pak v rámci této kvalifikační skupiny zastávala pouze 3 % žen, ale 5,8 % mužů. **V případě kvalifikační skupiny lidí s titulem vyšším než Ph.D. jsou patrné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami zejména na vyšší úrovni vedení. Vyšší vedoucí funkci (na úrovni vedení fakulty, ústavu apod.) zastává celých 17 % dotázaných mužů, ale pouze kolem 9 % dotázaných žen s titulem vyšším než Ph.D.**

Statisticky významné rozdíly v podílech žen a mužů ve vedoucích pozicích jsou nejvíce patrné v rámci přírodních, technických a lékařských věd. Situace na veřejných VŠ se však ve srovnání s AV nebo VVI zdá být poněkud vstřícnější k ženám, co se týče jejich uplatnění na vedoucích pozicích. Někou vedoucí pozici zastává na VŠ necelých 19 % žen a téměř 29 % mužů, přičemž genderové rozdíly v zastoupení na vedoucích pozicích se zde jeví být menší než v případě AV a VVI (nějakou vedoucí pozici zastává v rámci AV 12,8 % žen a 31,8 % mužů, v rámci VVI to bylo 11,8 % žen a 35,6 % mužů). Tyto rozdíly mohou souviset mj. s odlišnou organizační strukturou těchto organizací.

### 3 Subjektivní vnímání pracovních podmínek a spokojenost

#### 3.1 Charakteristiky pracovního prostředí

##### 3.1.1 Hodnocení náročnosti práce

Následující část se zaměřuje na vnímání náročnosti akademické práce a pracovní zátěže v různých oblastech. Akademikům a akademičkám byla položena otázka, zda mají pocit, že se na jejich pracovišti od zaměstnanců a zaměstnankyň očekává, že budou odvádět příliš mnoho práce. Jak se ukázalo, názor o vysokých pracovních nárocích sdílí většina z nich (74 %). Podíl lidí, kteří s tímto výrokiem souhlasili, se pohyboval mezi 68 % dotázaných (v případě AV) po 75 % (v případě VŠ) a 77 % (na ostatních VVI s výjimkou AV, dále jen VVI).

Výrazné rozdíly se ukazují z hlediska pohlaví. **Ženy pocity vysoké náročnosti práce sdílely častěji než muži.** Nejvýraznější rozdíl mezi muži a ženami je patrný na VVI, kde je podíl žen, které spíše nebo rozhodně souhlasily s výše uvedeným tvrzením, o necelých 13 p. b. vyšší než mezi muži (84 % žen vs. 71,3 % mužů). Po VVI následují VŠ s rozdílem cca 9 p. b. (80,2 % žen a 70,8 % mužů). Srovnatelné rozdíly mezi muži a ženami jsou patrné na ústavech AV (rozdíl 8 p. b.), kde s tvrzením spíše či rozhodně souhlasilo 73,7 % žen a 65,7 % mužů (Tabulka 45). Hodnocení celkové pracovní náročnosti nebylo závislé na typu pracovní pozice ani na tom, zda dotyční zastávali nějakou vedoucí pozici. V případě kontroly vlivu typu instituce pak nehrál statisticky významnou roli ani obor. **Pohlaví a typ instituce jsou tedy hlavní charakteristiky, které souvisejí s hodnocením náročnosti pracovních požadavků.**

**Tabulka 45: Souhlas s tvrzením, že jsou na pracovišti kladeny vysoké nároky na akademické pracovníky a pracovnice, podle instituce a pohlaví, v %**

	AV*			VVI*			VŠ*		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
<b>Zcela pravdivé</b>	19,3	16,7	17,5	29,8	15,7	22,3	35,2	23,7	29,5
<b>Spíše pravdivé</b>	54,4	49,0	50,8	54,3	55,6	55,0	44,9	47,1	46,0
<b>Spíše nepravdivé</b>	24,1	30,9	28,7	14,9	28,7	22,3	18,1	25,7	21,9
<b>Zcela nepravdivé</b>	2,2	3,4	3,0	1,1	x	0,5	1,7	3,5	2,6

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: rozdíly mezi institucemi jsou stat. významné; \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

Hodnocení požadavků na zaměstnance a zaměstnankyně v různých oblastech umožnilo detailněji analyzovat, v čem konkrétně lidé pociťují největší tlak na svůj pracovní výkon. Ukázalo se, že **vůbec nejpalčivěji je pociťováno zatížení požadavky na počty publikací**, které vnímá jako vysoké nebo velice vysoké přes 58 % dotázaných. Druhou nejvíce zatěžující oblastí je **tlak na získávání externího financování** (necelých 39 % dotázaných uvedlo, že nároky, které jsou na ně v této oblasti kladeny, jsou vysoké nebo velmi vysoké). Hodnocení náročnosti práce v jednotlivých oblastech je pak, s výjimkou nároků na publikace, statisticky významně determinováno typem instituce, roli naopak nehraje pohlaví a v případě, že kontrolujeme vliv typu instituce, ani obor.

**Množstvím administrativy** jsou nejvíce zatíženi lidé působící na vysokých školách (jako vysokou nebo velmi vysokou zátěž ji zde pociťuje téměř třetina akademiků a akademiček), následují lidé z VVI (30,4 %). Výrazně lépe svou situaci v této oblasti naopak posuzují lidé z AV (pouze 23,4 % dotázaných považovalo administrativní zátěž za vysokou nebo velice vysokou) (Tabulka 46).

Pocity velkého **zatížení počtem studentů** jsou pochopitelně typické zejména pro vysoké školy (za vysoké nebo velice vysoké požadavky je považovala necelá čtvrtina dotázaných). Mezi lidmi z AV či VVI, kteří se studentům věnují spíše na úrovni vedení disertačních nebo diplomových prací, je podíl těchto lidí zcela zanedbatelný.

Co se týče **publikačních výstupů**, je vysoký tlak pociťován velice silně na všech typech institucí. Nejpalčivěji jej pociťují lidé na VŠ (59,1 % jich uvedlo, že je na ně kladen v této oblasti vysoký nebo velice vysoký tlak), dále na AV (56,1 % dotázaných), o něco méně pak byl tento tlak pociťován na VVI (51 % dotázaných). Rozdíly se však neukázaly být statisticky významné.

**Tlak na získávání externích zdrojů financování** je pak nejčastěji pociťován na VVI, kde jej jako vysoký nebo velmi vysoký pociťuje 54 % dotázaných, oproti cca 40 % dotázaných na AV a VŠ.

**Tabulka 46: Hodnocení zátěže v různých oblastech podle instituce, v %**

Oblast	Zátěž	AV	VVI	VŠ	Celkem
Množství administrativy*	Velmi nízká zátěž	13,7	9,4	8,2	9,5
	Nízká zátěž	29,5	25,5	24,7	25,8
	Střední zátěž	33,3	35,8	34,6	34,4
	Vysoká zátěž	15,3	17,9	21,0	19,6
	Velmi vysoká zátěž	8,1	11,3	11,5	10,7
Počet studentů	Velmi nízká zátěž	43,4	47,1	9,2	16,0
	Nízká zátěž	38,5	39,2	24,4	27,2
	Střední zátěž	14,5	11,8	42,1	36,6
	Vysoká zátěž	3,0	2,0	17,1	14,3
	Velmi vysoká zátěž	0,7		7,2	5,9
Požadavky na publikační výstupy*	Velmi nízká zátěž	3,2	3,0	2,9	3,0
	Nízká zátěž	7,4	12,0	7,2	7,5
	Střední zátěž	33,3	34,0	30,6	31,4
	Vysoká zátěž	34,6	36,0	33,2	33,6
	Velmi vysoká zátěž	21,5	15,0	26,1	24,5
Požadavky na získávání externích zdrojů financování*	Velmi nízká zátěž	12,5	9,5	11,6	11,7
	Nízká zátěž	19,2	18,9	20,5	20,1
	Střední zátěž	28,5	17,9	30,4	29,4
	Vysoká zátěž	18,4	22,1	22,2	21,4
	Velmi vysoká zátěž	21,4	31,6	15,4	17,5

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.:\*) statisticky významné rozdíly podle typu instituce.



Korelační analýza ukázala, že **pocity celkového vysokého tlaku na zaměstnance a zaměstnankyně jsou zprostředkovány zejména pocity tlaku na publikační výkon** (Tabulka 47). Korelační koeficient mezi těmito dvěma proměnnými dosahoval zdaleka největší síly ze všech sledovaných oblastí (v případě VŠ a AV dosahuje hodnoty kolem 0,4 a je statisticky významný). **V případě AV a VVI se ukazuje také silný korelační koeficient s tlakem na účelové financování.** Jako statisticky významné se nicméně ukazují korelační koeficienty se všemi ostatními faktory. V případě VVI se jako silný prediktor pocívaného tlaku na zaměstnance ukazuje také administrativní zátěž.

**Tabulka 47: Korelační koeficienty mezi hodnocením celkových očekávání od akademických a vědeckých pracovníků na pracovišti a hodnocením zátěže v různých dílčích oblastech**

		Administrativa	Počet studentů	Požadavky na publikace	Získávání grantů
Od akademických/vědeckých pracovníků se na našem pracovišti očekává, že budou odvádět příliš mnoho práce. (1 = zcela pravdivé, 4 = zcela nepravdivé)	AV	-0,216**	-0,109	-0,452**	-0,283**
	VVI	-0,158	-0,045	-0,271**	-0,247*
	VŠ	-0,197**	-0,138**	-0,392**	-0,196**

Zdroj dat: Akademici a akademičky2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významnost na hladině významnosti \*\*) 0,1%, \*) 5 %; škála zátěže v jednotlivých oblastech: 1 = velmi nízká zátěž, 5 = velmi vysoká zátěž.

Z hlediska pozice pocítují **administrativní zátěž** nejpálčivěji **vedoucí vědečtí pracovníci a pracovníci** (v případě AV a VVI), nejméně pak doktorandi a doktorandky. V případě vysokých škol jsou pak administrativou zatíženi nejvíce profesori a profesorky a docenti a docentky, poměrně vysoká průměrná známka je patrná také u odborných asistentů a asistentek. **Vysoké vytížení počtem studujících** je pak typické zejména pro **odborné asistenty a asistentky a docenty a docentky**. Vysoký tlak na produkci publikací pocítují na AV téměř všichni – vedoucí vědečtí pracovníci a pracovníci, za nimi v těsném závěsu následují postdoktorandi a postdoktorandky, vědečtí asistenti a asistentky a vědečtí pracovníci a pracovníci. V případě VŠ tento tlak nejvíce reflektovali **vědečtí pracovníci a pracovníci a postdoktorandi a postdoktorandky a odborní asistenti a asistentky**. Vysokou průměrnou známku vypovídající o velké míře pocívané zátěže v této oblasti na všech typech institucí pocítují také doktorandi a doktorandky. Za zmínku přitom stojí i skutečnost, že doktorandi a doktorandky působící na VŠ hodnotí tlak na publikační výkon podobnou průměrnou známku jako vedoucí vědečtí pracovníci a pracovníci působící na AV. S tlakem na získávání externích grantů se pak v rámci VVI i AV nejčastěji vyrovnávají **vedoucích vědečtí pracovníci a pracovníci**, v případě vysokých škol pak tento tlak pocítují i **odborní pracovníci a pracovníci, odborní asistenti a asistentky a docenti a docentky** (Tabulka 48, Tabulka 49, Tabulka 50).

**Tabulka 48: Hodnocení zatížení v různých oblastech podle pracovní pozice (VVI), průměrné odpovědi**

VVI	Odborný pracovník/ice	Doktorand/ka	Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka	Vedoucí vědecký pracovník/ice
Administrativa*	3,29	1,94	2,81	3,60
Počet studentů	1,66	1,94	1,71	1,62
Požadavky na publikace	3,25	3,95	3,51	3,33
Získávání grantů*	3,11	1,91	3,38	4,19

Škála: 1 = velmi nízká zátěž, 5 = velmi vysoká zátěž; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.:\*) stat. významné rozdíly podle pozic.

**Tabulka 49: Hodnocení zatížení v různých oblastech (AV) podle pracovní pozice, průměrné odpovědi**

AV	Odborný pracovník/ice	Doktorand/ka	Postdoktorand/ka	Vědecký asistent/ka	Vědecký pracovník/ice	Vedoucí vědecký pracovník/ice
Administrativa*	2,66	2,19	2,40	2,57	2,79	3,42
Počet studentů	1,60	1,53	1,71	1,75	1,72	2,12
Požadavky na publikace	2,89	3,55	3,71	3,69	3,71	3,81
Získávání grantů*	2,55	2,24	3,00	3,21	3,39	3,78

Škála: 1 = velmi nízká zátěž, 5 = velmi vysoká zátěž; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.:\*) stat. významné rozdíly podle pozic.

**Tabulka 50: Hodnocení zatížení v různých oblastech (VŠ) podle pracovní pozice, průměrné odpovědi**

VŠ	Profesor/ka	Docent/ka	Odborný asistent/ka	Asistent/ka, lektor/ka	Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka	Odborný pracovník/ice	Doktorand/ka
Administrativa	3,30	3,39	3,09	2,95	2,71	2,68	2,57
Počet studentů	2,85	3,00	3,15	2,87	2,20	2,64	2,35
Požadavky na publikace	3,46	3,64	3,84	3,38	3,85	3,29	3,80
Získávání grantů	3,16	3,26	3,21	2,66	3,19	3,37	2,59

Škála: 1 = velmi nízká zátěž, 5 = velmi vysoká zátěž; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly podle pozic.

### 3.1.2 Hodnocení kvality vedení

V dotazníku byla akademikům a akademičkám položeno také několik otázek týkajících se hodnocení kvality vedení ze strany jejich přímého nadřízeného či nadřízené. Zajímali jsme se o to, zda vedoucí dotázaných dovedou dobře plánovat práci, zda se zajímají o pracovní spokojenost podřízených a zda jsou pro ně schopni zajistit dobré příležitosti k profesnímu rozvoji.

V případě hodnocení schopnosti vedoucích zajistit dobré příležitosti k dalšímu rozvoji a jejich zájmu o pracovní spokojenost podřízených se ukázaly **statisticky významné rozdíly podle typu instituce. V obou případech hodnotili kompetence svých přímých nadřízených nejvíce pozitivně lidé z AV.** V případě hodnocení schopnosti nadřízených zajistit dobré příležitosti rozvoje byli nejvíce kritičtí lidé na VVI, v případě hodnocení zájmu vedoucích o spokojenost podřízených byli naopak nejvíce kritičtí lidé z VŠ (

Tabulka 51).

**Ženy hodnotí kompetence svých přímých nadřízených kritičtěji než muži, a to v rámci všech typů institucí.** V případě vysokých škol byly rozdíly mezi muži a ženami statisticky významné u všech tvrzení, v případě AV se ukázaly statisticky významné rozdíly pouze v případě hodnocení toho, zda se jejich nadřízený zajímá o spokojenost svých podřízených. Zdá se tedy, že ženy na VŠ patrně pocítují ze strany svých přímých nadřízených menší podporu a menší zájem než muži.

**Tabulka 51: Hodnocení přímých nadřízených, podle typu instituce a pohlaví, průměrné odpovědi**

Do jaké míry byste řekl/a, že Váš přímý nadřízený/nadřízená...	AV			VVI			VŠ			Celkem Muži i ženy
	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	
... zajišťuje, aby jednotliví zaměstnanci měli dobré příležitosti k dalšímu rozvoji?*	2,52	2,66	2,45	2,83	2,95	2,73	<b>2,67**</b>	<b>2,74</b>	<b>2,61</b>	2,65
... klade velký důraz na pracovní spokojenost zaměstnanců?*	<b>2,60**</b>	<b>2,76</b>	<b>2,53</b>	2,78	2,86	2,71	<b>2,84**</b>	<b>2,93</b>	<b>2,75</b>	2,79
... dobře plánuje práci (např. rozděluje práci v týmu, rozvrhuje práci a její harmonogram)?	2,97	3,11	2,91	3,14	3,23	3,06	<b>3,06**</b>	<b>3,15</b>	<b>2,96</b>	3,05

Škála: 1 = ve velmi velké míře/zcela, 5 = ve velmi malé míře/vůbec; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle instituce; \*\*) stat. významné rozdíly podle pohlaví.

Statisticky významné rozdíly se ukázaly také mezi jednotlivými obory. V případě AV hodnotili své přímé nadřízené pozitivněji lidé v humanitních/společenských věd než v oborech přírodovědných/technických (rozdíly jsou ve všech případech statisticky významné). V případě vysokých škol se ukázaly statisticky významné rozdíly pouze v případě hodnocení schopnosti nadřízené či nadřízeného plánovat práci. I zde se ukázalo pozitivnější hodnocení u akademiků a akademiček z humanitních/společenských věd (Tabulka 52).

**Tabulka 52: Hodnocení přímých nadřízených podle typu instituce a oboru, průměrné odpovědi**

Do jaké míry váš přímý nadřízený...		... zajišťuje, aby jednotliví zaměstnanci měli dobré příležitosti k dalšímu rozvoji?	... klade velký důraz na pracovní spokojenost zaměstnanců?	... dobře plánuje práci (např. rozděluje práci v týmu, rozvrhuje práci a její harmonogram)?
AV*	Humanitní/společenských věd	2,18	2,36	2,57
	Přírodovědný/technický	2,60	2,66	3,07
VVI	Humanitní/společenských věd	2,99	2,73	3,11
	Přírodovědný/technický	2,81	2,79	3,15
VŠ*	Humanitní/společenských věd	2,66	2,82	2,96
	Přírodovědný/technický	2,69	2,87	3,16

Škála: 1 = ve velmi velké míře/zcela, 5 = ve velmi malé míře/vůbec; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle oborů v rámci jednotlivých institucí (u tučně označených položek).

Podrobné dělení podle oborů pak ukazuje, kde konkrétně jsou lidé nejvíce kritičtí vůči kompetencím svých přímých nadřízených. Nejvíce kritičtí byli lidé působící v zemědělských vědách, vzhledem k nízkému počtu lidí (N = 48) jde však spíše o orientační zjištění (Tabulka 53). Z hlediska hodnocení schopností vedoucích zajistit dobrý rozvoj podřízených nebo v oblasti kompetencí k plánování a rozdělování práce byli kritičtí také lidé v technických a lékařských vědách. Pokud jde o hodnocení toho, do jaké míry klade vedoucí důraz na spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň, nejkritičtější byli akademici a akademičky z humanitních a přírodních věd.

**Tabulka 53: Hodnocení přímých nadřízených podle oboru, průměrné odpovědi**

Do jaké míry váš přímý nadřízený...	Přírodní vědy	Technické vědy	Zemědělské vědy**	Lékařské vědy	Humanitní vědy	Sociální vědy
... zajišťuje, aby jednotliví zaměstnanci měli dobré příležitosti k dalšímu rozvoji? *	2,65	2,88	3,21	2,83	2,72	2,72
... klade velký důraz na pracovní spokojenost	2,89	2,80	3,31	2,85	2,92	2,81

zaměstnanců?						
... dobře plánuje práci (např. rozděluje práci v týmu, rozvrhuje práci a její harmonogram)? *	3,15	3,34	3,76	3,21	3,02	3,02

Škála: 1 = ve velmi velké míře/zcela, 5 = ve velmi malé míře/vůbec; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle oboru; \*\*) N = 48.

Výše uvedené rozdíly mezi obory přitom do velké míry rezonují se zjištěními, která se týkají celkové podpory, které se akademikům a akademičkám dostává ze strany jejich přímých nadřízených. V tomto případě se neukázaly statisticky významné rozdíly podle typu instituce ani podle pohlaví (v případě kontroly vlivu typu instituce). Důležitou roli však hraje obor – lidem v humanitních/společenských oborech se dostává častěji podpory ze strany přímých nadřízených než lidem působícím v přírodních/technických a jim příbuzných vědách (Tabulka 54).

**Tabulka 54: Míra, s jakou nadřízený/nadřízená poskytuje pomoc a podporu podle instituce a oboru, v %**

	AV*			VVI			VŠ*		
	H/S	P/T	Celkem	H/S**	P/T	Celkem	H/S	P/T	Celkem
<b>Vždy</b>	27,9	16,7	18,8	x	14,4	14,3	18,9	15,1	16,9
<b>Často</b>	38,4	34,4	35,2	x	25,8	25,0	32,1	31,0	31,6
<b>Někdy</b>	18,6	25,3	24,0	x	28,9	31,3	26,0	24,9	25,4
<b>Zřídka</b>	10,5	15,1	14,2	x	21,6	20,5	16,1	19,8	17,9
<b>Nikdy nebo jen zcela výjimečně</b>	4,7	8,6	7,9	x	9,3	8,9	7,0	9,3	8,1

Zkratky: H/S humanitní/společenských P/T přírodovědný/technický a příbuzný; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle oboru; \*\*) nízké N.

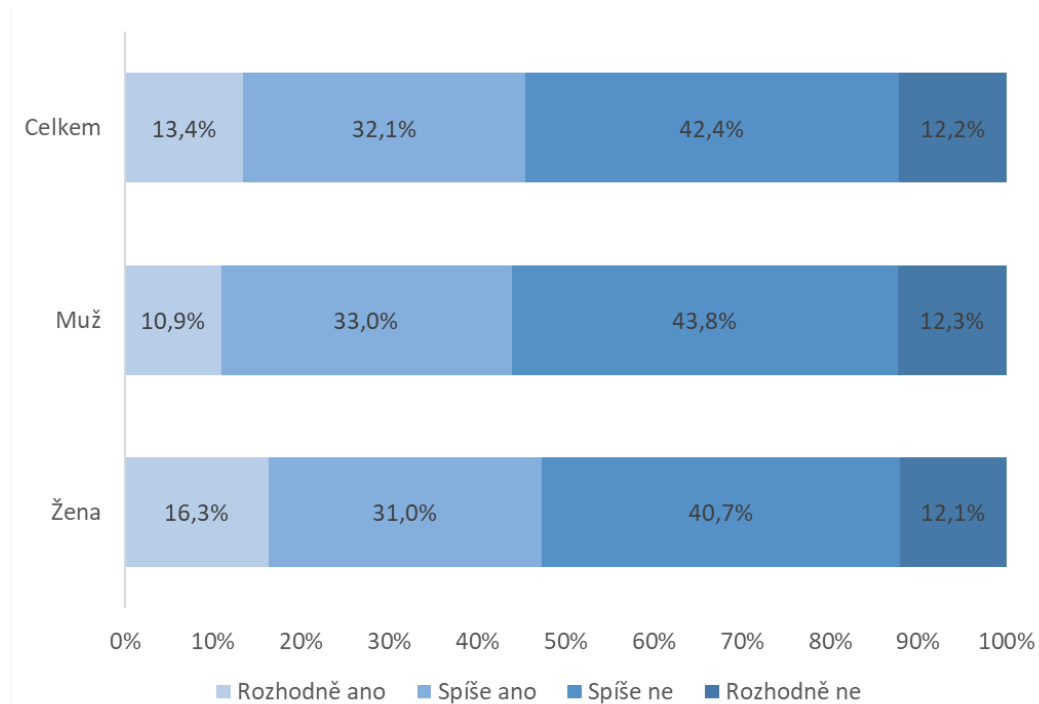
### 3.1.3 Pracovní klima

Současné neoliberalní proměny vědy vyznačující se mimo jiné rostoucím tlakem na pracovní výkon a soutěž o finanční zdroje mají pochopitelně dopady nejen na pracovní podmínky ve smyslu stability pracovních pozic, ale mohou ovlivňovat také pracovní prostředí na akademických institucích. V situaci, kdy jsou lidé vedeni k tomu, aby mezi sebou soutěžili, a to nejen mezi jednotlivými institucemi, ale také uvnitř těchto institucí, může vést tento tlak na soutěživost ke zhoršování pracovního klimatu a k poklesu míry kooperace mezi lidmi. V dotazníku jsme proto zjišťovali, jak hodnotí lidé svoje pracoviště z hlediska rivality a soutěživosti mezi lidmi.

Data ukazují, že **poměrně velká část dotázaných akademiků a akademiček vnímá svoje pracovní prostředí jako soutěživé a plné rivality (s tvrzením souhlasilo celých 45,5 % dotázaných)**. Častěji to jsou přitom ženy – zatímco mezi muži s tímto tvrzením rozhodně

souhlasilo necelých 11 %, v případě žen to bylo o celých 5 p. b. více (rozdíly jsou stat. významné) (viz Graf 22). Kromě pohlaví se jako statisticky významné faktory ukázaly obor, věk a pracovní pozice. Rozdíly podle typu instituce nebyly statisticky významné.

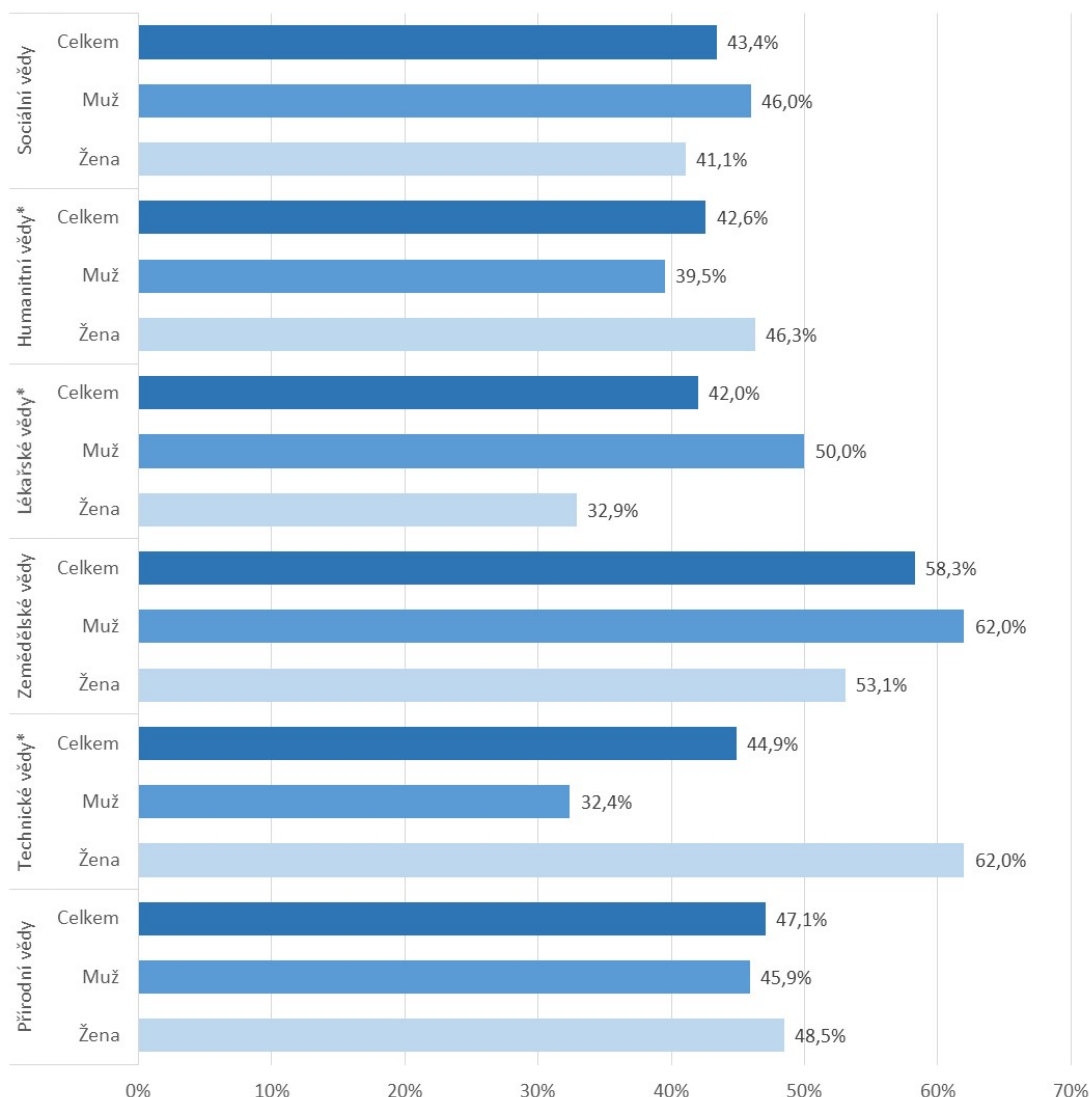
**Graf 22: Míra souhlasu s tvrzením, že pracovní prostředí, ve kterém se pracovníci a pracovnice pohybují, je velmi soutěživé a je v něm patrná značná rivalita mezi lidmi; podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly.

Muži a ženy se liší podle toho, jak hodnotí soutěživost a rivalitu v rámci jednotlivých oborů. **Mezi ženami hodnotily pracovní prostředí jako velice konkurenční zejména ty z technických (62 %), zemědělských (53,1 %) a přírodních věd (48,5 %).** Mezi muži to pak byli nejčastěji ti, kteří působí v zemědělských (62 %) a lékařských vědách (50 %). **Nejnižší podíl lidí, kteří své pracovní prostředí popisují jako soutěživé a plné rivality, najdeme naopak mezi akademičkami působícími v oblasti lékařských věd (32,9 %), mezi muži v oblasti technických věd (32,4 %) a v humanitních vědách (39,5 %).** V rámci lékařských, technických a humanitních věd přitom existují statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami, přičemž největší genderové rozdíly jsou patrné v oblasti technických věd, kde zároveň působí vůbec nejmenší podíl žen (muži hodnotili prostředí mnohem vstřícněji než ženy).

**Graf 23: Podíl lidí, kteří souhlasili s tvrzením, že pracovní prostředí, ve kterém se pohybují, je velmi soutěživé a je v něm patrná značná rivalita mezi lidmi; podle oborů a pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle oborů, \*) statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci jednotlivých oborů.

Zajímavé souvislosti se přitom ukazují také v případě třídění podle věku. Dělení podle pohlaví a věku ukazuje, že u mužů i u žen má souvislost mezi hodnocením rivality a soutěživosti pracovního prostředí odlišný charakter. U žen i u mužů roste až do 50 let věku podíl těch, kteří se domnívají, že je jejich prostředí soutěživé a panuje v něm rivalita, u mužů však tento podíl po 50 letech věku klesá, zatímco u žen kontinuálně roste i ve věkové skupině 51+ (Tabulka 55).

**Tabulka 55: Podíl lidí souhlasejících s tvrzením: „Pracovní prostředí, ve kterém pohybují, je velmi soutěživé a je v něm patrná značná rivalita mezi lidmi“; podle věku a pohlaví, v %**

	Věk			
	Do 30 let	31–40	41–50	51+
<b>Žena</b>	39,5	47,3	50,5	52,3
<b>Muž</b>	33,1	44,7	48,1	44,3
<b>Celkem</b>	36,8	45,9	49,3	47,4

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle věku.

Z hlediska pracovní pozice vnímají vysokou rivalitu na vysokých školách nejčastěji profesori a profesorky, následují docenti a docentky, odborní asistenti a asistentky a vědečtí pracovníci a pracovnice. V rámci AV reflektovali rivalitu a soutěživost nejčastěji vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice a vědečtí asistenti a asistentky. V rámci VVI to pak byli vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice (Tabulka 56).

**Tabulka 56: Míra souhlasu s tvrzením, že pracovní prostředí, ve kterém se pohybují, je velmi soutěživé a je v něm patrná značná rivalita mezi lidmi; podle pracovní pozice a instituce, průměrné odpovědi**

VŠ*		AV*		VVI	
<b>Profesor/ka</b>	2,41	<b>Odborný pracovník/ice</b>	2,82	<b>Odborný pracovník/ice</b>	2,65
<b>Docent/ka</b>	2,49	<b>Doktorand/ka</b>	2,75	<b>Doktorand/ka</b>	2,47
<b>Odborný asistent/ka</b>	2,49	<b>Postdoktorand/ka</b>	2,52	<b>Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka</b>	2,55
<b>Asistent/ka, lektor/ka</b>	2,84	<b>Vědecký asistent/ka</b>	2,41	<b>Vedoucí vědecký pracovník/ice</b>	2,46
<b>Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka</b>	2,48	<b>Vědecký pracovník/ice</b>	2,49		
<b>Odborný pracovník/ice</b>	2,70	<b>Vedoucí vědecký pracovník/ice</b>	2,30		
<b>Doktorand/ka</b>	2,57				

Škála: 1 = rozhodně souhlasím, 4 = rozhodně nesouhlasím; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) statisticky významné rozdíly podle pracovní pozice v rámci jednotlivých typů institucí.

### 3.1.4 Genderová kultura pracoviště

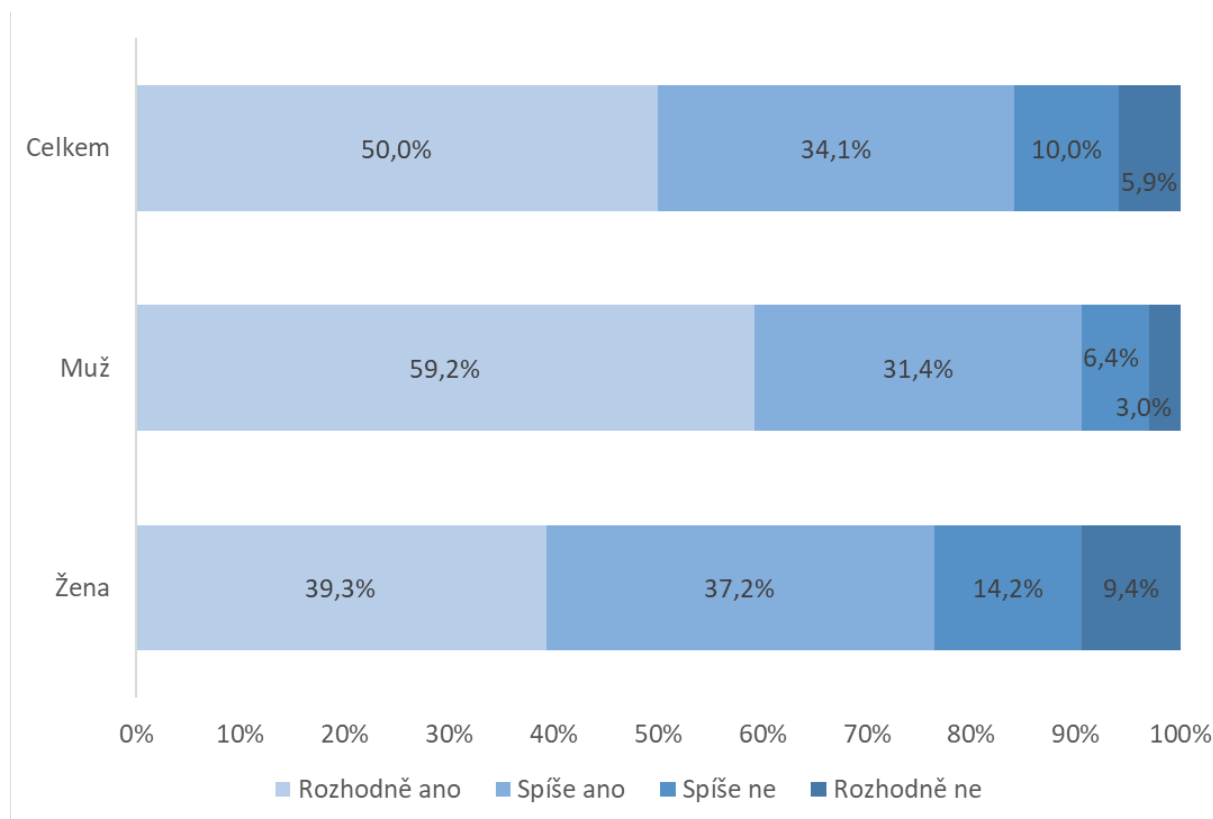
Otázky zaměřené na genderovou kulturu pracoviště cílily na tři hlavní aspekty: na hodnocení celkového zacházení nadřízených s muži a ženami, na šance žen uplatnit se ve vedoucích pozicích na daném pracovišti a na celkovou vstřícnost pracoviště vůči ženám. Ani v jednom



z výše uvedených případů přitom nebyli patrné statisticky významné rozdíly podle typu instituce. Klíčovou roli však hrálo zejména pohlaví (ženy hodnotily téměř všechny tyto aspekty více kriticky než muži). Dále se pak ukázal také vliv oboru, věku a pracovní pozice.

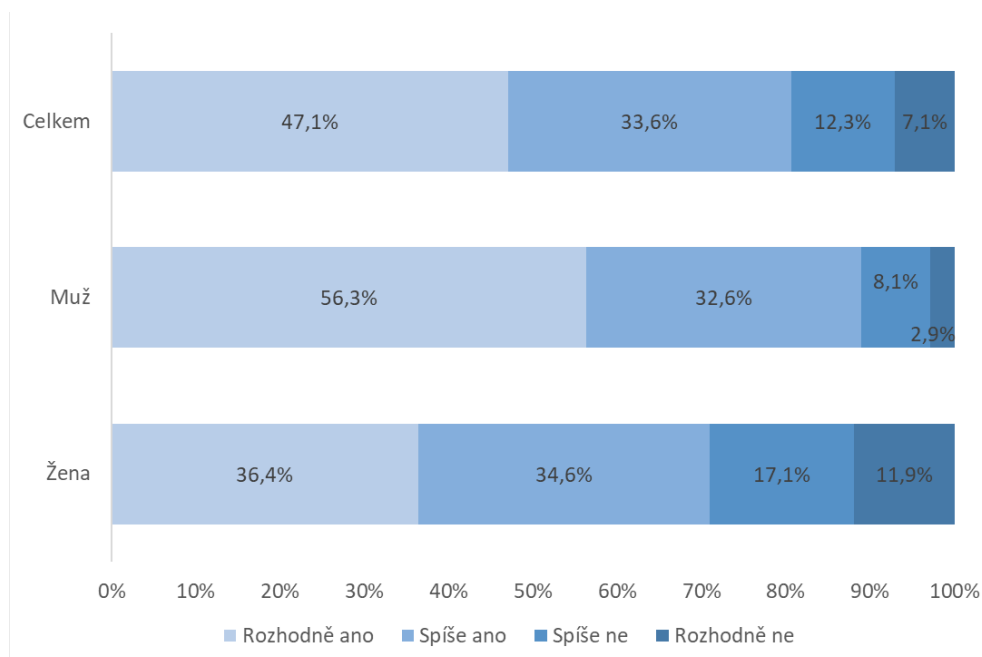
Muži se častěji klonili k tvrzení, že „*Moji nadřízení zacházejí rovným způsobem s muži a se ženami*“ (s tvrzením rozhodně souhlasilo přes 59 % mužů, ale jen kolem 39 % žen). Podobné diference v názorech mužů a žen najdeme také v případě tvrzení „*Na našem pracovišti mají ženy a muži stejné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic*“, s nímž rozhodně souhlasilo přes 56 % mužů, ale jen kolem 36 % žen. O něco menší rozdíly v odpovědích žen a mužů pak najdeme u tvrzení „*Na našem pracovišti je atmosféra vstřícná k ženám, neuráží je a není sexistická*“. Rozhodně s ním souhlasilo přes 68 % mužů a necelých 55 % žen. Podobné rozdíly mezi muži a ženami přitom najdeme také v případě, že kontrolujeme vliv typu instituce. Celkově se však ukazuje, že **s výjimkou hodnocení rovných šancí na participaci ve vedení v případě žen (29 % dotázaných žen se domnívá, že šance žen a mužů v této oblasti na jejich instituci nejsou rovné), hodnotili akademici a akademičky genderovou kulturu svého pracoviště ve výše uvedených aspektech veskrze pozitivně** (viz Grafy 24–26).

**Graf 24: Míra souhlasu s tvrzením, že nadřízení zacházejí s muži a ženami rovným způsobem; podle pohlaví, v %**



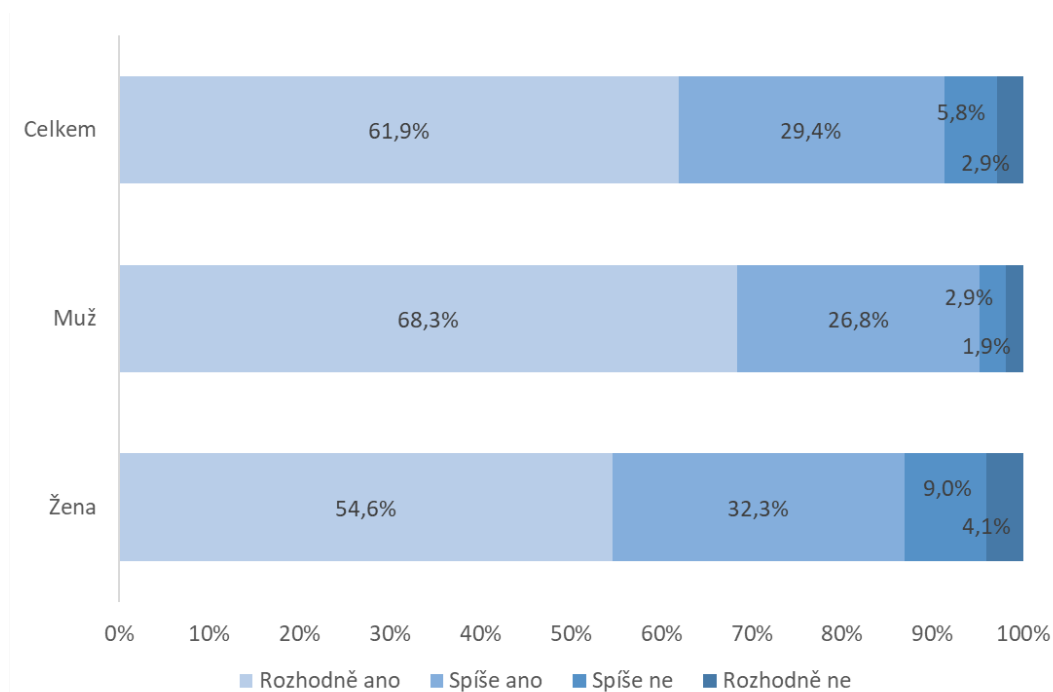
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly.

**Graf 25: Míra souhlasu s tvrzením, že na pracovišti mají ženy a muži stejné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic; podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle pohlaví v rámci všech institucí i celkem.

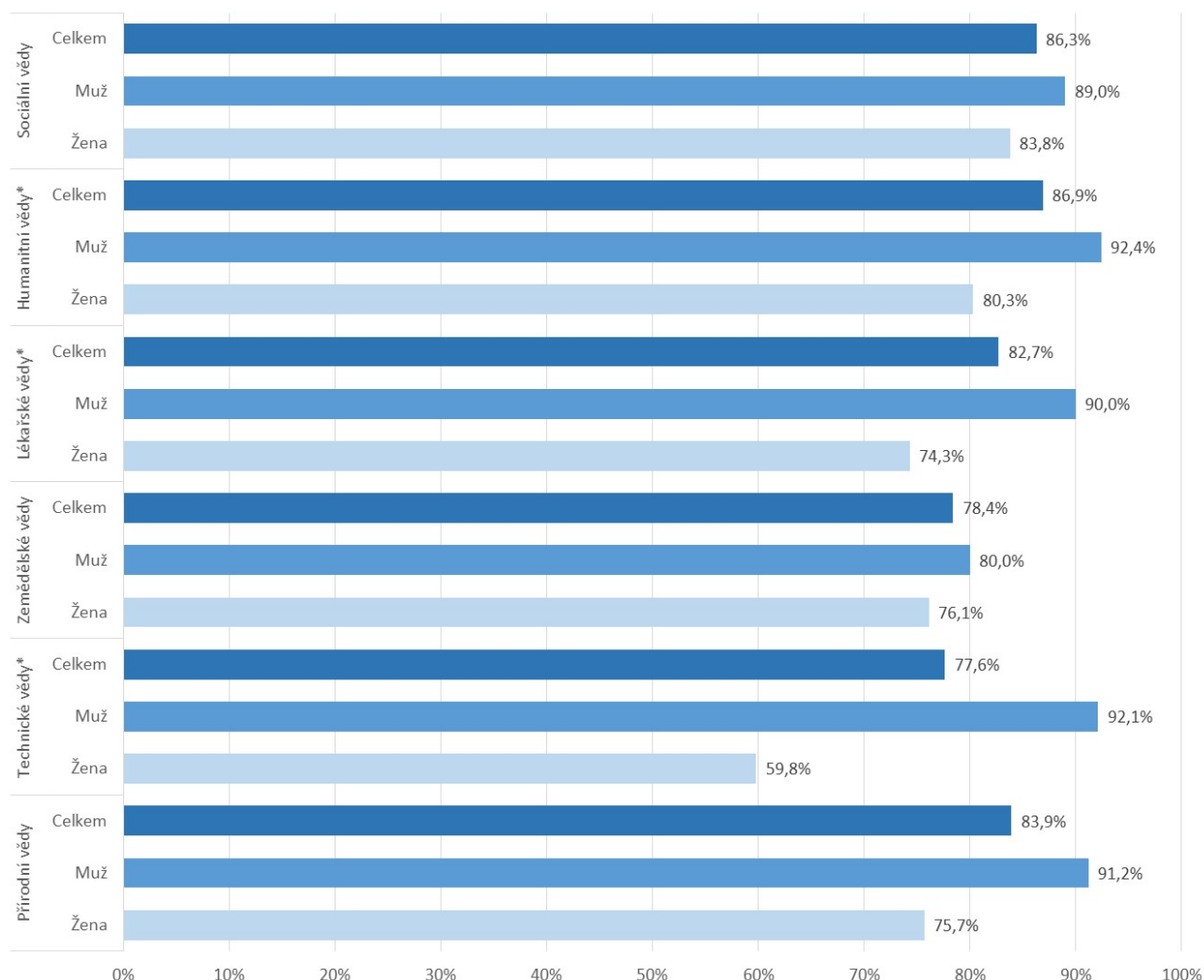
**Graf 26: Míra souhlasu s tvrzením, že na pracovišti je atmosféra vstřícná k ženám, neuráží je a není sexistická; podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle pohlaví.

Mezi jednotlivými obory se liší genderové rozdíly ve vnímání férovosti prostředí vůči mužům a ženám. V případě **tvrzení o rovném zacházení nadřízených s muži a ženami, se ukázaly statisticky významné rozdíly v hodnocení žen a mužů zejména v technických vědách, kde je rozdíl v hodnocení žen a mužů vůbec nejvýraznější (s tvrzením souhlasilo přes 92 % mužů, ale jen necelých 60 % žen)**, s menším odstupem pak následují **lékařské vědy**, kde s tímto tvrzením souhlasilo přes 90 % mužů, ale jen kolem 74 % žen, a vědy přírodní (s tvrzením souhlasilo kolem 91 % mužů a 76 % žen). **Nejmenší rozdíly naopak najdeme mezi akademiky a akademičkami působícími v oblasti sociálních věd (89 % mužů a necelých 84 % žen)**. V případě humanitních věd je rozdíl mezi muži a ženami statisticky významný, avšak rozdíl v hodnocení žen a mužů zdaleka nedosahuje hodnot přírodních, technických nebo lékařských věd (s výrokem souhlasilo přes 92 % dotázaných mužů a přes 80 % žen) (viz Graf 27).

**Graf 27: Podíly souhlasných odpovědí s tvrzením, že nadřízení zacházejí rovným způsobem s muži a ženami; podle oboru a pohlaví, v %**

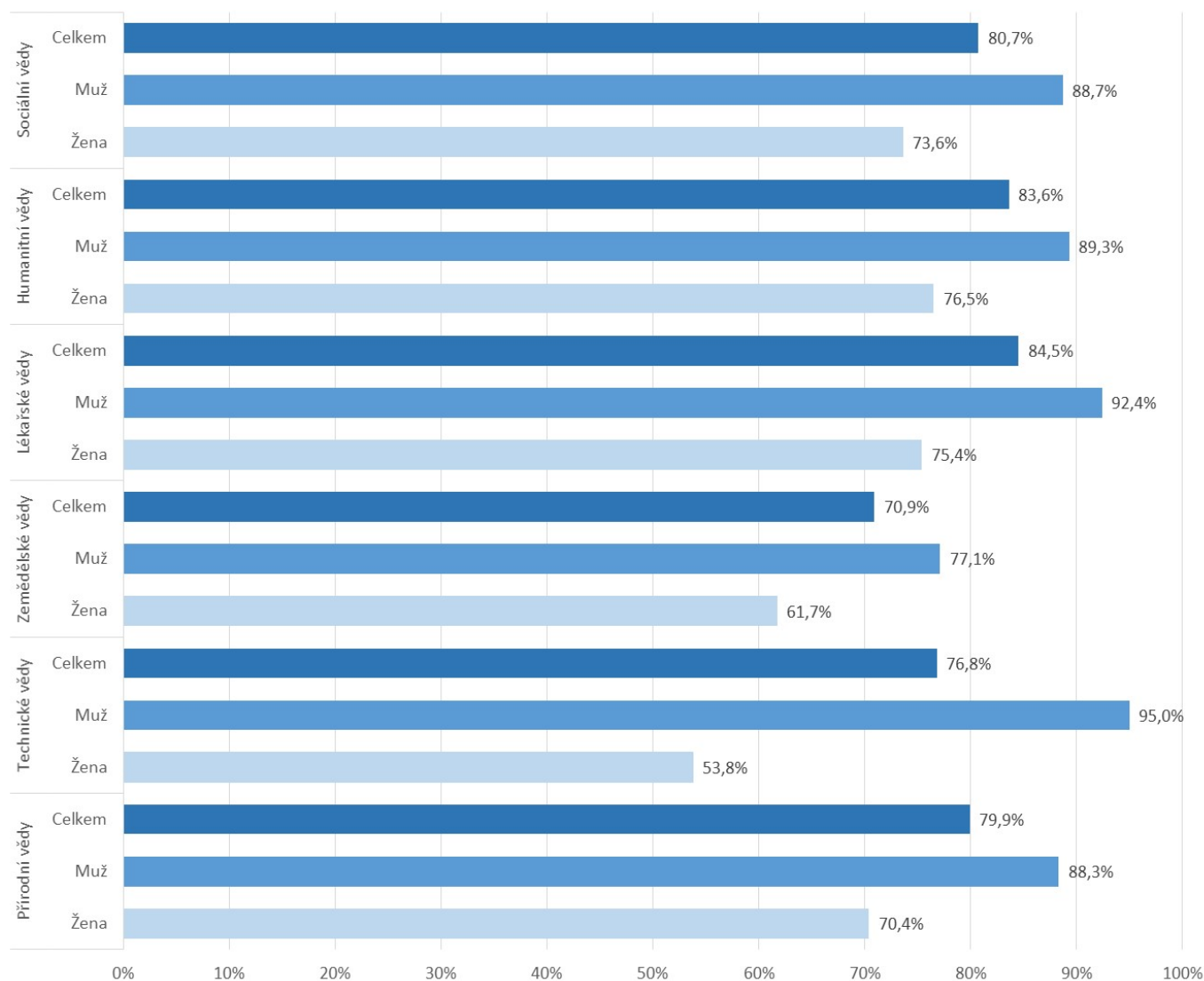


Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle oborů, \*) statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci jednotlivých oborů.

V případě tvrzení, které se týká **rovných šancí žen a mužů prosadit se do vedoucích pozic**, byly patrné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci všech oborů. **Nejvýraznější genderové rozdíly bylo možné identifikovat opět v rámci technických věd (s výrokem souhlasilo 95 % mužů, ale pouze necelých 54 % žen)**. **S velkým odstupem pak**

**následují rozdíly v ostatních oborech**, které se pohybují mezi necelými 13 p. b. v případě humanitních věd, 15 p. b. u sociálních věd a necelými 18 p. b. u přírodních věd (viz Graf 28).

**Graf 28: Podíly souhlasných odpovědí s tvrzením, že na pracovišti mají ženy a muži stejné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic; podle oboru a pohlaví, v %**

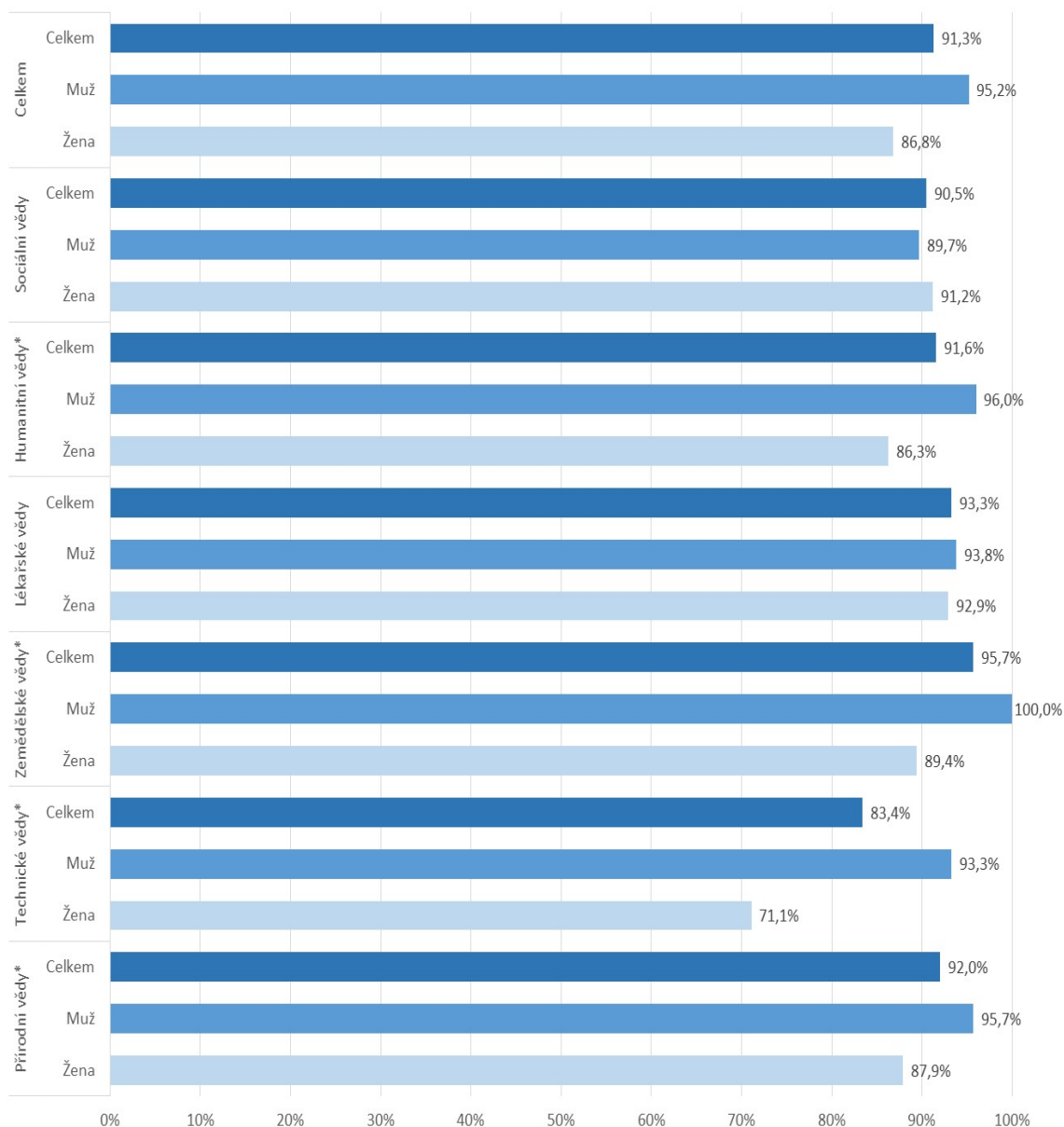


Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle oborů, statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci všech oborů.

Největší genderové rozdíly najdeme v rámci **technických věd** také v případě tvrzení, které se týká hodnocení celkové atmosféry na pracovišti. Podíly žen a mužů, kteří se domnívali, že na jejich pracovišti vládne ženám přátelská atmosféra, se lišily o více než 22 p. b. v případě technických věd, o cca 10 p. b. v zemědělských a humanitních vědách a o 8 p. b. v rámci přírodních věd. Statisticky významné rozdíly naopak nebyly patrné v sociálních vědách, kde ženy a muži hodnotili férovost prostředí vůči mužům a ženám přibližně stejně (viz Graf 29). **Obor se tedy jeví být pro celkovou genderovou kulturu prostředí jako zcela zásadní faktor – zatímco v oborech sociálních a humanitních věd ženy obecně hodnotily pracovní prostředí z hlediska různých otázek týkajících se genderové rovnosti prostředí poměrně pozitivně a názory žen a mužů se příliš nelišily, jako problematické se ukazují zejména technické**

**vědy, které ženy popisují ve všech případech nejvíce kriticky a kde jsou také patrné vůbec nejvýraznější rozdíly v hodnocení mezi muži a ženami.**

**Graf 29: Podíly souhlasných odpovědí s tvrzením, že na pracovišti je vstřícná atmosféra k ženám, neuráží je a není sexistická; podle oboru a pohlaví, v %**

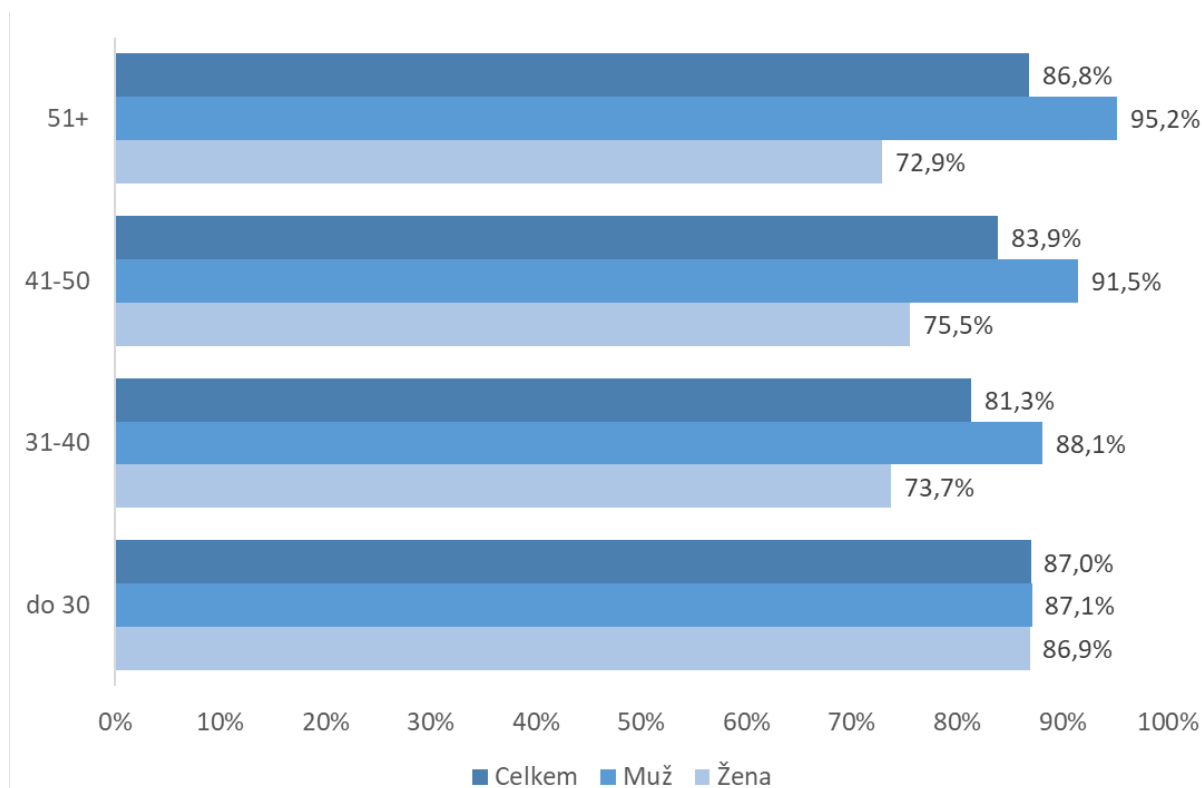


Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle oborů, statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci jednotlivých oborů.

V případě názoru na výše uvedená tvrzení hodnotící genderovou rovnost na pracovišti se **ukázal také statisticky významný vliv věku**. Věk má však u žen a u mužů odlišný vliv. **Zatímco u mužů se s rostoucím věkem kontinuálně zvyšuje důvěra v genderovou férovost pracovního prostředí, u žen má, patrně vlivem jejich životních zkušeností, opačný efekt – s rostoucím věkem se podíl těch, které věří v genderově rovné podmínky, mírně snižuje, případně kolísá** (viz Grafy 30–32). Skutečnost, že na vedoucích pozicích v akademickém

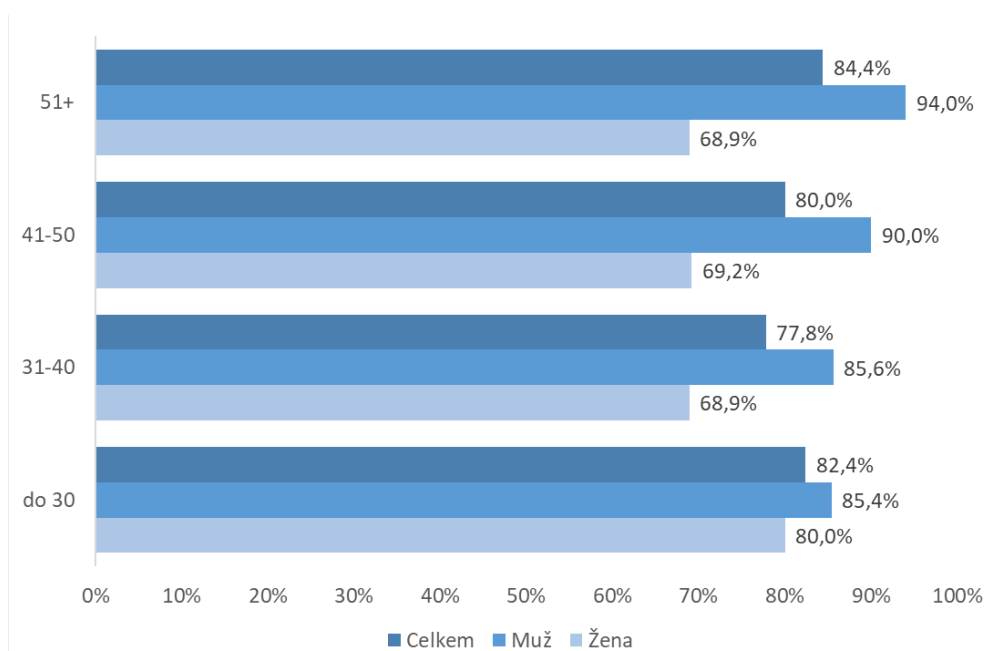
sektoru se často nacházejí právě starší muži, tak může vést i k tomu, že vedení akademických institucí má tendenci tento typ problémů spíše přehlížet a marginalizovat.

**Graf 30: Míra souhlasu s tvrzením, že na pracovišti nadřízení zacházejí s muži a ženami rovným způsobem; podle věku a pohlaví, spíše nebo rozhodně souhlasili, v %**



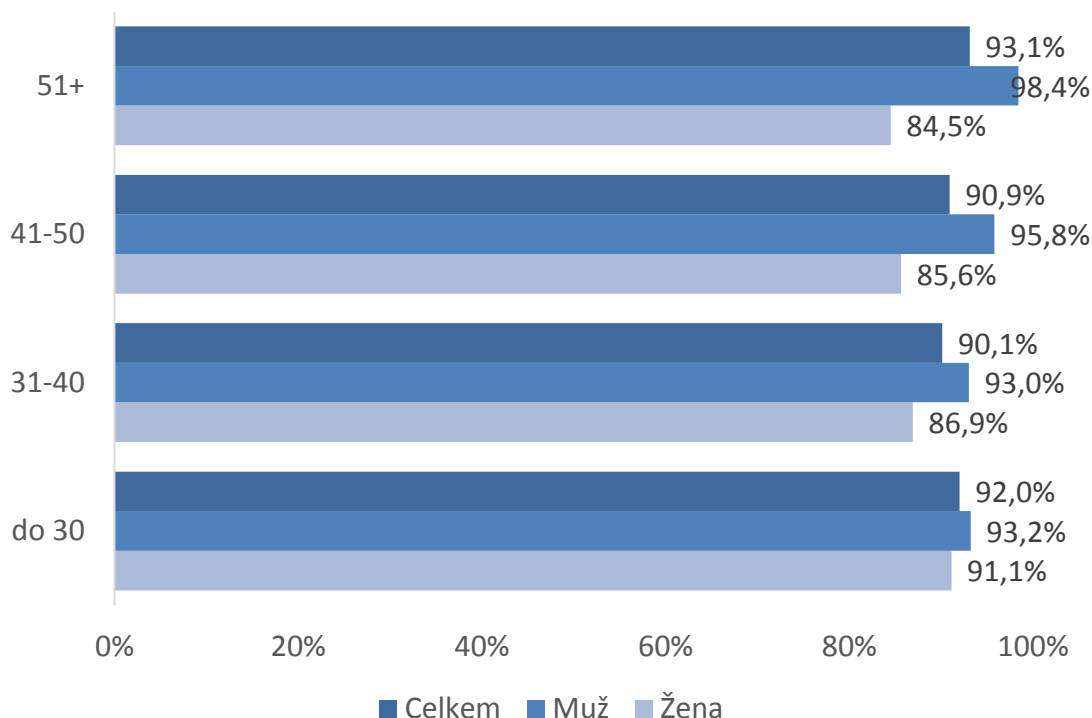
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle věku.

**Graf 31: Míra souhlasu s tvrzením, že na pracovišti mají ženy a muži stejné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic; podle věku a pohlaví, spíše nebo rozhodně souhlasili, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle věku.

**Graf 32: Míra souhlasu s tvrzením, že na pracovišti je atmosféra vstřícná k ženám, neuráží je a není sexistická; podle věku a pohlaví, spíše nebo rozhodně souhlasili, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: statisticky významné rozdíly podle věku pouze ve skupině mužů.

V rámci **vysokých škol měla statisticky významný vliv na hodnocení genderové férovosti pracovního prostředí také pracovní pozice**. Vzhledem k tomu, že jsou muži a ženy v rámci hierarchie pracovních pozic odlišně zastoupeni a vzhledem k tomu, že se gender ukazuje jako zcela klíčová proměnná, která ovlivňuje názory lidí na míru genderové spravedlnosti a hodnocení genderové kultury daného pracovního prostředí, bylo třeba kontrolovat vliv pohlaví. Vliv pozice byl pak odlišný u žen a u mužů.

Mezi skupiny nejvíce skeptické vůči rovnému zacházení s muži a ženami ze strany nadřízených a z hlediska rovných šancí žen a mužů prosadit se na dané instituci do vedoucích pozic, patřily mezi ženami **odborné pracovnice, odborné asistentky a vědecké pracovnice**. Nejvíce pozitivní hodnocení naopak najdeme mezi lektorkami a asistentkami. V případě hodnocení **celkového genderového prostředí a toho, do jaké míry je prostředí sexistické nebo naopak vstřícné k ženám**, se pak mezi ženami setkáme s nejvíce **skeptickým názorem mezi nejvýše postavenými – tedy mezi profesorkami**. V případě mužů se pak setkáváme s poněkud odlišnou dynamikou – právě **muži-profesoři patří ve všech třech sledovaných oblastech spíše k optimistům a hodnotí pracovní prostředí a jeho genderovou kulturu spíše pozitivně (ve všech sledovaných případech měli buď nejnižší, nebo jednu z nejnižších průměrných odpovědí)**. Právě profesoři patří spolu s docenty a odbornými asistenty a vědeckými pracovníky k profesním skupinám, v nichž jsou patrné statisticky významné rozdíly v hodnocení různých aspektů genderové kultury mezi muži a ženami (Tabulka 57).

**Tabulka 57: Průměrné odpovědi na otázky týkající se genderové kultury pracoviště podle pohlaví a oboru, VŠ**

	Rovné zacházení s muži a ženami ze strany nadřízených		Rovné šance žen a mužů prosadit se do vedoucích pozic		Atmosféra není sexistická	
	Ženy*	Muži*	Ženy*	Muži*	Ženy**	Muži*
<b>Profesor/ka</b> <sup>123</sup>	1,96	1,33	1,88	1,49	1,79	1,29
<b>Docent/ka</b> <sup>123</sup>	1,86	1,41	1,93	1,47	1,69	1,22
<b>Odborný asistent/ka</b> <sup>123</sup>	2,02	1,57	2,12	1,60	1,64	1,42
<b>Asistent/ka, lektor/ka</b>	1,58	1,45	1,64	1,43	1,35	1,28
<b>Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka</b> <sup>12</sup>	1,99	1,59	2,23	1,68	1,69	1,62
<b>Odborný pracovník/ice</b>	2,45	1,97	2,44	2,12	1,70	1,97
<b>Doktorand/ka</b> <sup>2</sup>	1,85	1,57	1,93	1,57	1,69	1,43

Škála: 1 = rozhodně souhlasím, 4 = rozhodně nesouhlasím; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) statisticky významné rozdíly podle pozice na hladině 5 %, \*\*) na hladině 10 %.

<sup>1)</sup> Statisticky významné rozdíly podle pohlaví v rámci dané pozice v případě tvrzení týkajícího se rovného zacházení s muži a ženami ze strany nadřízených.

<sup>2)</sup> Statisticky významné rozdíly podle pohlaví v rámci dané pozice v případě tvrzení týkajícího se rovné šance žen a mužů prosadit se do vedoucích pozic.

<sup>3)</sup> Statisticky významné rozdíly podle pohlaví v rámci dané pozice v případě tvrzení týkajícího se sexistické atmosféry na pracovišti.

### 3.1.5 Stres a pocity vyčerpání

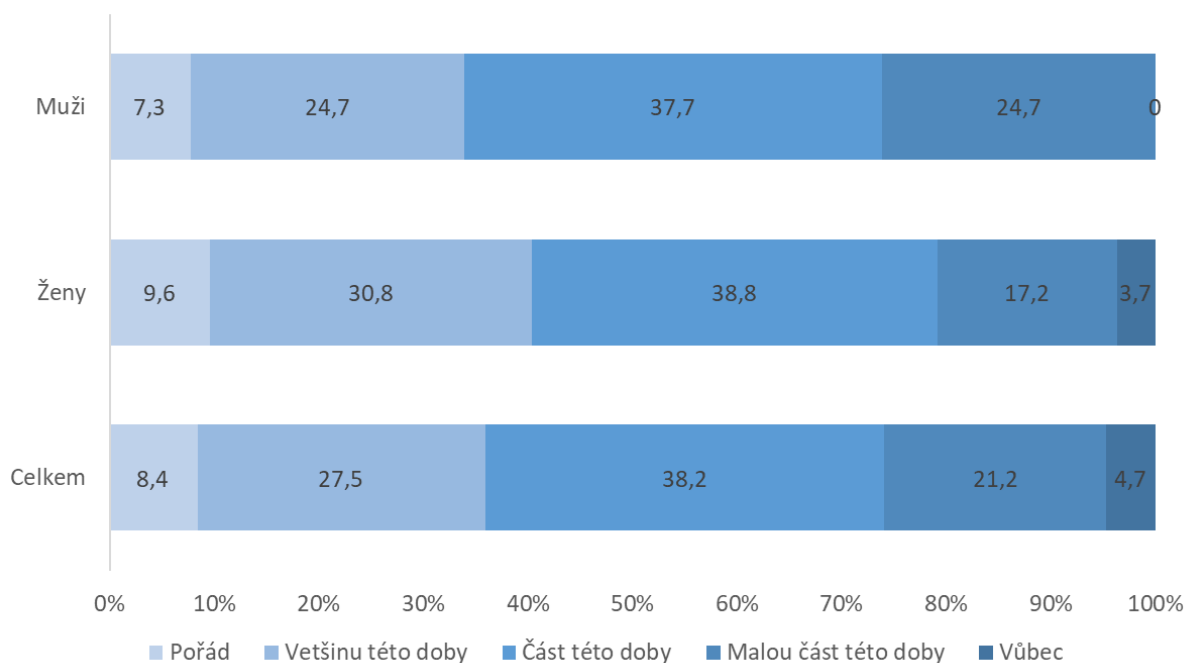
#### Četnost pocitů stresu a vyčerpání

Analýza poukázala na znepokojivé skutečnosti týkající se stresové zátěže a celkového pocíťovaného vypětí mezi akademiky a akademičkami. **Na otázku, jak často se v posledních čtyřech týdnech cítili fyzicky nebo psychicky vyčerpaní, odpovědělo 9,6 % žen a 7,3 % mužů, že pořád, a dalších 30,8 % žen a necelá čtvrtina mužů, že se tak cítili většinu doby. Přes 40 % žen a kolem třetiny všech dotázaných mužů se tedy cítilo psychicky nebo fyzicky vyčerpáno celou nebo velkou část měsíce, který předcházel dotazníkovému šetření.** Kolem 39 % žen a 38 % mužů pak uvedlo, že se tak cítili část z uplynulých čtyř týdnů. **Žádné pocity vyčerpání nezaznamenala pouze necelá 4 % dotázaných žen a 5,6 % dotázaných mužů.** Podobný obraz pak dostáváme také v případě, kdy se zaměříme na **pocity stresu během uplynulého čtyřtýdenního období. Necelých 35 % žen a 29 % mužů uvedlo, že byli během tohoto období pořád nebo skoro pořád ve stresu.** A dalších cca 38 % žen a 34 % mužů uvedlo, že pociťovali stres část této doby. **Bez stresu bylo v posledních čtyřech týdnech před dotazníkovým šetřením pouze kolem 5,5 % žen a necelých 10 % mužů.** Stresové vypětí a celkové vyčerpání akademiků a zvláště pak akademiček je tedy velmi vysoké, což může mít



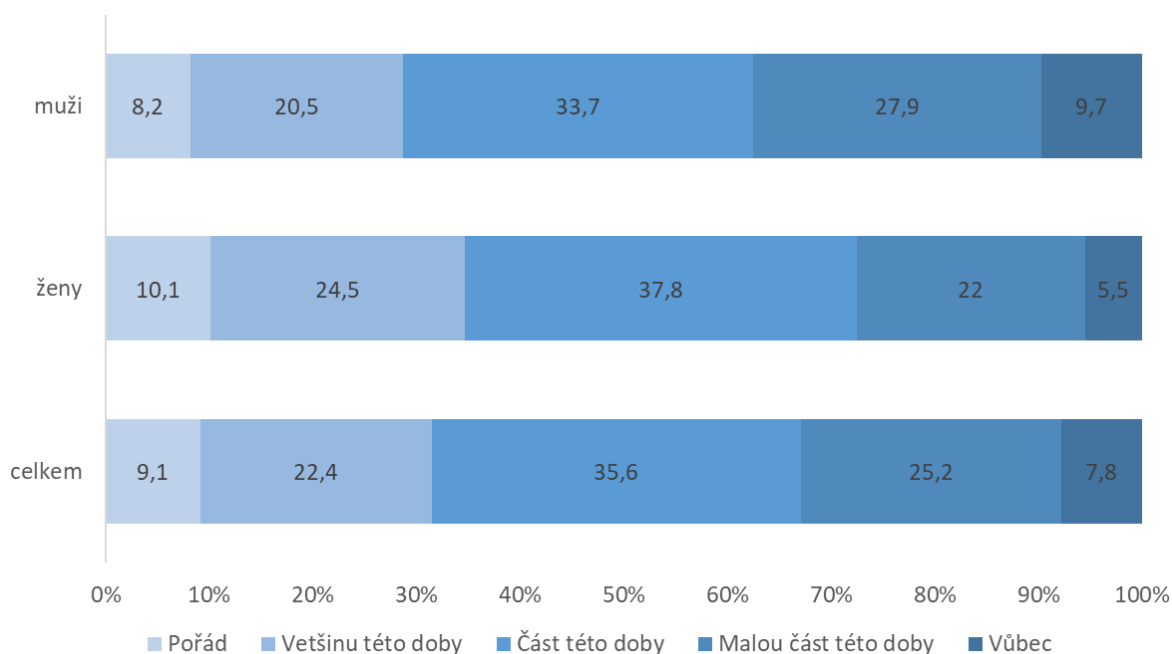
velice negativní dopady nejen na jejich pocity pohody a spokojenosti v práci, ale především na jejich zdravotní stav.

**Graf 33: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a fyzicky nebo psychicky vyčerpan/a? podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR; N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly.

**Graf 34: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a ve stresu? podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR; N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly.

Pocity stresu a vyčerpání nesouvisejí s tím, zda mají lidé děti, ale v rámci skupiny rodičů jsou **patrné rozdíly podle věku nejmladšího dítěte. Nejvyšší úroveň stresu a vyčerpání se objevuje mezi rodiči malých dětí (v případě žen mezi matkami dětí do tří let, v případě mužů pak mezi otci dětí ve věku 4–5 let, tedy v období, kdy jejich partnerky obvykle nastupují zpět do práce). Nejméně často se pak se stresem mezi rodiči dětí setkávají rodiče dětí starších 16 let (Tabulka 58, Tabulka 59).**

**Tabulka 58: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a fyzicky nebo psychicky vyčerpán/a? podle pohlaví a věku nejmladšího dítěte, v %**

Pohlaví	Věk nejmladšího dítěte	Pořád + většinu času	Část	Malou část nebo vůbec
Žena	Do 3 let	35,5	41,9	22,6
	4–5	31,0	34,5	34,5
	5–15	29,0	38,7	32,3
	16+	25,5	38,2	36,4%
Muž*	Do 3 let	31,3	44,5	24,2%
	4–5	34,8	39,1	26,1%
	5–15	29,1	45,6	25,2%
	16+	23,2	35,1	41,7%

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: N = 601 (pouze lidé žijící s nezletilými dětmi v domácnosti); \*) stat. významné rozdíly.

**Tabulka 59: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a ve stresu? podle pohlaví a věku nejmladšího dítěte, v %**

Pohlaví	Věk nejmladšího dítěte/podíl času	Pořád + většinu času	Část	Malou část nebo vůbec
Žena	Do 3 let	23,3	36,7	40,0
	4–5	13,8	37,9	48,3
	5–15	29,0	38,7	32,3
	16+	30,9	29,1	40,0
Muž*	Do 3 let	33,9	33,9	32,3
	4–5	11,4	59,1	29,5
	5–15	26,2	34,0	39,8
	16+	18,5	27,8	53,6

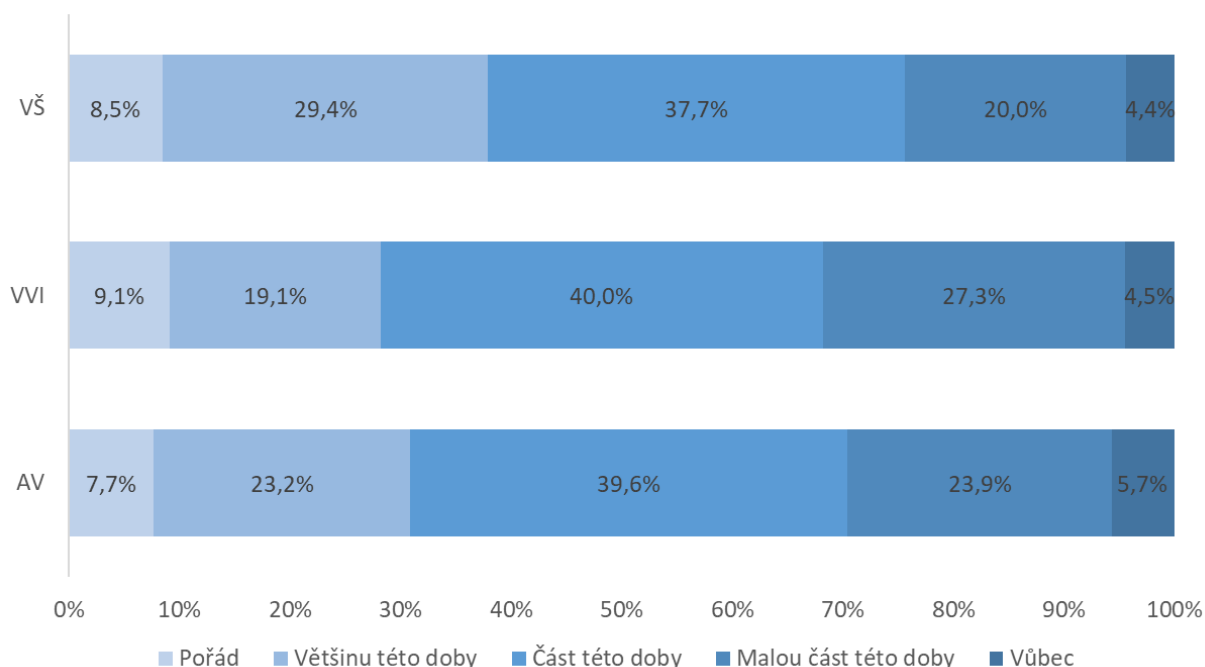
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: N = 601 (pouze lidé žijící s nezletilými dětmi v domácnosti); \*) stat. významné rozdíly.

Typ instituce se přitom opět ukázal být důležitou proměnnou, která statisticky významně ovlivňuje pocity vyčerpání i stresu. **Nejméně uspokojivá je v tomto ohledu situace na vysokých školách. Zatímco v rámci AV a VVI se podíl těch, kteří uvedli, že se cítili být v posledních čtyřech týdnech vyčerpání, pohyboval mezi 28,2 % (u VVI) a necelých 31 %**

(v případě AV), v případě VŠ byl podíl necelých 38 %. Podobné rozdíly pak můžeme najít také v případě stresového vypětí. V rámci AV se během posledních čtyř týdnů před realizací dotazníkového šetření cítilo být ve stresu neustále nebo většinu doby kolem 27 % dotázaných akademiků akademiček, v případě VVI to bylo něco málo přes čtvrtinu dotázaných. V případě VŠ to však byla celá třetina dotázaných akademiků a akademiček (viz Grafy 35, 36).

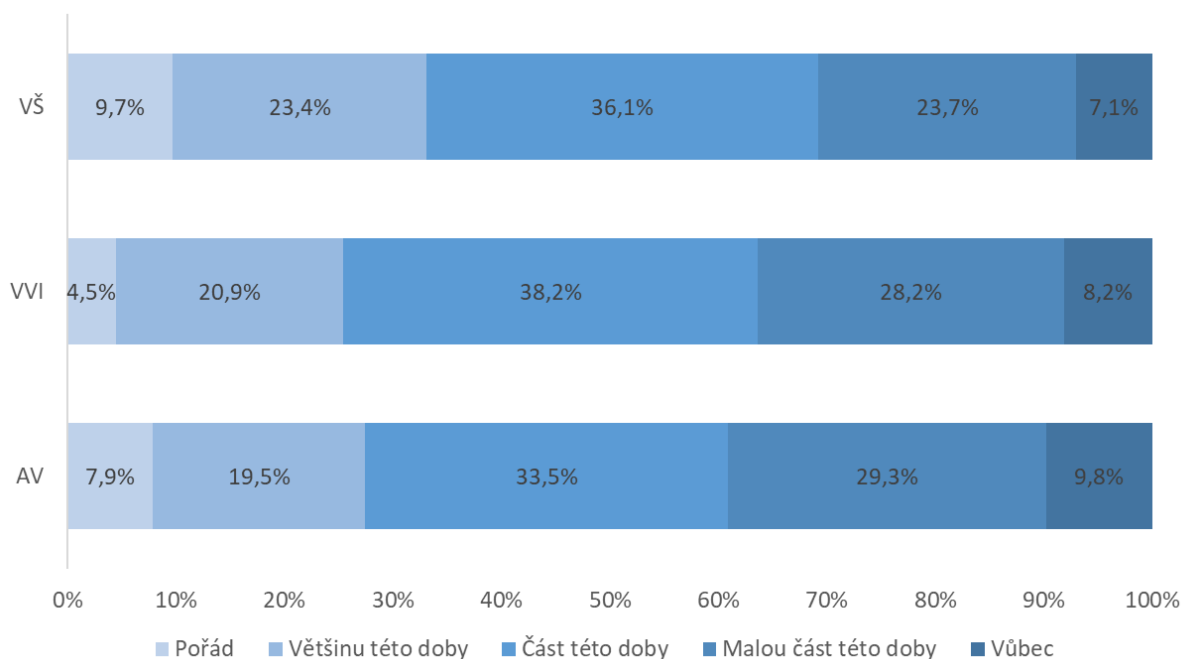
Ženy přitom vykazovaly ve všech typech institucí o něco vyšší míru stresu i vyčerpání než muži, v případě vysokých škol se však genderové rozdíly ukázaly být vůbec nejvýraznější. Zatímco mezi muži na VŠ uvedlo kolem třetiny dotázaných, že se cítili vyčerpání pořád nebo většinu z uplynulých čtyř týdnů, mezi ženami to bylo přes 42 % dotázaných. V případě stresového vypětí jsou patrné výrazné rozdíly také mezi muži a ženami působícími na AV. Nejnižší úroveň stresového vypětí vykazovalo kolem 36 % mužů a 26 % žen na VŠ, 34,2 % žen a 41,4 % mužů na AV (Tabulka 60, Tabulka 61).

**Graf 35: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a fyzicky nebo psychicky vyčerpán/a? podle instituce, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: rozdíly jsou stat. významné.

**Graf 36: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a ve stresu? podle instituce, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: rozdíly jsou stat. významné.

**Tabulka 60: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a fyzicky nebo psychicky vyčerpán/a? podle instituce a pohlaví, v %**

Instituce	Pohlaví	Pořád + většinu času	Část	Malou část nebo vůbec
AV	Žena	35,6	38,3	26,2
	Muž	28,6	40,3	31,2
VVI	Žena	26,9	40,4	32,7
	Muž	28,8	39,0	32,2
VŠ*	Žena	42,2	38,8	19,1
	Muž	33,6	36,6	29,8

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

**Tabulka 61: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a ve stresu? podle instituce a pohlaví, v %**

Instituce	Pohlaví	Pořád + většinu času	Část	Malou část nebo vůbec
AV	Žena	31,5	34,2	34,2
	Muž	25,6	33,0	41,4
VVI	Žena	25,5	41,2	33,3
	Muž	27,1	33,9	39,0
VŠ*	Žena	36,0	38,2	25,9
	Muž	30,1	34,0	35,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

Poměrně znepokojivým zjištěním je to, že **doktorandi a doktorandky vykazovali vůbec nejvyšší míru psychického a fyzického vyčerpání i pocitovaného stresu, a to na všech typech sledovaných institucí.** V rámci vysokých škol patří mezi nejhroženější skupiny stresem a vyčerpáním také odborní asistenti a asistentky a vědečtí pracovníci a pracovnice. V případě AV jsou to zejména postdoktorandi a postdoktorandky a vědečtí asistenti a asistentky a v případě VVI jde zejména o vedoucí vědecké pracovníky a pracovnice. Nejméně ohroženými skupinami stresem a vyčerpáním jsou naopak profesori na VŠ, vědečtí a vedoucí vědečtí pracovníci na AV a odborní pracovníci na VVI (Tabulka 62, Tabulka 63). Zdá se tedy, že na AV a VVI se v tomto směru rozevírají nůžky mezi vyššími a nižšími akademickými pozicemi, kde je na nižších pozicích pocitována vysoká míra vyčerpání a stresu z práce, zatímco vyšší pozice jsou před těmito tlaky chráněny. To může mít velice negativní dopady na kariéry, ale také na zdravotní stav mladých lidí a juniorních akademických pracovníků a pracovnic. Z hlediska věku se přitom ukázala jako dělicí věková hranice 50 let. Po tomto věku je patrný výrazně se snižující podíl lidí, kteří se cítí být ve stresu, a lidí, kteří se cítí být fyzicky nebo psychicky vyčerpání. Nejvyšší úroveň stresu i napětí je naopak patrná mezi mladými lidmi do 30 let (Tabulka 64).

Statisticky významnou roli v míře pocitovaného stresu a vyčerpání překvapivě nehrál obor (při kontrole vlivu typu instituce), vedoucí pozice, typ pracovní smlouvy (doba určitá x doba neurčitá), a dokonce ani velikost pracovního úvazku.

**Tabulka 62: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a fyzicky nebo psychicky vyčerpán/a? podle instituce a pracovní pozice, průměrné odpovědi**

VŠ*		AV*		VVI	
Doktorand/ka	2,58	Odborný pracovník/ice	2,90	Odborný pracovník/ice	3,19
Odborný pracovník/ice	3,04	Doktorand/ka	2,74	Doktorand/ka	2,52
Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka	2,74	Postdoktorand/ka	2,98	Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka	3,07
Asistent/ka, lektor/ka	3,09	Vědecký asistent/ka	2,88	Vedoucí vědecký pracovník/ice	2,85
Odborný asistent/ka	2,73	Vědecký pracovník/ice	3,06		
Docent/ka	2,86	Vedoucí vědecký pracovník/ice	3,03		
Profesor/ka	3,46				

Škála: 1 = pořád, 5 = vůbec; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi pozicemi.

**Tabulka 63: Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítil/a ve stresu? podle instituce a pracovní pozice, průměrné odpovědi**

VŠ*		AV*		VVI	
Doktorand/ka	2,78	Odborný pracovník/ice	3,17	Odborný pracovník/ice	3,36
Odborný pracovník/ice	3	Doktorand/ka	2,87	Doktorand/ka	2,64
Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka	2,78	Postdoktorand/ka	3,09	Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka	3,18
Asistent/ asistentka, lektor/ka	3,13	Vědecký asistent/ka	2,98	Vedoucí vědecký pracovník/ice	3,06
Odborný asistent/ka	2,86	Vědecký pracovník/ice	3,23		
Docent/ka	3,03	Vedoucí vědecký pracovník/ice	3,25		
Profesor/ka	3,6				

Škála: 1 = pořád, 5 = vůbec; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi pozicemi.

**Tabulka 64: Pocity stresu a vyčerpání, průměrné odpovědi**

Pocity stresu/vyčerpání v posledních 4 týdnech	Věk	Průměr
Frekvence pocitů fyzického nebo psychického vyčerpání	Do 30 let	2,97
	31–40	3,02
	41–50	3,02
	51+	3,51
Frekvence pocitů stresu	Do 30	2,81
	31–40	2,93
	41–50	2,87
	51+	3,24

Škála: 1 = pořád, 5 = vůbec; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle věku.

### Širší souvislosti pocitů stresu a vyčerpání

**Další krok analýzy se zaměřil na širší souvislosti pociťovaného stresu a vyčerpání s dalšími charakteristikami pracoviště.** V prvním kroku byla provedena korelační analýza mezi stresovým vypětím a fyzickým a psychickým vyčerpáním a hodnocením pracovní zátěže ve vybraných dimenzích (nároky na administrativu, počet studentů, publikační výkon, shánění grantů), jimž se věnovala jedna z předcházejících kapitol. Ve druhé části se analýza zaměřila na souvislosti pocitů stresu a vyčerpání s různými aspekty pracovního prostředí (vztah s nadřízenými, genderová kultura, jistota práce, náročnost práce a podmínky kombinace práce a soukromého života).

Analýzu souvislostí mezi pociťovaným stresem a vyčerpáním na straně jedné a požadavky v různých oblastech na straně druhé umožnila naše data provést odděleně pro každý typ instituce a uvnitř jednotlivých institucí dále rozlišit mezi přírodovědnými/technickými a společenskovedními/humanitními obory (Tabulka 65, Tabulka 66). **V rámci VŠ hrají statisticky významnou roli všechny vybrané požadavky – nároky na administrativu, na počet studujících, na počty publikací i na získávání externích grantů. Nejsilnější korelační koeficienty se jednoznačně ukazují v případě požadavků na počty publikací a v případě humanitních/společenských věd také u tlaku na externí financování a množství administrativy. V případě AV jsou patrné výraznější rozdíly mezi humanitními/společenskými a přírodními/technickými vědami. Nejsilnější korelační koeficient je patrný u přírodních/technických věd v případě nároku na publikace, u humanitních/společenských věd pak v případě tlaku na externí financování. Na VVI (konkrétně pak přírodovědného (technického zaměření<sup>20</sup>), míra pociťovaného stresu úzce souvisí zejména s nároky na publikace.**

<sup>20</sup> V případě VVI byl nízký podíl respondentů a respondentek v oboru společenských/humanitních věd, což znemožnilo provést relevantní analýzu.

**Tabulka 65: Korelační koeficienty mezi odpovědí na otázku „Jak často jste se během posledních 4 týdnů cítili ve stresu?“ a hodnocením pracovní zátěže v různých oblastech, podle oboru a typu instituce**

Typ instituce	Obor	Množství administrativy	Počet studujících	Požadavky na publikace	Tlak na získávání externích grantů
VŠ	Přírodovědný/technický	-0,201**	-0,109*	<b>-0,340**</b>	-0,220**
	Humanitní/společenskovední	-0,294**	-0,092*	<b>-0,304**</b>	-0,287**
AV	Přírodovědný/technický	-0,199**	-0,102*	<b>-0,274**</b>	-0,226**
	Humanitní/společenskovední	-0,169*	-0,085	<b>-0,218**</b>	-0,253**
VVI	Přírodovědný/technický	-0,217**	-0,064	<b>-0,235**</b>	-0,203*
	Humanitní/společenskovední	x	x	x	x

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné na hladině 5 %, \*\*) na hladině 1 %, \*\*\*) nízký počet (N = 28); orientace škál: hodnocení stresu: 1 = pořád, 5 = vůbec; hodnocení pracovní zátěže v jednotlivých oblastech: 1 = velmi nízká zátěž, 5 = velmi vysoká zátěž.

**Tabulka 66: Korelační koeficienty mezi odpovědí na otázku „Jak často jste se cítili během posledních 4 týdnů ve stresu a nebo fyzicky nebo psychicky vyčerpání/y?“ a hodnocením pracovní zátěže v různých oblastech, podle oboru a typu instituce**

Typ instituce	Obor	Množství administrativy	Počet studujících	Požadavky na publikace	Tlak na získávání externích grantů
VŠ	Přírodovědný/technický	-0,206**	-0,114**	-0,310**	-0,241**
	Humanitní/společenskovední	-0,236**	-0,154**	-0,254**	-0,199**
AV	Přírodovědný/technický	-0,165**	-0,095*	-0,257**	-0,196**
	Humanitní/společenskovední	-0,169*	0,124	-0,318**	-0,147
VVI	Přírodovědný/technický	-0,249**	-0,172	-0,218**	-0,203*
	Humanitní/společenskovední	x	x	x	x

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné na hladině 5 %, \*\*) na hladině 1 %, \*\*\*) nízký počet (N = 28); orientace škál: hodnocení vyčerpání: 1 = pořád, 5 = vůbec; hodnocení pracovní zátěže v jednotlivých oblastech: 1 = velmi nízká zátěž, 5 = velmi vysoká zátěž.

Ve druhém kroku se analýza zaměřila na souvislosti mezi různými aspekty pracovního prostředí, jako je vztah s nadřízenými, genderová kultura pracoviště, vnímání jistoty práce, celková náročnost práce a celkové podmínky pro kombinaci pracovního soukromého života



s pocity stresu a vyčerpání. Ukazuje se přitom, že všechny tyto faktory jsou statisticky významně korelovány s úrovní stresu a psychického a fyzického vyčerpání. **Mezi muži a ženami se nicméně ukazují určité rozdíly. U žen se ukazuje silnější korelační koeficient mezi pocity stresu a vnímáním genderové kultury pracoviště, v případě mužů je pak výraznější korelační koeficient mezi stresem a vnímáním jistoty práce (Tabulka 67).**

**Tabulka 67: Korelační koeficienty mezi odpovědi na otázku „Jak často jste se cítili během posledních 4 týdnů ve stresu a nebo fyzicky nebo psychicky vyčerpáni/y?“ a pracovními podmínkami v různých oblastech, podle pohlaví**

Jak často se pracovníci a pracovníce cítili během posledních 4 týdnů:	Pohlaví	Jak často se pracovníci a pracovníce cítili během posledních 4 týdnů fyzicky nebo psychicky vyčerpáni/y?	Jak často se pracovníci a pracovníce cítili během posledních 4 týdnů ve stresu	Jak často se dostává pracovníkům a pracovnícím pomoci a podpory od přímého nadřízeného?	Souhlas s tvrzením, že nadřízení zacházejí s muži a se ženami rovným způsobem.	Obavy ze ztráty zaměstnání.	Souhlas s tvrzením, že od akademických/vědeckých pracovníků se na pracovišti očekává, že budou odvádět příliš mnoho práce.	Souhlas s tvrzením, že pracovní podmínky umožňují dobře kombinovat pracovní a rodinné povinnosti.
Fyzicky nebo psychicky vyčerpáni/y	Celkem	1,000	0,697**	-0,194**	-0,126**	0,250**	0,333**	-0,406**
	Muži	1,000	0,687**	-0,214**	-0,099**	0,259**	0,329**	-0,405**
	Ženy	1,000	0,703**	-0,143**	-0,113**	0,221**	0,312**	-0,398**
Ve stresu	Celkem	0,697**	1,000	-0,251**	-0,186**	0,311**	0,325**	-0,442**
	Muži	0,687**	1,000	-0,230**	-0,133**	0,323**	0,305**	-0,430**
	Ženy	0,703**	1,000	-0,270**	-0,220**	0,278**	0,327**	-0,454**

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné na hladině 5 %, \*\*) na hladině 1 %.

Škály: psychické vyčerpání (1 = pořád, 5 = vůbec), stres (1 = pořád, 5 = vůbec), podpora nadřízených (1 = vždy, 5 = nikdy), rovné zacházení (1 = rozhodně ano, 4 = rozhodně ne), obavy ze ztráty zaměstnání (1 = velmi, 5 = vůbec), pracovní očekávání (1 = zcela pravdivé, 4 = zcela nepravdivé), podmínky kombinace (1 = rozhodně souhlasím, 4 = rozhodně nesouhlasím).

### 3.1.6 Shrnutí

Zjištění poukázala na velmi vysokou subjektivně vnímanou náročnost vědecké a akademické práce. Většina dotázaných akademiků a akademiček sdílí názor, že se od nich na jejich pracovišti očekává, že budou odvádět příliš mnoho práce (68 % dotázaných v případě AV, 75 % v případě VŠ a 77 % u VVI). Tento názor není statisticky významně determinován oborem ani pracovní pozicí, statisticky významnou roli však hraje pohlaví. **Ženy tyto pocity sdílely častěji než muži.** Jak se ukázalo, **pocity celkového vysokého tlaku na zaměstnance a zaměstnankyně jsou zprostředkovány zejména skrze tlak na publikační výkon. V případě AV a VVI se ukazuje také důležitá role tlaku na účelové financování.** Jako vysoké nebo velice vysoké označilo požadavky na počet publikačních výstupů přes 58 % dotázaných. Na AV pociťují vysoký tlak na počet publikací téměř všechny profesní skupiny – nejvíce vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice, za nimi těsně následují postdoktorandi a postdoktorandky, vědečtí asistenti a asistentky a vědečtí pracovníci a pracovnice. Na VŠ to byli zejména **vědečtí pracovníci a pracovnice a postdoktorandi a postdoktorandky a dále odborní asistenti a asistentky a také doktorandky a doktorandi, kteří pociťovali na všech typech institucí relativně vysoký tlak v této oblasti** (doktorandi a doktorandky působící na VŠ hodnotili tlak na publikační výkon podobnou průměrnou známkou jako vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice působící na AV). Druhou oblastí, v níž lidé pociťují vysoký tlak je **získávání externího financování** (necelých 39 % dotázaných uvedlo, že nároky, které jsou na ně v této oblasti kladeny, jsou vysoké nebo velmi vysoké). Častěji to byli lidé na VVI (54 % dotázaných) než lidé na AV a VŠ (cca 40 % dotázaných). S vysokým **tlakem na získávání externích grantů** se v rámci VVI i AV nejčastěji setkáme **u vedoucích vědeckých pracovníků a pracovníc, v případě vysokých škol jej pak pociťují i odborní pracovníci a pracovnice, odborní asistenti a asistentky a docenti a docentky.**

**Poměrně velká část dotázaných akademiků a akademiček (45,5 %) vnímá svoje pracovní prostředí jako spíše nebo rozhodně soutěživé a plné rivality mezi lidmi.** Častěji to jsou přitom ženy než muži. **Mezi ženami hodnotily pracovní prostředí nejčastěji jako soutěživé a plné rivality ženy z technických (62 %), zemědělských (53,1 %) a přírodních věd (48,5 %).** Mezi muži to byli nejčastěji ti, kteří působí v zemědělských (62 %) a lékařských vědách (50 %). **Naopak, nejmenší podíl lidí, kteří takto hodnotí své pracovní prostředí, najdeme u žen v lékařských vědách (32,9 %), u mužů pak v oblasti technických (32,4 %) a humanitních věd (39,5 %).** Dělení podle věku ukázalo, že **u mužů i u žen má souvislost mezi hodnocením rivality a soutěživosti pracovního prostředí odlišný charakter. U žen i u mužů roste až do 50 let věku podíl těch, kteří se domnívají, že je jejich prostředí soutěživé a panuje v něm rivalita, u mužů však tento podíl po 50 letech věku klesá, zatímco u žen kontinuálně roste i ve věkové skupině 51+.**

Velmi znepokojivá zjištění přinesla analýza otázek zaměřených **na pocity stresu a fyzického a psychického vyčerpání, která poukázala na velice vysoké stresové vypětí české akademické populace. Přes 40 % žen a kolem třetiny všech dotázaných mužů se cítilo psychicky nebo fyzicky vyčerpáno celou nebo velkou část z posledních čtyř týdnů, které předcházely šetření.** Kolem 39 % žen a 38 % mužů pak uvedlo, že se tak cítili část z uplynulých čtyř týdnů. **Žádné pocity vyčerpání nezaznamenala pouze necelá 4 % dotázaných žen a 5,6 % dotázaných mužů.** Podobná situace se ukazuje také v případě zkušeností s pocity stresu během uplynulého čtyřtýdenního období. **Necelých 35 % žen a 29 % mužů uvedlo, že byli během tohoto období pořád nebo skoro pořád ve stresu.** A dalších cca 38 % žen a 34 % mužů uvedlo, že pociťovali stres část této doby. **Bez stresu bylo v posledních čtyřech týdnech před šetřením pouze kolem 5,5 % žen a necelých 10 % mužů.** Stresové vypětí a celkové vyčerpání akademiků a zvláště pak akademiček je tedy velice vysoké, což může mít negativní dopady na jejich spokojenost a pracovní pohodu, stejně jako jejich zdraví.

**Nejméně uspokojivá je v tomto ohledu situace na vysokých školách.** Zatímco v rámci AV a VVI se podíl těch, kteří uvedli, že se cítili být v posledních čtyřech týdnech vyčerpání, pohyboval mezi 28,2 % (u VVI) a necelých 31 % (v případě AV), v případě VŠ byl jejich podíl necelých 38 %. Podobné rozdíly pak můžeme najít také v případě stresového vypětí. V rámci AV se během posledních čtyř týdnů před realizací dotazníkového šetření cítilo být ve stresu neustále nebo většinu doby kolem 27 % dotázaných akademiků akademiček, v případě VVI to bylo něco málo přes čtvrtinu dotázaných, v případě VŠ to však byla celá třetina dotázaných akademiků a akademiček. **Ženy tyto pocity zažívají častěji než muži. V případě VŠ se však genderové rozdíly ukázaly být vůbec nejvýraznější.**

Z hlediska rodinné situace se pak **nejvyšší úroveň stresu a vyčerpání objevuje mezi rodiči malých dětí, zejména pak mezi matkami. Nejvyšší napětí a vyčerpání pociťovaly mezi ženami matky dětí do 3 let, v případě mužů to pak byli otcové dětí ve věku 4–5 let, tedy v období, kdy jejich partnerky obvykle nastupují zpět do práce.** Poměrně znepokojivým zjištěním je pak i to, že **doktorandi a doktorandky vykazovali vůbec nejvyšší míru psychického a fyzického vyčerpání i pociťovaného stresu, a to na všech typech sledovaných institucí.** V rámci VŠ patří mezi nejhroženější skupiny stresem a vyčerpáním také odborní asistenti a asistentky a vědeckí pracovníci a pracovnice, v případě AV jsou to zejména postdoktorandi a postdoktorandky a vědeckí asistenti a asistentky a v případě VVI jde zejména o vedoucí vědecké pracovníky a pracovnice. **Nejméně ohroženými skupinami stresem a vyčerpáním jsou naopak profesori na VŠ, vědeckí a vedoucí vědeckí pracovníci na AV a odborní pracovníci a pracovnice na VVI.** Zdá se tedy, že se v tomto směru na AV a VŠ rozevírají nůžky mezi vyššími a nižšími akademickými pozicemi, kde je na nižších pozicích pociťována vysoká míra vyčerpání a stresu z práce, zatímco vyšší pozice bývají před takovým napětím více chráněny.

**Pocity stresu a vyčerpání jsou do velké míry zprostředkovány zejména tlakem na počty publikací a v případě humanitních/společenských věd také tlakem na externí financování a množství administrativy.** Co se týče souvislostí pocitů stresu a vyčerpání, statisticky významnou roli hrají všechny sledované aspekty pracovního prostředí, jako je vztah s nadřízenými, genderová kultura pracoviště, vnímání jistoty práce, celková náročnost práce a celkové podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života. Zatímco u žen hraje větší roli genderová kultura pracoviště, v případě mužů je patrný výraznější vliv vnímání jistoty práce než.

**Genderovou kulturu** na svém pracovišti přitom ženy a muži hodnotili relativně pozitivně, muži nicméně situaci hodnotí statisticky významně pozitivněji než ženy. Muži se spíše než ženy domnívali, že *nadřízení zacházejí s muži a se ženami rovným způsobem* (přes 59 % mužů, ale jen kolem 39 % žen), že *muži a ženy mají na svém pracovišti rovné šance prosadit se do vedoucích a rozhodovacích pozic* (přes 56 % mužů, ale jen kolem 36 % žen), nebo že je na jejich pracovišti *atmosféra vstřícná k ženám, která je neuráží a není sexistická* (68 % mužů a necelých 55 % žen). Statisticky významnou roli přitom nehraje typ instituce, ale obor. Zatímco **v oborech sociálních a humanitních věd ženy obecně hodnotily pracovní prostředí z hlediska různých otázek týkajících se genderové rovnosti poměrně pozitivně a názory žen a mužů se příliš nelišily, jako problematické se ukazují zejména technické vědy, které ženy popisují ve všech případech nejvíce kriticky a kde jsou také patrné vůbec nejvýraznější rozdíly mezi odpověďmi žen a mužů.**

Velmi důležitou roli v hodnocení různých charakteristik práce i pracovního klimatu hraje i osobnost přímých nadřízených. Analýza se proto zaměřila také na hodnocení jejich kompetencí z perspektivy akademiků a akademiček. V případě hodnocení schopnosti vedoucích zajistit dobré příležitosti k rozvoji podřízených a jejich zájmu o pracovní spokojenost podřízených se ukázaly **statisticky významné rozdíly podle typu instituce – nejvíce pozitivně hodnotili kompetence svých přímých nadřízených lidé z AV.** V případě

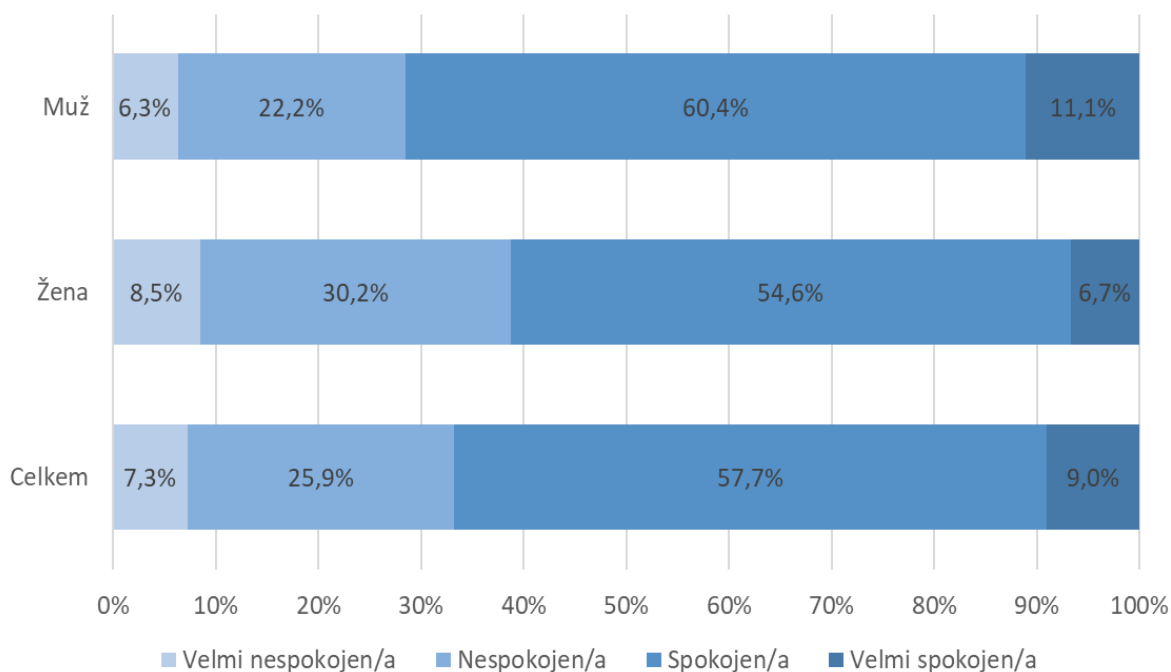
hodnocení schopnosti nadřízených zajistit dobré příležitosti rozvoje svým podřízeným byli nejvíce kritičtí lidé na VVI, v případě hodnocení zájmu vedoucích o spokojenost podřízených pak lidé z VŠ. **Ženy hodnotí kompetence svých přímých nadřízených v rámci všech typů institucí kritičtěji než muži.** V případě AV hodnotili své přímé nadřízené pozitivněji lidé v humanitních/společenskovědních oborech než v oborech přírodních/technických (rozdíly jsou ve všech případech statisticky významné). V případě VŠ se ukázaly statisticky významné rozdíly pouze v případě hodnocení schopnosti nadřízené či nadřízeného plánovat práci. Izde se ukázalo pozitivnější hodnocení u akademiků a akademiček z humanitních/společenských věd. Obor přitom hraje důležitou roli i z hlediska spolupráce mezi vedoucími a jejich podřízenými. **Lidem v humanitních/společenskovědních oborech se bez ohledu na typ instituce dostává podle jejich výpovědí častější podpory ze strany přímých nadřízených než lidem působícím v přírodních/technických a jim příbuzných vědách.**

### 3.2 Spokojenost s různými aspekty práce

Kromě hodnocení jednotlivých klíčových aspektů práce zahrnovala subjektivní dimenze pracovních podmínek v akademické profesi také spokojenost lidí s různými aspekty jejich zaměstnání. V následující části se zaměřuji na to, jak závisí spokojenost v práci na typu instituce, pohlaví, oboru a pracovní pozici. Oblasti, na něž jsme se v dotazníku zaměřili, byly spokojenost lidí s pracovními vyhlídkami, s tím, jak jsou využívány jejich schopnosti, spojenost s finančním ohodnocením práce a s tím, jak je hodnocen jejich pracovní výkon. Kromě toho jsme se ptali také na celkovou spokojenost lidí s prací.

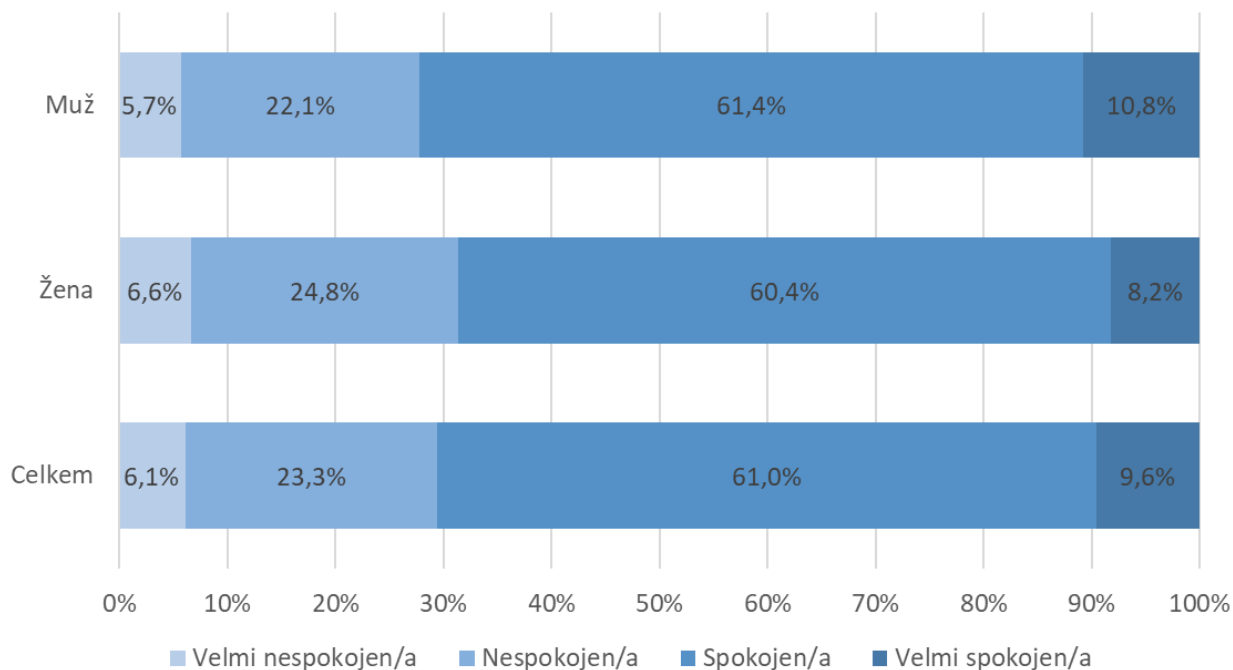
**Vůbec největší míra nespokojenosti akademiků a akademiček se týkala finančního ohodnocení práce, s nímž je nespokojeno přes 63 % dotázaných (necelých 68 % žen a 60 % mužů).** V dalších sledovaných oblastech (spokojenost s pracovními vyhlídkami, s tím, jak využívají své schopnosti, s finančním ohodnocením a s tím, jak je hodnocen jejich pracovní výkon) převažuje spíše spokojenost a podíl nespokojených respondentů a respondentek se pohybuje maximálně do cca **37 % dotázaných (41,5 % žen a 32,5 % mužů), a to v případě nespokojenosti s hodnocením pracovního výkonu. Zhruba třetina dotázaných (38,7 % žen a 28,5 % mužů) je nespokojena se svými pracovními vyhlídkami. S prací jako takovou je pak nespokojeno kolem 19 % dotázaných akademiků a akademiček.** S výjimkou celkové spokojenosti s prací byly patrné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami. **Ženy vykazovaly ve všech výše jmenovaných oblastech nižší spokojenost než muži** (viz Grafy 37–41). To může souviset s odlišnými pracovními pozicemi, které zastávají muži a ženy, s oborem a v neposlední řadě také s typem instituce.

**Graf 37: Míra spokojenosti pracovníků a pracovníc s pracovními vyhlídkami, podle pohlaví, v %**



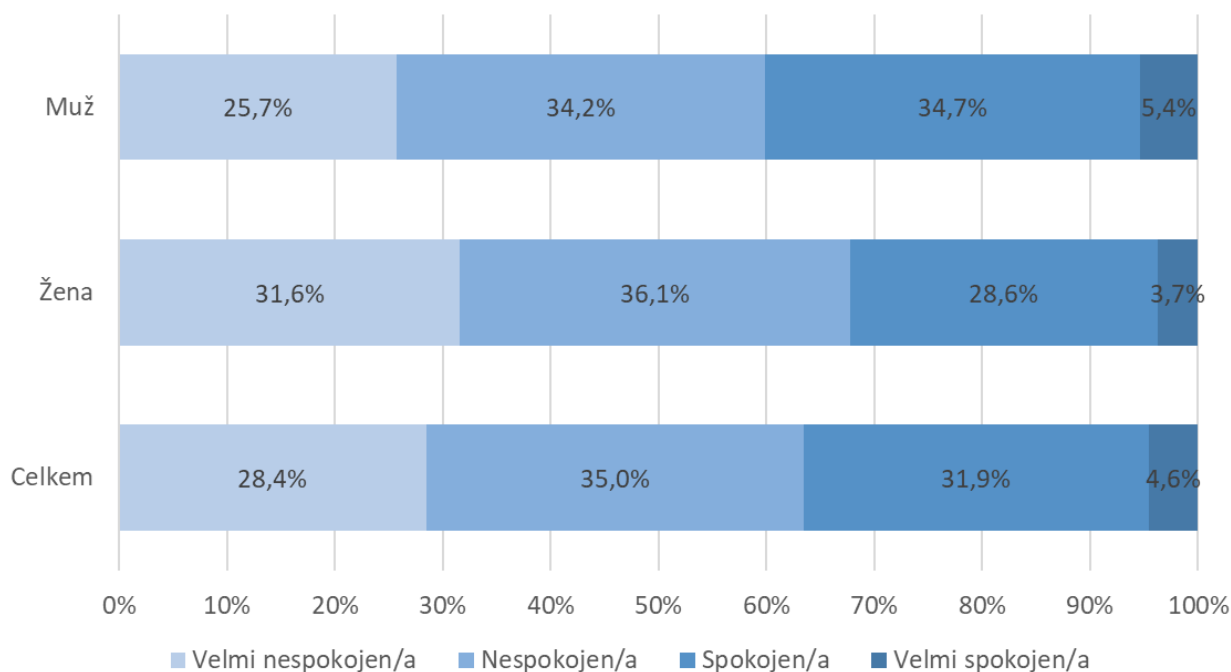
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

**Graf 38: Míra spokojenosti pracovníků a pracovníc s tím, jak jsou využívány jejich schopnosti; podle pohlaví, v %**



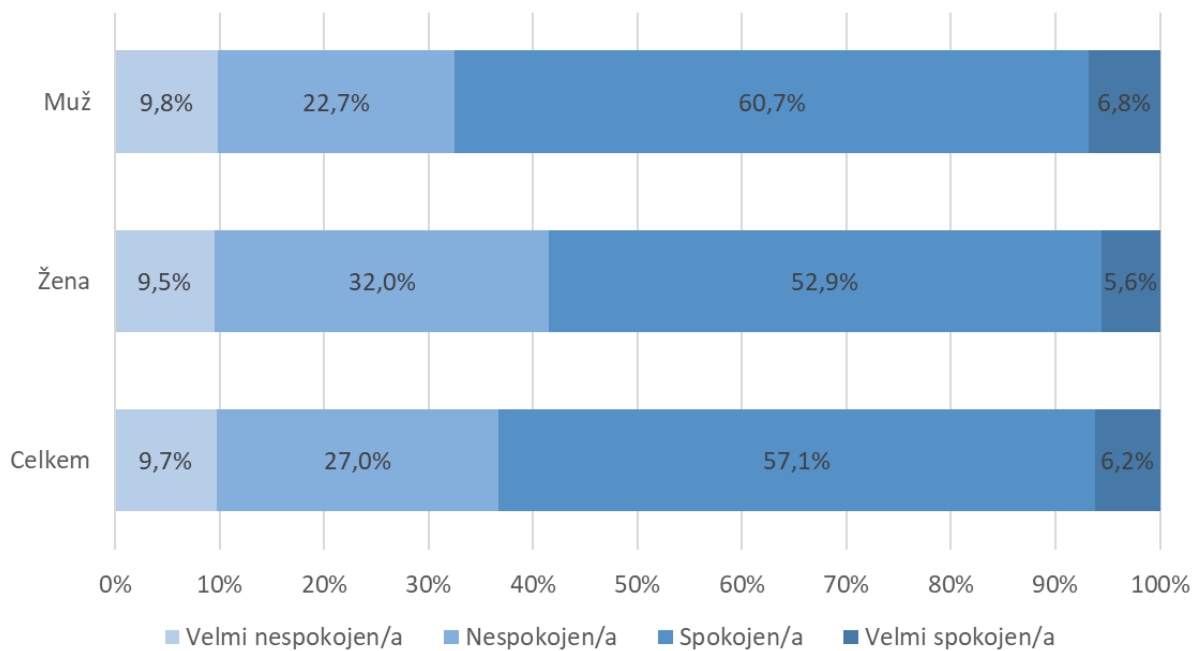
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

**Graf 39: Míra spokojenosti pracovníků a pracovníkůs tím, jak jsou za svou práci finančně ohodnoceni; podle pohlaví, v %**



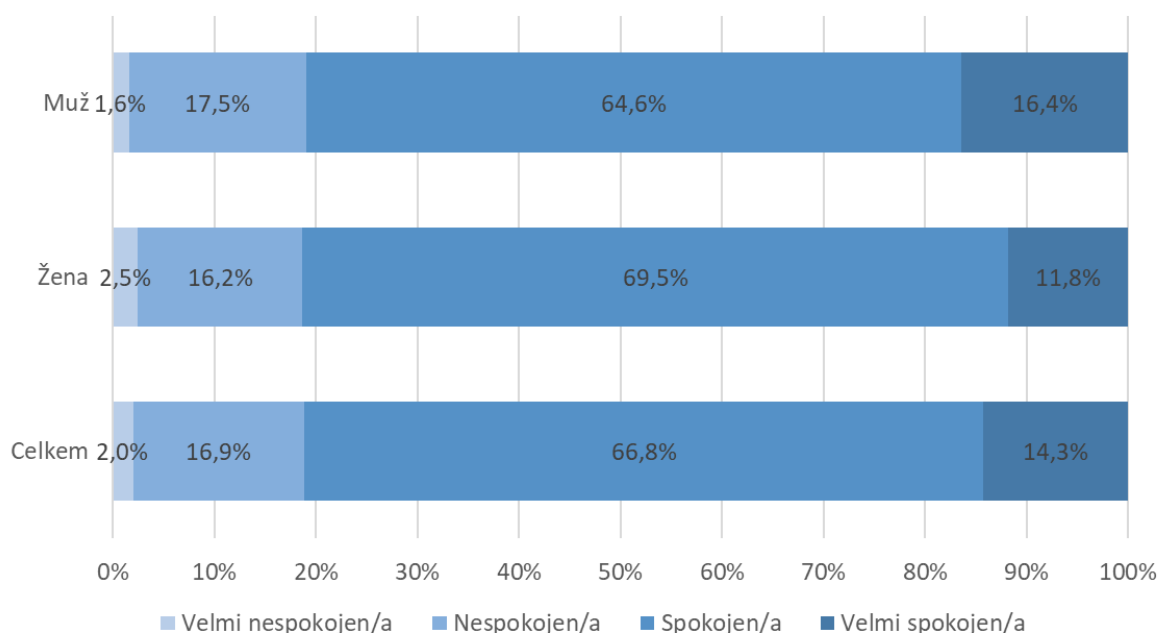
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

**Graf 40: Míra spokojenosti pracovníků a pracovník s tím, jak je hodnocen jejich pracovní výkon; podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

**Graf 41: Míra spokojenosti pracovníků a pracovníc s prací jako takovou, když zvaží všechny její aspekty; podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089.

### 3.2.1 Spokojenost s pracovními vyhlídkami

**Hodnocení pracovních vyhlídek je statisticky významně determinováno typem instituce – nejméně spokojeni jsou s touto oblastí lidé na VVI (38 % nespokojených), následují lidé na VŠ (34 % nespokojených). Nejnižší podíl nespokojených je na AV (23 %). Na všech typech institucí pak ženy vykazovaly nižší míru spokojenosti než muži.**

Spokojenost s touto oblastí statisticky významně determinuje *pracovní pozice*. V rámci VŠ vykazují nejvyšší spokojenost v této oblasti profesori a profesorky a docenti a docentky. V případě žen následují asistentky a lektorky a v případě mužů pak odborní asistenti. **Nejméně spokojenou skupinou jsou v tomto ohledu na VŠ naopak odborní pracovníci a pracovníce a doktorandi a doktorandky.** Mezi odbornými asistenty a asistentkami je přitom patrný statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami – odborné asistentky jsou se svými pracovními vyhlídkami méně spokojené než odborní asistenti (Tabulka 69).

V případě AV se spokojenost s pracovními vyhlídkami podle pozice lišila pouze ve skupině mužů. Zde byli **nejvíce spokojeni vedoucí vědečtí pracovníci a vědečtí pracovníci, mezi nejméně spokojenými pak byli zejména doktorandi a dále také vědečtí asistenti.** V rámci skupiny vědeckých asistentů a asistentek ženy vykazovaly statisticky významně nižší spokojenost než muži (Tabulka 70). **V rámci VVI pak byli s tímto aspektem práce statisticky významně spokojenější zejména vedoucí vědečtí pracovníci a pracovníce, nejméně pak doktorandi a doktorandky** (Tabulka 71). Obor v tomto případě nehrál statisticky významnou roli.

### 3.2.2 Spokojenost s využíváním vlastních schopností

Také v případě spokojenosti s využíváním vlastních schopností v práci byli **nejvíce spokojeni lidé z AV, nejméně pak lidé působící na VVI.** Zatímco na AV vyjadřovalo

nespokojenost jen necelých 23 % dotázaných, v případě VŠ to bylo kolem 31 % a v případě VVI dokonce kolem 38 % dotázaných. Rozdíly ve spokojenosti mezi muži a ženami uvnitř jednotlivých institucí nebyly statisticky významné.

V rámci **vysokých škol** vykazovali největší spokojenost v této oblasti **profesoři a profesorky**. V případě mužů následují docenti, v případě žen asistentky a lektorky, které dosáhly jen o málo vyššího skóre než docentky. Nejmenší spokojenost s využíváním vlastních schopností vykazovali mezi muži asistenti/lektori a doktorandi, mezi ženami pak doktorandky a vědecké pracovnice. V případě odborných asistentů a asistentek, asistentů a asistentek a lektorů a lektorek pak byly patrné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami – zatímco mezi odbornými asistenty a asistentkami byli muži s využíváním schopností méně spokojeni než ženy, mezi lektory a lektorkami tomu bylo naopak. V rámci VVI se nepodařilo prokázat statisticky významné rozdíly podle pozice. Ukázalo se však, že nejnižší spokojenost v tomto ohledu vykazovali doktorandi. Obor přitom opět nehrál statisticky významnou roli.

### 3.2.3 Spokojenost s finančním ohodnocením

Finanční ohodnocení je aspekt, který je velice kriticky hodnocen všemi akademickými pracovníky a pracovnicemi. **Vůbec nejméně spokojeni jsou lidé působící na veřejných vysokých školách (67 % nespokojených, cca 70 % žen a 65 % mužů)**. Celá třetina dotázaných na VŠ pak dokonce uvedla, že je s tímto aspektem velmi nespokojena (v případě AV to bylo 17 % a v případě VVI 23 % dotázaných). V rámci AV je s finančním ohodnocením nespokojeno kolem 52 % dotázaných (59 % žen a 49 % mužů), přičemž genderové rozdíly ve spokojenosti s touto oblastí jsou na AV nejvýraznější ze všech typů institucí.

Z hlediska **pracovních pozic** patřily v rámci vysokých škol mezi skupiny nejvíce spokojené s finančním ohodnocením **docenti a docentky a profesoři a profesorky a poměrně vysokou spokojenost vykazovali také vědecktí pracovníci a pracovnice. Nejméně spokojeni jsou naopak muži a ženy na pozicích asistentů a lektorů a také doktorandi a doktorandky**. Statisticky významné genderové rozdíly se ukázaly zejména v případě profesorů a odborných asistentů – zatímco profesorky jsou s finančním ohodnocením spokojenější než profesoři, v případě odborných asistentů je situace opačná.

**V rámci AV hodnotili finanční ohodnocení nejvíce pozitivně pochopitelně nejvyšší zaměstnanecké skupiny, jako jsou vědecktí pracovníci a vedoucí vědecktí pracovníci a pracovnice, nejméně spokojeni byli naopak doktorandi a doktorandky, odborní pracovníci a pracovnice a vědecktí asistenti a asistentky**. V rámci VVI dosahovali odborní pracovníci a pracovnice a doktorandi a doktorandky nižší spokojenosti než vědecktí pracovníci a vedoucí vědecktí pracovníci (v rámci vedoucích vědeckých pracovníků jsou s tímto aspektem nicméně muži statisticky významně spokojenější než ženy). Na všech typech institucí se ukázalo, že **lidé působící v humanitních/sociálněvědních oborech jsou se svým finančním ohodnocením méně spokojeni než akademici a akademičky působící v přírodovědných, technických a podobných oborech. V případě vysokých škol tento faktor hraje významnou roli**. (S finančním ohodnocením je na VŠ nespokojeno celých 72,3 % akademiků a akademiček působících v oblasti humanitních/sociálních věd, ale jen kolem 62 % těch, kteří působí v přírodních/technických a příbuzných vědách).

### 3.2.4 Spokojenost s hodnocením pracovního výkonu

AV vykazuje nejnižší míru nespokojenosti **s hodnocením pracovního výkonu ze všech institucí. Zatímco na VŠ s tímto aspektem práce vyjádřilo nesouhlas kolem 40 % a na VVI**



kolem 39 % dotázaných, v případě AV to bylo jen kolem 29 %. Na VŠ se ukázaly také statisticky významné rozdíly podle pohlaví – zatímco mezi ženami bylo s hodnocením pracovního výkonu nespokojeno kolem 43 % dotázaných, mezi muži to bylo jen necelých 34 %.

Z hlediska pozice jsou v rámci vysokých škol s tímto aspektem práce spokojeni opět zejména profesori a profesorky a docenti a docentky. Nejméně spokojeni jsou naopak doktorandi a doktorandky. V rámci pozic AV vyhovuje hodnocení pracovního výkonu zejména vedoucím vědeckým pracovníkům a pracovnícím, nejméně naopak vědeckým asistentům a asistentkám, doktorandům a doktorandkám a odborným pracovníkům. V rámci VVI jsou s tímto aspektem práce mezi ženami nejméně spokojené doktorandky, mezi muži to jsou odborní pracovníci.

### 3.2.5 Celkové hodnocení spokojenosti s prací

Pokud jde o celkové hodnocení spokojenosti s prací, nejmenší podíl nespokojených lidí najdeme mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi na AV (cca 16 %), v případě VŠ bylo nespokojeno kolem 19 % dotázaných. Nejvyšší míru nespokojenosti pak najdeme mezi lidmi působícími na VVI (zhruba čtvrtina z nich uvedla, že je se svou prací nespokojena).

Z hlediska pracovní pozice vykazovali v rámci VŠ nejvyšší spokojenost docenti a docentky a profesori a profesorky, nejmenší pak doktorandi a doktorandky. K nejvíce spokojeným pracovníkům patří v rámci AV vedoucí vědečtí a vědečtí pracovníci, nejmenší spokojenost naopak vykazují vědečtí asistenti a asistentky a doktorandi a doktorandky. V případě VVI pak byli se svou prací celkově nejvíce spokojeni vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice a vědečtí pracovníci a pracovnice, nejméně naopak doktorandi a doktorandky.

Celková spokojenost s prací je přitom velice úzce provázána se spokojeností ve výše zmiňovaných oblastech. Statisticky významné a silné korelační koeficienty v hodnotě mezi 0,410–0,574 se totiž ukázaly ve všech případech (Tabulka 68). Nejsilnější korelační koeficienty jsou patrné v případě vztahu mezi celkovou spokojeností s prací a spokojeností s pracovními vyhlídkami. Zde dosahuje korelační koeficient hodnoty mezi 0,531 (u žen) a 0,574 (u mužů). Zdá se tedy, že zaměstnání, které lidem poskytuje pracovní perspektivu, kde mají pocit, že se s nimi počítá, je klíčové pro hodnocení celkové spokojenosti s prací.

**Tabulka 68: Korelační koeficienty mezi celkovou spokojeností a spokojeností v dalších konkrétních oblastech**

		Do jaké míry jste spokojen/a s V ašími pracovními vyhlídkami?	... s tím, jak jsou využívány Vaše schopnosti	... s tím, jak jste za svou práci finančně ohodnocen/a?	... s tím, jak je hodnocen Váš pracovní výkon?
Do jaké míry jste spokojen/a s V aší prací jako takovou, když vezmete	Ženy	0,531**	0,483**	0,417**	0,471**
	Muži	0,574**	0,479**	0,410**	0,458**
	Celkem	0,558**	0,482**	0,414**	0,464**

v úvahu všechny její aspekty?					
-------------------------------------	--	--	--	--	--

Škála: 1 = velmi nespokojen/a, 4 = velmi spokojen/a; zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089.

**Celková spokojenost s prací také statisticky významně souvisí s pocíťovanou mírou stresu a fyzického a psychického vyčerpání.** Čím častěji lidé zažívají stres nebo psychické a fyzické vyčerpání, tím méně spokojenosti se svým zaměstnáním vykazují (korelační koeficienty mezi celkovou spokojeností s prací a mírou stresu i mezi celkovou spokojeností a mírou vyčerpání se pohybují kolem hodnoty 0,3 a jsou statisticky významné).

**Tabulka 69: Spokojenost s jednotlivými aspekty práce podle pozice a pohlaví (VŠ) – průměrné odpovědi (1 = velmi nespokojen/a, 4 = velmi spokojen/a)**

Pracovní pozice/pohlaví/aspekty práce	Pracovní vyhlídky			Využívání schopností			Finanční ohodnocení			Hodnocení pracovního výkonu			Celková spokojenost s prací		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
<b>Profesor/ka</b>	3,09	3,06	3,07	3,07	3,04	3,05	<b>2,76</b>	<b>2,26</b>	<b>2,38**</b>	2,95	2,86	2,88	3,21	3,09	3,12
<b>Docent/ka</b>	2,86	2,96	2,92	2,83	2,89	2,87	2,34	2,27	2,29	2,67	2,73	2,71	3,11	3,07	3,08
<b>Odborný asistent/ka</b>	<b>2,54</b>	<b>2,72</b>	<b>2,63**</b>	<b>2,64</b>	<b>2,75</b>	<b>2,70**</b>	<b>1,87</b>	<b>2,03</b>	<b>1,94**</b>	2,44	2,52	2,48	2,88	2,92	2,90
<b>Asistent/ka, lektor/ka</b>	2,68	2,55	2,63	<b>2,89</b>	<b>2,39</b>	<b>2,70**</b>	1,89	1,81	1,86	2,63	2,48	2,57	2,96	2,86	2,92
<b>Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka</b>	2,55	2,56	2,55	2,65	2,59	2,62	2,24	2,20	2,22	2,54	2,56	2,55	2,87	2,99	2,92
<b>Odborný pracovník/ice</b>	2,30	2,39	2,33	2,43	2,78	2,57	<b>1,95</b>	<b>2,54</b>	<b>2,18**</b>	<b>2,18</b>	<b>2,97</b>	<b>2,49**</b>	2,96	3,05	3,00
<b>Doktorand/ka</b>	2,43	2,46	2,44	2,59	2,54	2,57	1,77	1,85	1,80	2,53	2,49	2,51	2,73	2,70	2,72

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: ve všech případech jsou rozdíly mezi pozicemi stat. významné v rámci skupiny žen i mužů; \*\*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci dané pracovní pozice.

**Tabulka 70: Spokojenost s jednotlivými aspekty práce podle pozice a pohlaví (AV) – průměrné odpovědi (1 = velmi nespokojen/a, 4 = velmi spokojen/a)**

Pracovní pozice/pohlaví/aspekty práce	Pracovní vyhlídky			Využívání schopností			Finanční ohodnocení			Hodnocení pracovního výkonu			Celková spokojenost s prací		
	Ženy	Muži*	Celkem*	Ženy	Muži*	Celkem*	Ženy*	Muži*	Celkem*	Ženy	Muži*	Celkem*	Ženy	Muži*	Celkem*
<b>Odborný pracovník/ice</b>	2,74	2,62	2,69	2,87	2,66	2,77	2,07	1,96	2,02	2,69	2,61	2,66	2,83	3,05	2,93
<b>Doktorand/ka</b>	2,53	2,60	2,57	2,75	2,74	2,74	2,13	2,16	2,15	2,63	2,64	2,63	2,89	2,85	2,87
<b>Postdoktorand/ka</b>	2,60	2,67	2,64	2,68	2,88	2,79	2,29	2,27	2,28	2,69	2,77	2,74	2,90	2,96	2,93
<b>Vědecký asistent/ka</b>	<b>2,29</b>	<b>2,66</b>	<b>2,53**</b>	2,53	2,74	2,67	2,17	2,24	2,22	2,45	2,49	2,47	3,00	2,83	2,89
<b>Vědecký pracovník/ice</b>	2,71	2,83	2,80	2,79	2,82	2,81	2,53	2,41	2,44	2,76	2,71	2,72	3,07	2,99	3,01
<b>Vedoucí vědecký pracovník/ice</b>	2,87	3,00	2,98	2,92	2,99	2,98	2,47	2,73	2,70	2,79	2,87	2,86	2,98	3,16	3,14

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR; N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle pracovní pozice, \*\*) stat významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci dané pracovní pozice.

**Tabulka 71: Spokojenost s jednotlivými aspekty práce podle pozice a pohlaví (VVI) – průměrné odpovědi (1 = velmi nespokojen/a, 4 = velmi spokojen/a)**

	Pracovní vyhlídky			Využívání schopností			Finanční ohodnocení			Hodnocení pracovního výkonu			Celková spokojenost s prací		
	Ženy	Muži	Celkem*	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem*
<b>Odborný pracovník/ice</b>	2,67	2,69	2,68	2,71	2,69	2,70	2,02	2,00	2,01	2,59	2,34	2,48	2,85	2,56	2,73
<b>Doktorand/ka</b>	2,12	2,46	2,28	2,12	2,28	2,19	2,16	1,92	2,04	2,12	2,64	2,37	2,40	2,36	2,38
<b>Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka</b>	<b>2,45</b>	<b>2,68</b>	<b>2,56**</b>	2,60	2,67	2,63	2,15	2,34	2,24	<b>2,54</b>	<b>2,77</b>	<b>2,65**</b>	2,83	2,82	2,83
<b>Vedoucí vědecký pracovník/ice</b>	2,87	2,79	2,80	2,87	2,61	2,67	<b>1,96</b>	<b>2,49</b>	<b>2,38**</b>	2,46	2,57	2,55	3,13	2,93	2,97

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle pracovní pozice, \*\*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci dané pracovní pozice (hladina významnosti 10 %).

### 3.2.6 Shrnutí

Z hlediska spokojenosti s prací se analýza zaměřila na několik vybraných oblastí: spokojenost s pracovními vyhlídkami, s tím, jak lidé v práci využívají své schopnosti, spokojenost s finančním ohodnocením práce a se způsobem hodnocení pracovního výkonu. Kromě toho byla zjišťována také celková spokojenost s prací. Zatímco ve většině oblastí panuje mezi akademiky a akademičkami spíše spokojenost, finanční ohodnocení práce je oblastí, s níž jsou akademici a akademičky spokojeny vůbec nejméně (nespokojeno je s ní **63 % dotázaných, necelých 68 % žen a 60 % mužů**) – častěji jsou přítom s finančním ohodnocením nespokojeni lidé působící v oblasti humanitních a sociálních věd. S velkým odstupem pak následuje spokojenost se způsobem hodnocení pracovního výkonu, s nímž je nespokojeno 36,7 % dotázaných (41,5 % žen a 32,5 % mužů). Celkem 33,2 % akademiků a akademiček (38,7 % žen a 28,5 % mužů) je nespokojeno nebo velmi nespokojeno se svými pracovními vyhlídkami a 29,4 % dotázaných (31,4 % žen a 27,8 % mužů) bylo nespokojeno s tím, jak jsou využívány jejich schopnosti. **S prací jako takovou je pak nespokojeno kolem 19 % dotázaných akademiků a akademiček.** S výjimkou celkové spokojenosti s prací vykazovaly ženy ve všech oblastech **nižší spokojenost než muži.**

Jako **nejspokojenější se z hlediska typu instituce ukazují lidé působící na AV**, kteří vykazují ve všech oblastech nejvyšší míru spokojenosti. Mezi lidmi z **VVI je naopak patrný nejvyšší podíl lidí nespokojených s pracovními vyhlídkami, s tím, jak využívají své schopnosti, a je zde také nejvyšší podíl lidí, kteří jsou se svou prací celkově nespokojeni.** Na vysokých školách je naopak **nejmenší spokojenost s finančním ohodnocením ze všech typů institucí** a spolu s VVI je zde také mnohem vyšší podíl lidí **nespokojených s hodnocením pracovního výkonu než na AV.**

Pokud jde o celkovou spokojenost s prací, v rámci **VŠ** vykazovali největší spokojenost docenti a docentky a profesori a profesorky, nejmenší pak doktorandi a doktorandky. K nejvíce spokojeným pracovníkům patří v rámci **AV** vedoucí vědečtí pracovníci a vědečtí pracovníci, nejmenší spokojenost naopak vykazují vědečtí asistenti a asistentky a doktorandi a doktorandky. V případě **VVI** pak byli se svou prací celkově nejvíce spokojeni vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice a vědečtí pracovníci a pracovnice, nejméně naopak doktorandi a doktorandky. **Celková spokojenost s prací je přitom velice úzce provázána se spokojeností ve výše zmiňovaných dílčích oblastech.** Nejsilnější korelační koeficient je patrný v případě **vztahu mezi celkovou spokojeností s prací a spokojeností s pracovními vyhlídkami** – dosahuje hodnoty přes 0,5, a to jak u žen, tak u mužů. **Zaměstnání, které lidem poskytuje pracovní perspektivu a kde mají pocit, že se s nimi počítá, je patrně klíčové pro celkové vnímání práce.**

## 4 Zkušenosti se znevýhodněním na pracovišti

Zkušenosti s nějakou z forem znevýhodnění na svém současném pracovišti má necelých 44,8 % dotázaných akademiček a kolem cca 31 % dotázaných akademiků. Velká část z těch, kteří se s nějakou formou znevýhodnění setkali, se s ním setkala více než jednou – v případě žen to byla třetina dotázaných, v případě mužů pak necelá čtvrtina.

Statisticky významné rozdíly mezi zkušenostmi mužů a žen se znevýhodněním jsou patrné i v případě, že kontrolujeme vliv typu instituce. V případě VŠ a AV se rozdíl v podílech znevýhodněných žen a mužů pohyboval kolem 12,9 p. b., v případě ostatních VVI s výjimkou AV (dále jen VVI) to bylo 19,3 p. b. **Ženy působící na VVI a VŠ vykazovaly vyšší míru zkušeností se znevýhodněním než ženy působící na AV. S nějakou z forem znevýhodnění se zde setkala téměř polovina dotázaných žen (49,5 %) na VVI a 47 % žen na VŠ, zatímco v případě AV to bylo „jen“ 40,4 % dotázaných.** Mezi muži patřili k nejvíce zasaženým ti, co působí na VŠ (34,1 %), nejméně pak ti působící na AV (27,5 %).

**Tabulka 72: Podíl lidí se zkušeností se znevýhodněním v současném zaměstnání,<sup>21</sup> podle instituce a pohlaví, v %**

Instituce	Pohlaví	Ano, jednou	Ano, několikrát	Ne
AV	Žena	9,2	31,2	59,6
	Muž	6,9	20,6	72,5
	Celkem	8,0	25,5	66,5
VVI	Žena	12,8	36,7	50,5
	Muž	9,4	20,8	69,8
	Celkem	11,2	29,3	59,5
VŠ	Žena	13,3	33,7	53,0
	Muž	8,7	25,4	65,9
	Celkem	11,0	29,5	59,5
celkem	Žena	11,7	33,1	55,2
	Muž	8,0	23,0	69,0
	Celkem	9,8	27,9	62,3

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly v rámci jednotlivých institucí, statisticky významné rozdíly v celkové zkušenosti se znevýhodněním mezi jednotlivými institucemi.

Zajímavá zjištění přitom přináší také současné **dělení dle pohlaví a jednotlivých oborů**. Jak mezi ženami, tak mezi muži najdeme nejvyšší podíl lidí se zkušeností se znevýhodněním v zemědělských vědách. Jejich podíly se pak statisticky významně neliší a pohybují se kolem 61 % v případě mužů a 65 % v případě žen. **Oborem, který vykazuje druhý nejvyšší podíl žen se zkušeností se znevýhodněním, jsou technické vědy – zde se setkala se znevýhodněním**

<sup>21</sup> Přesné znění otázky: „Máte pocit, že jste někdy byl/a ve Vašem současném zaměstnání oproti ostatním znevýhodněn/a?“

**necelých 55 % žen. U mužů jsou technické vědy naopak oborem, v němž je patrný vůbec nejnižší podíl lidí se zkušeností se znevýhodněním.** S nějakou formou znevýhodnění se zde setkala jen čtvrtina dotázaných, což odpovídá skutečnosti, že technické vědy jsou silně maskulinním oborem. Jako poměrně problematické prostředí, v němž je patrný vyšší podíl lidí (a to jak mužů, tak žen) se zkušeností se znevýhodněním oproti jiným oborům, jsou také **lékařské vědy**. Zkušenost s nějakou z forem znevýhodnění zde mělo 47,2 % žen a 51,3 % mužů. Lékařské vědy byly také jediným oborem, kde byl patrný vyšší podíl mužů se zkušeností se znevýhodněním než žen. Srovnatelně vysoký podíl žen se zkušeností se znevýhodněním jako v případě lékařských věd najdeme také mezi akademičkami působícími v oboru **humanitních věd**. S nějakou formou znevýhodnění se zde podle svých slov setkala kolem 47 % z nich. V rámci humanitních věd byl nicméně patrný také relativně vyšší podíl lidí se zkušeností se znevýhodněním mezi muži (36,2 %). **Oborem, v němž byl vůbec nejnižší podíl žen, které se alespoň jednou setkaly se nějakou z forem znevýhodnění na svém současném pracovišti, byly sociální vědy** (se znevýhodněním se zde setkala kolem 38 % dotázaných žen). I v oborech, které se jeví být k ženám více přátelské a kde působí relativně vysoký podíl žen, mají ženy tedy relativně častou zkušenost se znevýhodněním, a to i přesto, že je zde výskyt znevýhodnění vůbec nejnižší ze všech oborů.

**Tabulka 73: Podíl lidí se zkušeností se znevýhodněním podle oboru a pohlaví, v %**

Pohlaví	Přírodní vědy*	Technické vědy*	Zemědělské vědy	Lékařské vědy	Humanitní vědy*	Sociální vědy
Žena	42,9	54,7	64,6	47,2	46,7	37,7
Muž	25,7	25,0	60,6	51,3	36,2	34,0
<b>Celkem</b>	33,7	37,9	62,2	49,3	40,9	36,0

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR N = 2089; pozn.: rozdíly podle oboru jsou statisticky významné, \*) statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci daného oboru.

Zkušenosti se znevýhodněním mají tendenci se s rostoucím věkem spíše kumulovat. Mezi ženami vykazovaly nejnižší míru zkušeností se znevýhodněním mladé ženy do 30 let, přičemž s rostoucím věkem se jejich podíl radikálně zvyšuje na 44,2 % u žen ve věku 31–40 let. Podobně vysoká míra pak zůstává také ve věkové skupině 41–50letých (44,7 %). U žen ve věku 51–60 let pak podíl těch se zkušeností se znevýhodněním roste až na úroveň necelých 62 %. V případě mužů, kde se na rozdíl od žen nepodařilo prokázat statisticky významné rozdíly podle věku, má vztah mezi věkem a zkušeností se znevýhodněním odlišnou podobu. Až do 50 let věku dosahuje podíl mužů se zkušeností mezi 30,3–31,6 % a výrazněji se odlišují pouze věkové skupiny nad 50 let věku, kde zkušenost se znevýhodněním uvádělo kolem 40 % dotázaných.

**Tabulka 74: Podíl akademiků a akademiček se zkušeností se znevýhodněním podle věku a pohlaví, v %**

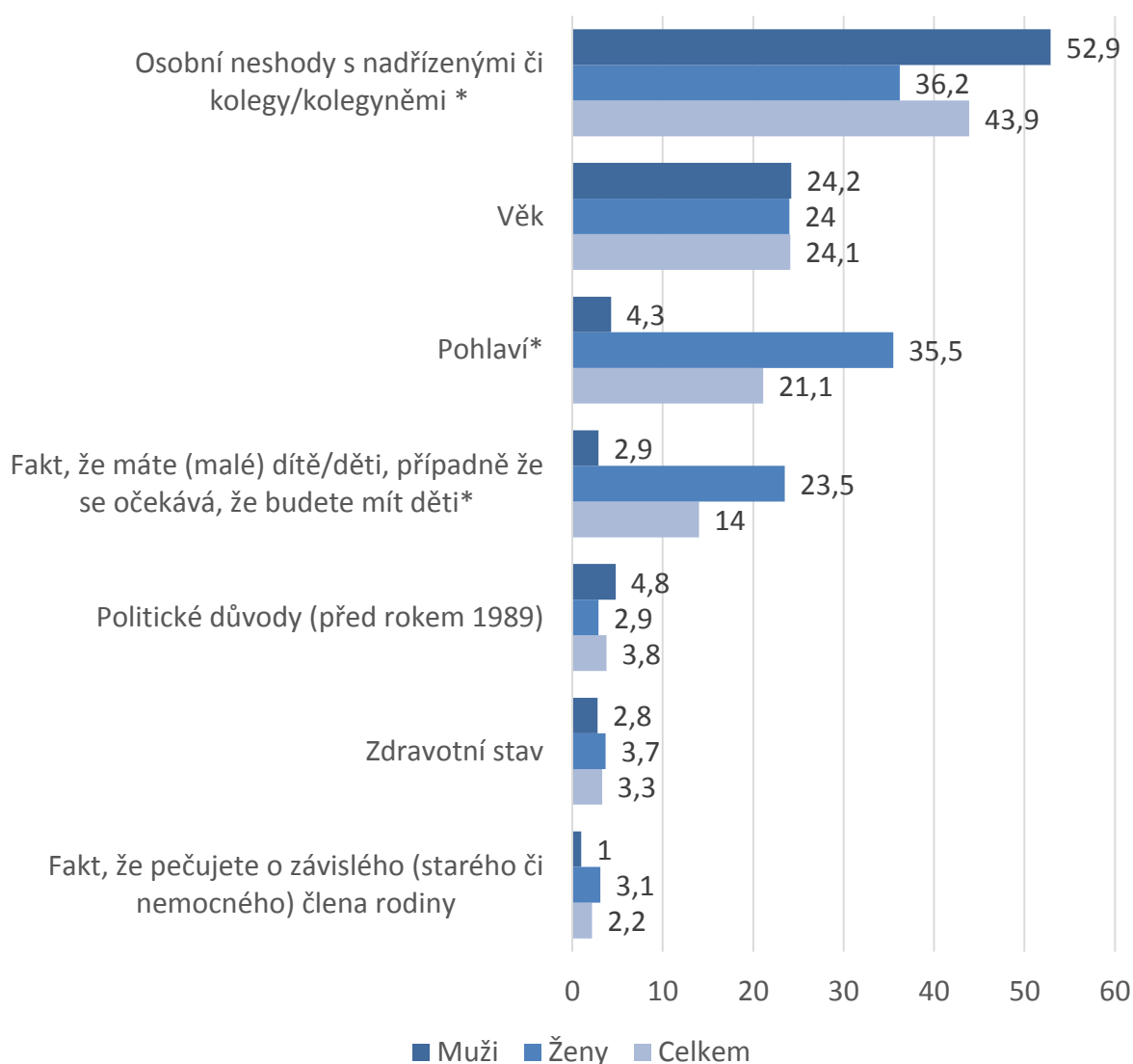
Pohlaví	Věkové kategorie				
	Do 30	31–40	41–50	51–60	61+
Žena*	38,1	44,2	44,7	61,9	48,6
Muž	30,3	31,6	31,0	40,6	39,7
<b>Celkem*</b>	34,7	37,4	37,6	50,6	42,2

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR N = 2089; pozn.: \*) statisticky významné rozdíly.



S věkovými odlišnostmi ve zkušenostech se znevýhodněním úzce souvisejí i příčiny, které lidé uváděli jako hlavní důvody svého znevýhodnění. Jako nejčastější důvod znevýhodnění vybírali osobní neshody s nadřízenými a kolegy zejména muži ( uvedlo je necelých 53 % mužů a 36,2 % žen se zkušeností se znevýhodněním). V případě žen byl podobně frekventovaným důvodem také gender (pohlaví uvedlo jako důvod znevýhodnění 35,5 % akademiček, ale pouze 4,3 % akademiků se zkušeností se znevýhodněním). Dalším relativně častým důvodem znevýhodnění byl v případě žen i mužů také věk, který uvedlo kolem 24 % dotázaných. Mezi hlavními důvody znevýhodnění uvedlo 23,5 % žen, ale pouze 2,9 % mužů také rodičovství. Politické důvody před rokem 1989, zdravotní stav nebo péče o nesoběstačného člena rodiny (s výjimkou dětí) pak byly vybírány pouze zřídka (viz Graf 42).

**Graf 42: Hlavní důvody znevýhodnění podle pohlaví (podíly souhlasných odpovědí), v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR N = 2089; pozn.: \*) stat významné rozdíly podle pohlaví

Kromě pohlaví se u některých příčin znevýhodnění ukázal také **statisticky významný vliv věku a oborového zaměření**. Vliv obou těchto faktorů byl přitom testován odděleně pro ženy a muže. **Typ instituce pak neměl na hlavní příčiny znevýhodnění statisticky významný vliv.**

**Věk jakožto jeden z hlavních důvodů znevýhodnění** zmiňovaly v rámci skupiny žen nejčastěji příslušnice nejstarší generace ve věku nad 60 let (40 %) a zároveň také mladé ženy ve věku do 30 let (35,1 %). Mezi muži byl tento důvod nejčastěji zmiňován u mladé generace do 30 let (41,3 %), dále pak mezi 31–40letými (28 %). Nejméně často pak tento důvod uváděli muži a ženy ve věku 41–50 let (13 % žen a 7,5 % mužů v této věkové kategorii). Statisticky významné rozdíly podle oboru se ukázaly pouze u mužů – muži z oboru humanitních a společenských věd uváděli věk jako jeden z hlavních důvodů znevýhodnění častěji než muži z přírodních, technických a příbuzných věd (20,3 % vs. 29,4 %).

**Pohlaví jako důvod znevýhodnění uváděly mezi ženami nejčastěji ty ve věku 41–50 let (43,8 %) a dále ženy ve věku 31–40 let (39,1 %), nejméně naopak mladé ženy do 30 let (19,5 %).** Mezi ženami pak četnost tohoto faktoru determinoval také obor – **častěji se k tomuto důvodu klonily akademičky z oboru přírodních, technických a jim příbuzných věd (40,4 %) než ženy působící v oboru humanitních/sociálních věd (28,2 %).**

V případě rodičovství jakožto jednoho z hlavních důvodů znevýhodnění se ukázaly statisticky významné rozdíly podle věku pouze mezi ženami – nejčastěji jej uváděly **ženy ve věku 31–40 let (35 %) a 41–50 let (22,5 %)**, nejméně často naopak ženy ve věku 51+ (pouze kolem 11–12 %). U mužů nehrál věk statisticky významnou roli.

Pokud jde o roli **péče o závislého člena rodiny**, statisticky významné rozdíly se opět ukázaly pouze ve skupině žen, kde se tento problém týká zejména nejstarší věkové skupiny 61+ (11,4 %).

Politické poměry před rokem 1989 jakožto důvod znevýhodnění uváděla pochopitelně starší generace – 28,6 % žen a 24,5 % mužů ve věku 61+. V případě mužů se podařilo prokázat také statisticky významnou souvislost s oborem – muži z oboru přírodních/technických a jim příbuzných věd uváděli tento důvod statisticky významně častěji (6,9 %) než muži s humanitním/sociálněvědním zaměřením (1,9 %). Míra ideologizace a cenzury přitom dosahovala před rokem 1989 vyšší úroveň ve vědách humanitních a sociálních než ve vědách technických a přírodních.<sup>22</sup> Lidé z humanitních a sociálních věd tak byli v důsledku silné ideologizace oboru vytlačeni do zcela jiných zaměstnání mimo akademickou sféru, a proto je možné, že ve výzkumném vzorku velká část lidí s touto zkušeností chybí.

**Zdravotní stav uváděli mezi muži nejčastěji ti ve věku 61+, v případě žen se nepodařilo prokázat statisticky významný vliv** tohoto faktoru. Obor v tomto případě nehrál statisticky významnou roli, a to ani v případě mužů, ani v případě žen.

## 4.1 Shrnutí

Zkušenosti s nějakou z forem znevýhodnění na svém současném pracovišti má cca **44,8 % dotázaných akademiček a 31 % dotázaných akademiků**. Třetina dotázaných žen a necelá čtvrtina mužů se se znevýhodněním setkala více než jednou. Ženy působící na VVI a VŠ vykazovaly častější zkušenosti se znevýhodněním než ženy působící na AV – s nějakou z forem obtěžování se setkala celá polovina dotázaných žen na VVI, necelých 47 % žen na VŠ a 40,4 % žen na AV. Mezi muži se se znevýhodněním setkávali nejčastěji ti, kteří působí na VŠ (34,1 %), nejméně pak ti působící na AV (27,5 %).

Jak mezi ženami, tak mezi muži najdeme nejvyšší podíl lidí se zkušeností se znevýhodněním v zemědělských vědách (61 % mužů a 65 % žen), což může souviset patrně s tím, že jde zároveň často o instituce VVI, které vykazují obecně nejvyšší úroveň zkušeností se

<sup>22</sup> Oates-Indruchová, L. 2008. „The Limits of Thought?: The Regulatory Framework of Social Sciences and Humanities in Czechoslovakia (1968–1989).“ *Europe-Asia Studies* 60 (10): 1767–1782.

znevýhodněním. Ženy se dále velice často setkávají se znevýhodněním v technických vědách (55 % žen), které jsou zároveň oborem s nejnižším podílem znevýhodněných mužů (čtvrtina dotázaných). Oborem s relativně vysokým zastoupením lidí se zkušeností se znevýhodněním jsou také lékařské vědy (47,2 % žen a 51,3 % mužů). V humanitních vědách se se znevýhodněním setkala kolem 47 % dotázaných žen a 36,2 % mužů. Oborem, v němž byl vůbec nejnižší podíl žen, které se na svém současném pracovišti alespoň jednou setkaly s nějakou z forem znevýhodnění, byly sociální vědy (se znevýhodněním se zde setkala kolem 38 % dotázaných žen). Zkušenosti se znevýhodněním mají tendenci se s rostoucím věkem spíše kumulovat, a to zejména u žen. U mužů nejsou rozdíly podle věku statisticky významné.

**S věkovými odlišnostmi ve zkušenostech se znevýhodněním úzce souvisí i příčiny, které lidé uváděli jako hlavní důvody svého znevýhodnění. Jako nejčastější důvod znevýhodnění uváděli lidé osobní neshody s nadřízenými a kolegy** (uvedlo je necelých 53 % mužů a 36,2 % žen se zkušeností se znevýhodněním). V případě žen bylo velmi frekventovaným důvodem také pohlaví (35,5 % akademiček, ale jen 4,3 % akademiků se zkušeností se znevýhodněním). Věk uvedlo kolem 24 % dotázaných žen a mužů se zkušeností se znevýhodněním. Mezi hlavními důvody znevýhodnění označilo 23,5 % žen, ale pouze 2,9 % mužů rodičovství. Politické důvody před rokem 1989, zdravotní stav nebo péče o nesoběstačného člena rodiny (s výjimkou dětí) byly uváděny zřídka.

**Věk jakožto jeden z hlavních důvodů znevýhodnění** zmiňovaly v rámci skupiny žen nejčastěji příslušnice nejstarší generace ve věku nad 60 let (40 %) a zároveň také mladé ženy ve věku do 30 let (35,1 %). Mezi muži byl tento důvod nejčastěji zmiňován u mladé generace do 30 let (41,3 %), dále pak mezi 31–40 letými (28 %). Nejméně často pak tento důvod uváděli muži a ženy ve věku 41–50 let (13 % žen a 7,5 % mužů v této věkové kategorii). Statisticky významné rozdíly podle oboru se ukázaly pouze u mužů – muži z oboru humanitních a společenských věd uváděli věk jako jeden z hlavních důvodů znevýhodnění častěji než muži z přírodních, technických a příbuzných věd (20,3 % mužů v přírodních/technických vědách vs. 29,4 % mužů ve vědách humanitních/sociálních).

Pohlaví jako důvod znevýhodnění uváděly mezi ženami nejčastěji ty ve věku 41–50 let (43,8 %) a 31–40 let (39,1 %), nejméně často naopak mladé ženy do 30 let (19,5 %). Z hlediska oboru šlo častěji o akademičky z oboru přírodních, technických a jim příbuzných věd (40,4 %) než o ženy působící v oboru humanitních/sociálních věd (28,2 %). Rodičovství jako jeden z hlavních důvodů znevýhodnění uváděly ženy ve věku 31–40 let (35 %) a 41–50 let (22,5 %). Pokud jde o důvod péče o závislého člena rodiny, statisticky významné rozdíly se opět ukázaly pouze ve skupině žen, kde se tento problém týká zejména nejstarší věkové skupiny 61+ (11,4 %). Politické poměry před rokem 1989 uvádělo 28,6 % žen a 24,5 % mužů ve věku 61+. U mužů šlo pak častěji o lidi z přírodních/technických a jim příbuzných věd než z věd humanitních/sociálních. Zdravotní stav uváděli mezi muži nejčastěji ti ve věku 61+, v případě žen se nepodařilo prokázat statisticky významný vliv tohoto faktoru.

## 5 Kombinace pracovního a soukromého života

### 5.1 Rodinné situace akademiků a akademiček

#### 5.1.1 Děti

Jedním z důležitých aspektů, které ovlivňují potřeby lidí v oblasti kombinace pracovního a soukromého života, je jejich rodinná situace – počet dětí, jejich věk, ale také zaměstnání partnerů a partnerek.

Co se týče nezaopatřených dětí, s nimiž lidé sdílí společnou domácnost (bez ohledu na to, zda jde o vlastní děti nebo děti nevlastní), **alespoň s jedním dítětem žilo v době našeho šetření 45 % dotázaných akademiček a 40,7 % akademiků.** Rozdíly mezi muži a ženami nejsou překvapující vzhledem k vysoké míře rozvodovosti v ČR a obvyklému porozvodovému uspořádání vztahů péče, kdy jsou děti častěji svěřovány matkám než otcům. Nejčastěji sdílí lidé domácnost s jedním či dvěma nezaopatřenými dětmi, tři a více dětí v rodině je mezi akademiky a akademičkami spíše výjimkou.

**Tabulka 75: Podíly respondentů a respondentek podle počtu nezaopatřených dětí v domácnosti, v %**

Počet dětí v domácnosti	Žena	Muž	Celkem
Žádné	55,0%	59,3%	57,3%
1 dítě	17,5%	14,2%	15,7%
2 děti	22,0%	19,7%	20,8%
3 děti a více	5,5%	6,8%	6,2%

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

Důležitou informací, která vypovídá o nárocích na kombinaci práce a péče o děti, je také **věk nejmladšího dítěte.** I v tomto případě existují statisticky významné rozdíly mezi akademiky a akademičkami. **Alespoň jedno malé dítě do tří let věku má v našem souboru 26,8 % matek a 42,4 % otců, dalších 13,8 % matek a 11,3 % otců má doma alespoň jedno dítě „školového“ věku (3–6 let) (**

Tabulka 76). Celkem tedy 40,6 % matek (tj. 18,3 % akademiček celkem) a 53,7 % otců (tj. 21,8 % akademiků celkem) má doma alespoň jedno dítě předškolního věku (do šesti let věku), jehož výchova a péče o něj vyžadují velké množství času i energie. Dalších 28,7 % matek a 22,8 % otců má doma dítě mladšího školního věku (6–11 let), u nějž lze také předpokládat vysoké nároky na péči, výchovu a vzdělání. Pokud tedy vezmeme v úvahu otázku zvýšených potřeb času v souvislosti s péčí o děti, týká se cca 69,3 % matek a 76,5 % otců, což je v přepočtu na celou akademickou populaci zahrnutou do výzkumu **kolem 31 % dotázaných žen a mužů.**

Péče o děti je přitom pouze jedním z důvodů, proč lidé hledají větší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Kromě vztahů péče o děti nebo o staré a nemohoucí členy rodiny jsou jejich motivací také např. zdravotní důvody, studium, zájmy aj., o čemž vypovídají i důvody práce na částečný úvazek, jimž se detailně věnuje kapitola Důvody práce na částečný úvazek.

**Tabulka 76: Podíl pracovníků a pracovnic podle věku nejmladšího dítěte, v %**

Věk nejmladšího dítěte kategorizovaný	Žena	Muž	Celkem
Do 3 let	26,8	42,4	34,8
4–5 let	13,8	11,3	12,5
6–11 let	28,7	22,8	25,7
12–15 let	10,7	8,6	9,7
16–19 let	8,6	4,9	6,7
20 a více let	11,4	10,0	10,7

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

Přestože většina lidí, kteří žijí ve společné domácnosti s nezaopatřenými dětmi, uvedla, že zároveň žije s partnerem či partnerkou (častěji to jsou otcové – 96 % – než matky – 83,9 %), část rodičů akademiků žije bez partnera a lze předpokládat, že minimálně určitá část z nich pečuje o děti sama. Tato situace se pak, podobně jako v běžné populaci, týká častěji matek (16,1 %) než otců (4 %) (v přepočtu na celou populaci akademiček a akademiků v našem výzkumném souboru je to kolem 7,2 % žen a 1,6 % mužů).

### 5.1.2 Partnerská uspořádání

Většina lidí žije ve společné domácnosti s partnerem či partnerkou. Mezi muži je to 78,1 %, mezi ženami pak 74,2 %. Zbytek dotázaných uvedl, že sice mají partnera, ale žijí odděleně (9,7 % žen a 8,4 % mužů), nebo partnera či partnerku nemají (16,1 % žen a 13,5 % mužů). Rozdíly za celkovou populaci akademiků a akademiček přitom nejsou statisticky významné, významné rozdíly však najdeme v případě kontroly vlivu typu instituce. Zatímco v případě VŠ není patrný statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami (s partnerem či partnerkou žije 75,6 % žen a 76,8 % mužů), na VVI je to jen 65,4 % žen, ale 79,7 % mužů a na AV 70 % žen, ale 80 % mužů (rozdíly mezi muži a ženami byly v případě AV statisticky významné). Zdá se tedy, že na AV a VVI je patrný vyšší podíl žen žijících bez partnera než v případě vysokých škol.

Přes 90,1 % akademiček a kolem 64 % akademiků (z těch, co uvedli, že mají partnera či partnerku), má ekonomicky aktivního partnera či partnerku. Muži mají ve srovnání s ženami častěji ekonomicky neaktivní partnerky (jsou na mateřské/rodičovské, studují, případně jsou v domácnosti nebo v důchodu). Ženy pak mají častěji za partnera podnikatele (18 % žen vs. 8 % mužů), pro něž je podle šetření ČSÚ typický vysoký počet odpracovaných hodin (ČSÚ 2017).<sup>23</sup>

Pokud jde o konkrétní profesi, v partnerství s jiným akademikem či akademičkou žije zhruba stejný podíl mužů i žen (23,6 % žen a 21,9 % mužů z těch, kteří mají partnera, což je zhruba 17,5 % všech akademiček a 17,1 % všech akademiků ve výzkumném souboru). Ženy pak mají za partnery častěji než muži vedoucí nebo řídicí pracovníky (15,7 % žen a 6,9 % mužů), partnerky mužů akademiků jsou pak častěji různé specialistky (např. lékařky, pedagožky, specialistky v oboru veřejné správy aj.) – 36,5 % mužů vs. 29,1 % žen (Tabulka 77). Pokud se tedy soustředíme pouze na ty akademiky a akademičky, kteří žijí v partnerství s jiným akademikem či akademičkou nebo s osobou ve vedoucí pozici, tedy s partnerem nebo partnerkou, u něhož/níže lze rovněž předpokládat obzvlášť vysoké nároky na kombinaci osobního a pracovního života, což znesnadňuje i kombinaci pracovních kariér v páru, žije v takovém partnerství 39,4 % žen a 28,8 % mužů. **Lze tedy předpokládat, že nároky na kombinaci kariér v páru jsou u žen patrně vyšší než u mužů a že akademičky jsou také vzhledem k převažujícímu tradičnímu rozdělení rolí v rodinách ve větší míře než muži nuceny přizpůsobovat svoji pracovní dráhu náročným pracovním kariérám svých partnerů, kteří jsou častěji podnikateli nebo vedoucími a řídicími pracovníky.**

**Tabulka 77: Podíl akademiček a akademiků podle pracovní pozice partnera, v %**

Pracovní pozice partnera/partnerky	Žena	Muž
Vedoucí a řídicí pracovník/ice, zákonodárce/kyně	15,7	6,9
Specialista/ka v oblasti vědy a techniky (vědci/kyně, výzkumníci/ice), vysokoškolský pedagog/žka	23,6	21,9
Jiný specialista/ka (např. lékař/ka, pedagog/žka, specialista/ka v oblasti informačních technologií, v oblasti veřejné správy a obchodu, v oblasti právní, sociální, kulturní a umělecké, architekt/ka a další)	29,1	36,5
Technický nebo odborný pracovník/ice, úředník/ice	14,5	9,2
Úředník/ice	2,0	8,6
Pracovník/ice ve službách a prodeji	5,8	5,4
Kvalifikovaný pracovník/ice v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech	0,5	0,8
Řemeslník/ice a opravář/ka	2,8	0,2
Obsluha strojů, pomocný a nekvalifikovaný pracovník/ice	0,7	0,2
Pracovníci/ice ozbrojených sil	1,6	0,1

<sup>23</sup> ČSÚ. 2017. „Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – rok 2016“, viz např. <https://www.czso.cz/documents/10180/46239573/2501321733.xlsx/cdb9cb44-7753-441f-b033-d2fae6184721?version=1.0>.

Netýka se, partner/ka dosud nebyl/a ekonomicky aktivní	0,4	3,6
Jiné	3,2	6,5

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR N = 1772; pozn.: stat. významné rozdíly.

### 5.1.3 Shrnutí

**Alespoň s jedním nezaopatřeným dítětem žilo ve společné domácnosti v době šetření 45 % akademiček a 40,7 % akademiků.** Nejčastěji sdílí lidé domácnost s jedním či dvěma nezaopatřenými dětmi, tři a více dětí v rodině je mezi akademiky a akademičkami spíše výjimkou. **Celkem 40,6 % matek (tj. 18,3 akademiček celkem) a 53,7 % otců (21,8 % akademiků celkem) má doma alespoň jedno dítě předškolního věku (do šesti let věku), u něhož lze předpokládat vysoké nároky na péči. S dítětem do tří let věku žilo ve společné domácnosti 26,8 % matek a 42,4 % otců (tj. celkem 12 % akademiček a 17,3 % akademiků). Pokud bereme v úvahu děti až do věku 11 let, lze zvýšené nároky na kombinaci práce a péče o děti očekávat u zhruba 31 % dotázaných akademiků a akademiček.** Zvláště komplikovanou situaci lze v tomto směru očekávat u rodičů, kteří žijí v domácnosti bez partnera (16,1 % matek a 4 % otců).

Z hlediska **partnerského uspořádání** žije většina lidí ve společné domácnosti s partnerem či partnerkou (78,1 % žen a 74,2 % mužů), 9,7 % žen a 8,4 % mužů uvedlo, že sice mají partnera, ale žijí odděleně, a 16,1 % žen a 13,5 % mužů partnera či partnerku nemá. Zatímco v případě VŠ není patrný statisticky významný rozdíl mezi muži a ženami, na VVI a AV byl podíl žen bez partnera zhruba o 10 p. b. vyšší než v případě mužů.

Z hlediska partnerských kombinací mají muži častěji než ženy ekonomicky neaktivní partnerky (jsou na mateřské/rodičovské, studují, případně jsou v domácnosti nebo v důchodu). Partneri akademiček jsou naopak v naprosté většině případů ekonomicky aktivní. Častěji jde také o podnikatele, než v případě partnerek akademiků.

Kolem 17 % akademiček a akademiků žije v partnerství s jiným akademikem či akademičkou. Ženy mají za partnery častěji než muži vedoucí nebo řídicí pracovníky, partnerky mužů akademiků jsou pak častěji než partneri akademiček různé specialistky (např. lékařky, pedagožky, specialistky v oboru veřejné správy aj.). Vzhledem k obvyklým kombinacím profesí mezi partnery a také vzhledem k relativně tradičnímu rozdělení genderových rolí v rodinách, a zvláště v rodinách s dětmi, **lze tedy předpokládat, že akademičky jsou více než akademici nuceny kombinovat a přizpůsobovat svoji pracovní dráhu náročným pracovním kariérám svých partnerů, což může mít dopady na jejich akademické dráhy (např. v podobě omezených možností mobility nebo časové flexibility, viz např. Vohlídalová 2017<sup>24</sup>).**

## 5.2 Podmínky pro kombinaci práce a rodičovství na akademických institucích

### 5.2.1 Pracovní klima týkající se kombinace práce a péče o děti

Následující část se zaměřuje na to, jaké je na akademických pracovištích prostředí pro kombinaci práce s rodičovstvím, mateřstvím a péčí o děti. Přestože je akademické prostředí na jednu stranu vnímáno jako prostředí, které je vstřícné ke kombinaci pracovního a rodinného života, zejména kvůli rozšířené flexibilitě práce, kvalitativní výzkumy poukazují na

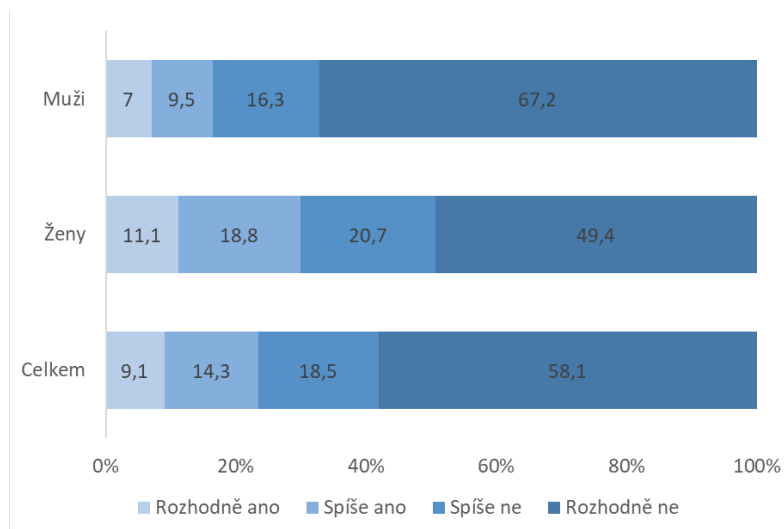
<sup>24</sup> Vohlídalová, M. 2017. „Academic couples, parenthood and women’s research careers.“ *European Educational Journal* 16 (2–3): 166–182.

to (viz např. Vohlídalová 2018<sup>25</sup>), že pro řadu vědkyň může být rodičovství vzhledem k pevně nastaveným pravidlům lineární akademické dráhy v některých oborech velkou překážkou v budování akademické kariéry.

V dotazníku jsme akademikům a akademičkám položili otázku, zda měli z chování svých nadřízených nebo kolegů na svém současném pracovišti někdy pocit, i) že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, ii) že by museli opustit zaměstnání, pokud by měli děti, iii) že by nebylo vhodné zůstat na rodičovské dále než rok nebo iv) že by nebylo vhodné zůstat doma s nemocnými dětmi. Jejich odpovědi se nelišily podle typu instituce, ale zejména podle pohlaví, oboru a věku.

Nejčastěji se muži a ženy setkávali s názory, že není vhodné zůstat na rodičovské dále než jeden rok (zkušenosti s tímto názorem na pracovišti zaznamenalo podle svých výpovědí 31,7 % žen a 17,2 % mužů<sup>26</sup>). Druhým nejvíce rozšířeným tvrzením bylo, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti (setkalo se s ním 29,9 % žen a 16,5 % mužů). O něco méně často se pak lidé setkávali s názorem, že není vhodné zůstat doma s nemocnými dětmi. Takovou zkušenost má necelých 20 % žen a 11,6 % mužů. Dále se 14,7 % žen a 8,3 % mužů setkala s názorem, že by museli opustit zaměstnání, pokud by měli děti (viz Grafy 43–46). Akademické prostředí tedy není prosté různých předsudků a projevů posilujících konflikt mezi rodinným a pracovním životem rodičů a diskriminujících pečující rodiče.

**Graf 43: Míra souhlasu s výrokem, zda měli lidé z chování svých nadřízených nebo kolegů na svém současném pracovišti někdy pocit, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, v %**



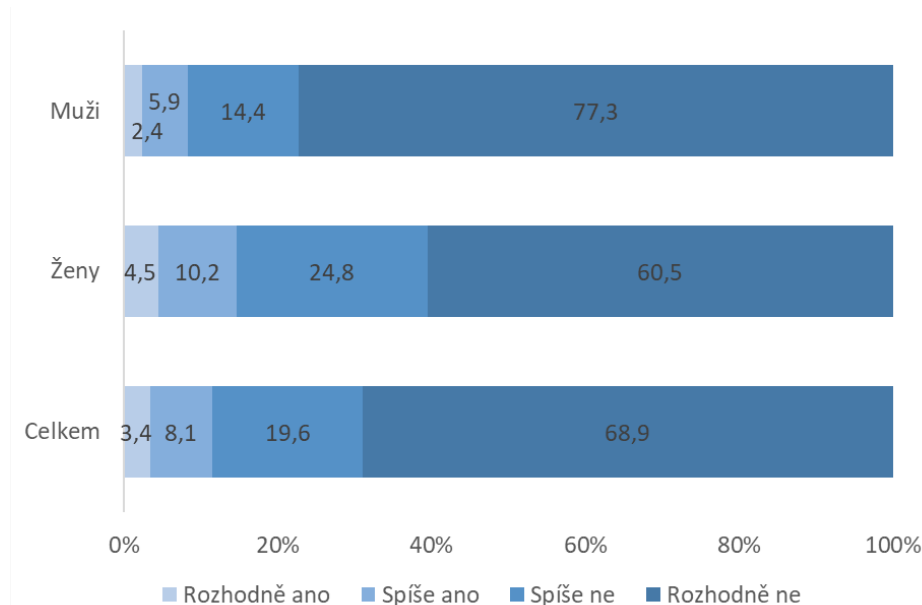
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1451; pozn.: stat. významné rozdíly.

<sup>25</sup> Vohlídalová, M. 2018. „Vědkyně v době pětiletka a v době soutěže: ženské vědecké dráhy před rokem 1989 a po něm.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 54 (1): 1–33.

<sup>26</sup> Odpovědi rozhodně ano a spíše ano.

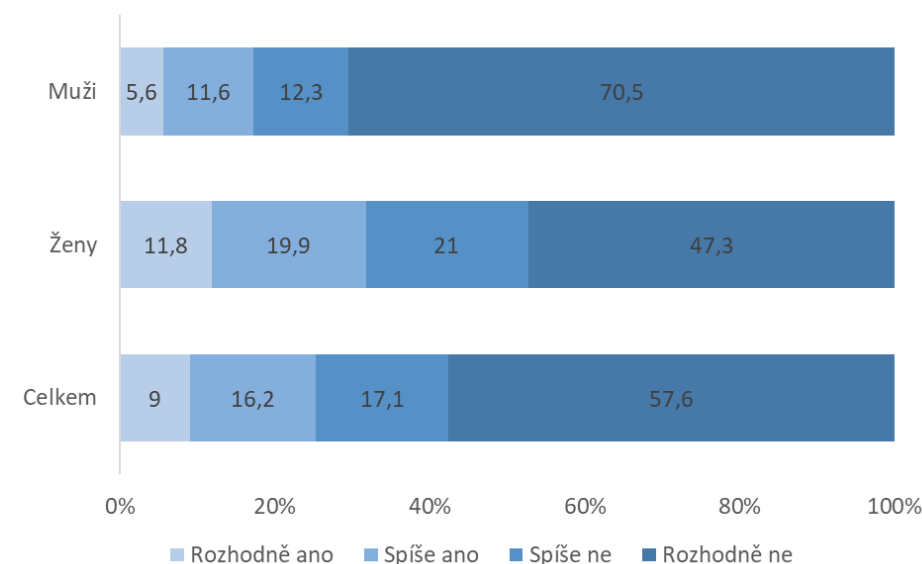


**Graf 44: Míra souhlasu s výrokem, zda měli lidé z chování svých nadřízených nebo kolegů na svém současném pracovišti někdy pocit, že by museli opustit zaměstnání, pokud by měli děti, v %**



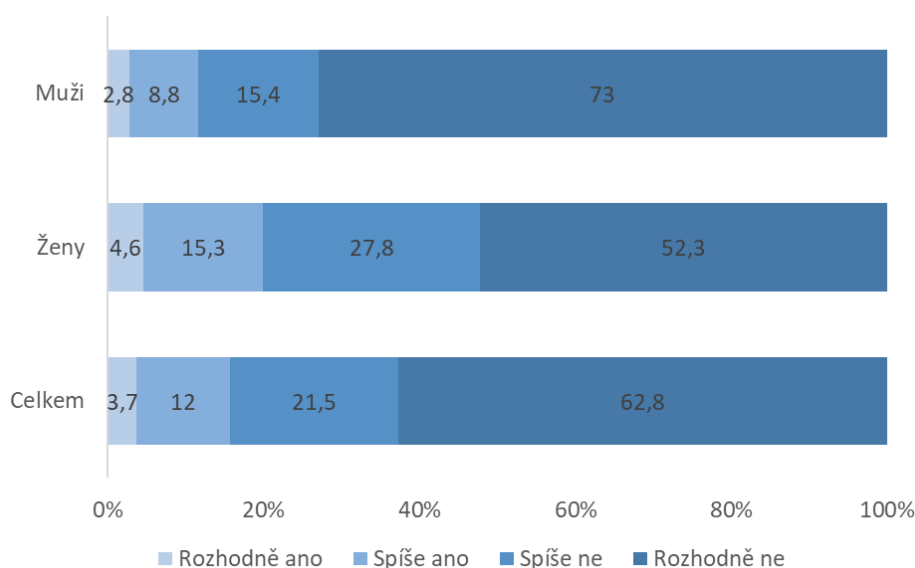
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1451; pozn.: stat. významné rozdíly.

**Graf 45: Míra souhlasu s výrokem, zda měli lidé z chování svých nadřízených nebo kolegů na svém současném pracovišti někdy pocit, že by nebylo vhodné zůstat na rodičovské déle než jeden rok, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1139; pozn.: stat. významné rozdíly.

**Graf 46: Míra souhlasu s výrokem, zda měli lidé z chování svých nadřízených nebo kolegů na svém současném pracovišti někdy pocit, že by nebylo vhodné zůstat doma s nemocnými dětmi, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1296; pozn.: stat. významné rozdíly.

V rámci skupiny žen se s výše uvedenými názory na neslučitelnost rodičovství s akademickou prací (tj. v případě názoru, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti nebo že by musely opustit práci, pokud by měly děti) setkávají statisticky významně častěji ženy působící v oboru přírodních/technických a jim příbuzných věd než ženy působící ve vědách humanitních/sociálních (Tabulka 78, Tabulka 79). S názorem, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, se setkala více než třetina dotázaných žen působících v oboru přírodních/technických věd (33,5 %) oproti necelé čtvrtině dotázaných působících v oboru humanitních či společenských věd. U mužů a ani v případě dalších tvrzení se vliv oboru neukázal jako statisticky významný.

**Tabulka 78: Měli jste z chování svých nadřízených nebo kolegů na vašem současném pracovišti někdy pocit, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti?, v %**

Pohlaví	Obor	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
Žena*	Humanitní/společenskovední	9,9	14,5	14,8	60,8
	Přírodovědný/technický	11,8	21,7	24,5	42,0
Muž	Humanitní/společenskovední	6,0	10,3	19,2	64,4
	Přírodovědný/technický	7,9	9,1	14,3	68,8
Celkem*	Humanitní/společenskovední	8,0	12,4	17,0	62,6
	Přírodovědný/technický	9,9	15,5	19,5	55,1

Zdroj dat: Akademici 2017, SOÚ AV ČR, N = 1451; pozn.: \*) stat. významné rozdíly.

**Tabulka 79: Měli jste z chování svých nadřízených nebo kolegů na vašem současném pracovišti někdy pocit, že byste musel/a opustit zaměstnání, pokud byste měl/a děti?, v %**

Pohlaví	Obor	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
Žena*	Humanitní/společenskovědní	4,7	8,8	19,9	66,6
	Přírodovědný/technický	4,2	11,2	28,1	56,5
Muž	Humanitní/společenskovědní	2,0	6,8	14,2	76,9
	Přírodovědný/technický	2,8	5,3	14,4	77,4
Celkem	Humanitní/společenskovědní	3,4	7,8	17,1	71,7
	Přírodovědný/technický	3,5	8,3	21,3	67,0

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1451; pozn.: \*) stat. významné rozdíly.

Zkušenosti lidí s výše uvedenými názory a pohledy na rodičovství a jeho (ne)slučitelnost s akademickou prací jsou determinovány také věkem (Tabulka 80 až Tabulka 83). S názorem, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, se nejčastěji setkává nejmladší věková skupina do 30 let (46,5 % žen a 31,4 % mužů) a v případě žen pak také ženy ve věku 31–40 let (cca třetina dotázaných žen, ale pouze 14 % dotázaných mužů). S názorem, že by musely opustit zaměstnání, pokud by měli děti, se setkávají zejména mladé ženy ve věku do 30 let (21,5 %) a ve věku 31–40 let (16,1 %). Mladé ženy se na akademických pracovištích také velmi často setkávají s názorem, že není vhodné zůstat na rodičovské déle než rok (ve věkové skupině do 30 let se s ním setkala necelá třetina dotázaných a ve věkové skupině 31–40 let dokonce cca 41 % dotázaných). V případě názorů na to, zda je vhodné zůstat doma s nemocnými dětmi, se naopak ukázaly statisticky významné rozdíly podle věku ve skupině mužů – nejčastěji je reflektovali ti nejmladší do 30 let (18,5 %) a ti nejstarší 61 + (18,5 %). Tyto pohledy přitom mohou hrát zásadní negativní až diskriminační roli, pokud jsou pronášeny vedoucími a nadřízenými, na druhé straně však mohou také reflektovat situaci, do níž se dostávají rodiče působící v akademické oblasti v okolí dotázaných.

**Tabulka 80: Podíl akademiků a akademiček, kteří rozhodně nebo spíše souhlasili s tvrzením, že se na svém pracovišti někdy setkali s tím, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, podle pohlaví a věku, v %**

Věková skupina	Ženy*	Muži*	Celkem*
Do 30	46,5	31,4	41,1
31–40	33,5	14,0	23,7
41–50	9,4	13,7	11,7
51–60	0	7,1	4,2
61+	15,4	22,2	20,4

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1451; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle věku.

**Tabulka 81: Podíl pracovníků a pracovnic, kteří rozhodně nebo spíše souhlasili s tvrzením, že se na svém pracovišti někdy setkali s tím, že by museli opustit zaměstnání, pokud by měli děti, podle pohlaví a věku, v %**

Věková skupina	Ženy*	Muži*	Celkem*
Do 30	21,5	12,4	17,9
31–40	16,1	9,0	12,5
41–50	7,2	6,5	6,9
51–60	2,1	5,1	3,8
61+	11,1	2,5	5,2

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1451; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle věku.

**Tabulka 82: Podíl pracovníků a pracovnic, kteří rozhodně nebo spíše souhlasili s tvrzením, že se na svém pracovišti někdy setkali s tím, že by nebylo vhodné zůstat na rodičovské déle než jeden rok, podle pohlaví a věku, v %**

Věková skupina	Ženy*	Muži	Celkem*
Do 30	32,2	21,0	28,3
31–40	40,6	16,6	29,7
41–50	19,1	18,5	18,8
51–60	15,0	10,4	12,5
61+	12,5	18,5	16,3

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1139; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle věku.

**Tabulka 83: Podíl pracovníků a pracovnic, kteří rozhodně nebo spíše souhlasili s tvrzením, že se na svém pracovišti někdy setkali s tím, že by nebylo vhodné zůstat doma s nemocnými dětmi, podle pohlaví a věku, v %**

Věková skupina	Ženy	Muži*	Celkem
Do 30	14,8	18,5	16,3
31–40	24,6	8,2	16,0
41–50	16,7	14,5	15,6
51–60	15,6	6,2	10,0
61+	21,1	20,7	20,8

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1296; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle věku.

Zdá se tedy, že pro mladé akademiky a zejména pak akademičky není akademická profese příliš vstřícná vůči rodičovství a není přitom ničím výjimečným, že se zejména mladí lidé setkávají s názory, které zdůrazňují nekompatibilitu péče o děti a vědecké nebo akademické kariéry. **To je přitom v ostrém kontrastu k tomu, jak vstřícně bývá prostředí vědy a akademické sféry ve vztahu ke kombinaci pracovního a rodinného života někdy vnímáno.**

### 5.2.2 Dostupnost opatření pro kombinaci pracovního a soukromého života na akademických institucích

V následující části se zaměřuji na dostupnost základních opatření na podporu kombinace pracovního a soukromého života, jako jsou zkrácené pracovní úvazky (a možnost návratu na vyšší úvazek), práce z domova a volná pracovní doba.

Jako klíčová proměnná se ukázal **typ instituce** (Tabulka 84). **Jako nejvíce flexibilní pracoviště se na základě našich dat jeví AV, nejméně flexibilní naopak VVI.** V rámci AV i VŠ patří k **nejdostupnějšímu opatření pro podporu kombinace pracovního a soukromého života volná pracovní doba, kterou podle svých slov může využívat kolem 85 % dotázaných na AV a kolem 83 % dotázaných na VŠ.** Podíl lidí, kteří mají k takovému uspořádání práce přístup na VVI, je výrazně nižší (kolem 75 %). Ani **práce z domova není na VVI natolik rozšířená jako na AV a VŠ. Zatímco na AV takto může pracovat kolem 62,5 % dotázaných a na VŠ dokonce 68 % dotázaných, v případě VVI to bylo pouze kolem 42 % dotázaných.** Na VVI je naopak nejdostupnější práce na zkrácený úvazek. Přístup k tomuto opatření má podle svých slov kolem 75,6 % dotázaných. V případě AV měl k částečným úvazkům přístup vysoký podíl (71,4 %) dotázaných, nižší dostupnost zkrácených úvazků se naopak ukázala v případě vysokých škol, kde mělo **k této formě práce přístup necelých 64 % dotázaných.** Jak bylo však uvedeno výše, právě částečné úvazky jsou v akademickém prostředí velmi často projevem nedobrovolné podzaměstnanosti.

**V případě zkrácených úvazků v akademické oblasti tedy není problémem je získat, ale spíše to, že se lidé nemohou spolehnout, že jim bude úvazek v případě jejich zájmu po čase navýšen.** Nejméně problematická se tato možnost zdá být mezi lidmi působícími na AV (54 % uvedlo, že má takovou možnost) a relativně vysoký podíl lidí pocituje tuto jistotu i na VVI (49 %), na **VŠ to však bylo pouze kolem 39 % dotázaných.** Právě v případě možnosti navýšení zkráceného pracovního úvazku je patrný nejvyšší podíl lidí, kteří uvádějí, že neví, jak by tato situace byla řešena (mezi cca 25 % v případě AV a 30,7 % v případě VŠ). **To poukazuje na skutečnost, že pravidla a podmínky zkracování a následného navýšování pracovního úvazku patrně nejsou na akademických institucích formalizovány ani všeobecně známy.**

**Tabulka 84: Dostupnost opatření pro podporu kombinace pracovního a soukromého života podle typu instituce a typu opatření, v %**

Typ opatření		AV	VVI	VŠ
Dostupnost – zkrácený úvazek	Ano	71,4	75,6	63,9
	Ne	12,1	14,4	17,1
	Neví	16,5	10,0	19,0
Dostupnost – možnost zpět si navýšit úvazek	Ano	54,0	49,1	39,3
	Ne	21,0	25,1	30,0
	Neví	24,9	25,8	30,7
Dostupnost – práce z domova	Ano	62,5	42,1	68,1
	Ne	34,9	54,9	29,6
	Neví	2,6	3,0	2,3
Dostupnost – volná pracovní doba	Ano	85,2	74,7	82,3
	Ne	12,1	23,6	15,3
	Neví	2,7	1,6	2,4

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: rozdíly podle typu instituce jsou stat. významné ve všech případech.

Dostupnost jednotlivých opatření se s výjimkou práce z domova liší podle pohlaví (Tabulka 85). Ženy častěji souhlasily s tvrzením, že mají přístup ke zkrácenému úvazku (necelých 70 % žen a kolem 63 % mužů), muži pak častěji než ženy uváděli, že by si mohli v případě zájmu úvazek opět navýšit (40,5 % žen a 45,4 % mužů). Častěji také uváděli, že mohou využívat volnou pracovní dobu (80,4 % žen a 84,4 % mužů).

Statisticky významný vliv pohlaví však zmizí v případě, že kontrolujeme vliv typu instituce, avšak s výjimkou dostupnosti zkrácených úvazků na VŠ. V případě VŠ mají ke zkráceným úvazkům přístup častěji ženy než muži – 67,5 % žen a 60,1 % mužů uvedlo, že mohou využívat zkrácený úvazek, 16,1 % žen a 18,2 % mužů uvedlo, že takovou možnost nemají, a 16,4 % žen a 21,8 % mužů uvedlo, že neví, zda mají možnost takovou formu práce na svém pracovišti využít.

**Tabulka 85: Dostupnost opatření pro podporu kombinace pracovního a soukromého života podle pohlaví a typu opatření, v %**

Typ opatření		Žena	Muž
Dostupnost – zkrácený úvazek*	Ano	69,7	63,1
	Ne	15,0	16,6
	Neví	15,4	20,2
Dostupnost – možnost zpět si navýšit zkrácený úvazek*	Ano	40,5	45,4
	Ne	31,0	24,9
	Neví	28,5	29,7
Dostupnost – práce z domova*	Ano	64,3	66,4
	Ne	33,6	30,9
	Neví	2,1	2,7
Dostupnost – volná pracovní doba*	Ano	80,4	84,4
	Ne	17,2	13,1
	Neví	2,4	2,5

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly podle pohlaví.

**Vzhledem k odlišnému charakteru práce se liší dostupnost jednotlivých opatření mezi obory.** Zkrácené úvazky jsou nejčastěji dostupné akademikům a akademičkám v přírodních vědách (72,2 %), možnost navýšit si opětovně zkrácený úvazek je pak nejjistější v technických (necelých 53 %) a přírodních vědách (47,7 %). Práce z domova je pak běžná mezi lidmi působícími v humanitních (77,1 %) a sociálních vědách (85,7 %). Ti mohou také, spolu s akademičky a akademičkami z přírodních věd, nejčastěji využívat volnou pracovní dobu (92,4 % v případě sociálních věd, 85,6 % v případě humanitních věd a 83,1% v případě přírodních věd) (Tabulka 86).

Pokud však kontrolujeme vliv typu instituce a redukujeme škálu oborů na přírodní/technické a jim podobné obory na straně jedné a na společenskovední/humanitní obory na straně druhé, ukazuje se, že v případě dostupnosti zkrácených úvazků rozdíly mezi obory zmizí na všech typech institucí – **dostupnost zkrácených úvazků je tedy dána primárně spíše typem instituce. V případě možnosti navýšit si zkrácený úvazek i dostupnosti práce z domova se nicméně rozdíly potvrdily i v případě kontroly vlivu typu instituce. Dostupnost volné pracovní doby se pak statisticky významně odlišovala podle oboru pouze na VŠ, kde k ní měli větší přístup lidé z humanitních a společenskovedních oborů než akademici z přírodních/technických a podobných věd.**

**Tabulka 86: Dostupnost opatření pro podporu kombinace pracovního a soukromého života podle oboru a typu opatření, v %**

Typ opatření	Ano/ne/neví	Přírodní vědy	Technické vědy	Zemědělské vědy	Lékařské vědy	Humanitní vědy	Sociální vědy
Dostupnost – zkrácený úvazek*	Ano	<b>72,2</b>	66,0	54,3	64,1	61,9	65,5
	Ne	12,9	12,1	24,6	21,3	19,0	11,8
	Neví	15,0	22,0	21,0	14,7	19,0	22,6
Dostupnost – možnost zpět si navýšit úvazek*	Ano	47,7	<b>52,9</b>	38,6	39,2	36,8	41,6
	Ne	23,1	17,8	35,0	32,2	33,9	28,0
	Neví	29,2	29,3	26,4	28,6	29,3	30,4
Dostupnost – práce z domova*	Ano	58,9	56,6	47,8	46,2	<b>77,1</b>	<b>85,7</b>
	Ne	38,6	40,1	50,5	50,5	20,6	12,3
	Neví	2,5	3,3	1,7	3,3	2,2	2,0
Dostupnost – volná pracovní doba*	Ano	<b>83,1</b>	79,9	70,9	65,1	<b>85,6</b>	<b>92,4</b>
	Ne	14,7	16,5	27,4	31,6	12,1	4,9
	Neví	2,2	3,6	1,7	3,3	2,3	2,6

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: rozdíly podle oboru jsou ve všech případech stat. významné.

Poslední proměnnou, jejíž vliv byl testován, byl **věk, který se ukázal jako statisticky významný faktor s výjimkou dostupnosti práce z domova ve skupině mužů. Ve všech ostatních případech věk ovlivňuje to, jaká opatření jsou danému člověku dostupná. Nejdostupnější jsou částečné úvazky lidem ve věku 31–40 let a také nejstarší věkové kategorii 61+.** Možnost navýšit si zpět částečný úvazek mají podle svých výpovědí zejména lidé ve věku 51–60 let. V případě žen je práce z domova nejčastěji dostupná věkové skupině 31–40 let, u mužů pak věkové skupině 51–60 let. Volná pracovní doba je ženám nejčastěji dostupná ve věkové skupině 41–50 let, mezi muži je to pak nejčastěji v nejmladší věkové kategorii do 30 let.



**Tabulka 87: Dostupnost opatření pro podporu kombinace pracovního a soukromého života podle typu opatření, věku a pohlaví, v %**

Pohlaví/věk	Dostupnost – zkrácený úvazek			Dostupnost – navýšit úvazek			Dostupnost – práce z domova			Dostupnost – volná pracovní doba		
	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví	ano	ne	neví
<b>Ž Do 30</b>	63,7	14,1	22,2	35,9	20,1	44,1	62,5	34,2	3,4	81,0	14,9	4,1
<b>E 31–40</b>	<b>76,3</b>	14,5	9,3	44,6	35,1	20,3	<b>67,5</b>	31,6	0,9	80,6	16,9	2,5
<b>N 41–50</b>	67,5	17,9	14,5	40,2	39,1	20,7	64,1	35,1	0,8	<b>84,2</b>	15,7	0,2
<b>Y 51–60</b>	62,8	17,3	19,9	46,9	24,2	28,9	62,3	35,9	1,8	74,6	24,3	1,1
<b>61+</b>	<b>70,2</b>	7,8	22,0	23,1	28,6	48,3	59,8	31,1	9,0	79,0	15,5	5,5
<b>M Do 30</b>	61,1	20,5	18,4	46,2	20,6	33,2	64,8	31,6	3,7	<b>87,8</b>	9,8	2,4
<b>U 31–40</b>	<b>64,0</b>	15,7	20,2	44,3	27,9	27,8	66,7	30,9	2,4	85,8	12,7	1,5
<b>Ž 41–50</b>	59,6	21,0	19,4	44,9	35,1	20,0	65,2	33,5	1,3	83,8	15,2	1,0
<b>I 51–60</b>	58,9	21,7	19,4	48,6	19,2	32,2	69,0	29,1	1,8	82,7	13,9	3,4
<b>61+</b>	<b>71,6</b>	6,5	21,9	45,7	13,9	40,4	66,3	28,5	5,2	80,5	13,5	6,0

Zdroj dat: Akademici 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: rozdíly podle věku jsou stat. významné s výjimkou dostupnosti práce z domova ve skupině mužů.

### 5.2.3 Shrnutí

Akademické prostředí není prosté různých předsudků a projevů posilujících konflikt mezi rodinným a pracovním životem nebo diskriminujících pečující rodiče. S těmito projevy mají ženy větší zkušenosti než muži. S názorem, **že není vhodné zůstat na rodičovské déle než jeden rok, se u svých kolegů nebo nadřízených setkalo 31,7 % žen a 17,2 % mužů.** S tvrzením, **že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, se setkalo 29,9 % žen a 16,5 % mužů.** S názorem, **že není vhodné zůstat doma s nemocnými dětmi, se na svém pracovišti setkalo 20 % žen a 11,6 % mužů.** Dále se **14,7 % žen a 8,3 % mužů dokonce setkalo s názorem, že by museli opustit zaměstnání, pokud by měli děti.**

**Mezi ženami se s názory o neslučitelnosti rodičovství s akademickou prací (tj. s názorem, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti nebo že by musely opustit práci, pokud by měly děti) setkávají statisticky významně častěji ty, které působí v oboru přírodních/technických a jim příbuzných věd.** Tuto zkušenost mají zejména mladí lidé do 30 let a v případě žen také věková skupina 31–40 let. Např. s názorem, že by nebylo vhodné mít v nejbližší době děti, se setkalo 46,5 % žen a 31,4 % mužů ve věkové skupině do 30 let a třetina žen a 14 % mužů ve věkové skupině 31–40 let. S názorem, že by musely opustit zaměstnání, pokud by měly děti, se setkalo 21,5 % žen ve věku do 30 let a kolem 16 % žen ve věku 31–40 let. Třetina žen ve věku do 30 let, a dokonce 41 % žen ve věku 31–40 let se na svém pracovišti setkalo s názorem, že není vhodné zůstat na rodičovské déle než rok.

Z hlediska **dostupnosti alternativních pracovních uspořádání,** která umožňují lepší kombinaci pracovního a soukromého života, se jako klíčový faktor ukázal typ instituce. **Nejvíce flexibilním pracovištěm jsou ústavy AV, nejméně naopak VVI.** V rámci AV i VŠ patří k **nejdostupnějšímu uspořádání pro podporu kombinace pracovního a soukromého života volná pracovní doba, kterou může využívat kolem 85 % dotázaných na AV, kolem 83 % dotázaných na VŠ a kolem 75 % lidí na VVI.** Ani práce z domova není na VVI natolik

**rozšířená jako na AV a na VŠ (62,5 % dotázaných na VŠ, 68 % dotázaných na AV, ale jen 42 % dotázaných na VVI).** Na VVI je pak ze všech institucí nejdostupnější práce na zkrácený úvazek. Přístup k tomuto opatření má kolem 75,6 % dotázaných (v případě AV to bylo 71,4 % dotázaných, ale u VŠ to bylo jen 64 % dotázaných).

**Se zkrácenými úvazky je spojen problém následného zvýšení pracovního úvazku.** Jako nejméně problematická se možnost návratu na vyšší úvazek jeví být na AV (54 % dotázaných) a také na VVI (49 % dotázaných), v **případě VŠ však mělo takovou možnost jen kolem 39 % dotázaných.** Vzhledem k tomu, že ze všech předložených opatření u tohoto nejvyšší podíl lidí uvedl, že neví, zda taková možnost existuje (25 % v případě AV a 30,7 % v případě VŠ), lze předpokládat, že **pravidla a podmínky zkracování a následného navýšování pracovního úvazku na akademických institucích patrně nejsou systematicky ošetřeny.**

**Dostupnost jednotlivých opatření se liší mezi obory.** Zkrácené úvazky jsou nejčastěji dostupné akademikům a akademičkám v přírodních vědách (72,2 %), možnost navýšit si opětovně zkrácený úvazek je pak nejjistější v technických (necelých 53 %) a přírodních vědách (47,7 %). Práce z domova je běžná mezi lidmi působícími v humanitních (77,1 %) a sociálních vědách (85,7 %). Ti mohou také, spolu s akademiky a akademičkami z přírodních věd, nejčastěji využívat volnou pracovní dobu (92,4 % v případě sociálních věd, 85,6 % v případě humanitních věd a 83,1% v případě přírodních věd).

Rozdíly v dostupnosti opatření na podporu kombinace práce a soukromého života přitom závisí také na věku. Např. **částečné úvazky jsou nejvíce dostupné na jedné straně lidem ve věku 31–40 let, na druhé straně také starším lidem ve věkové kategorii 61+.** Možnost navýšit si zpět částečný úvazek mají zejména lidé ve věku 51–60 let. V případě žen je práce z domova nejčastěji dostupná věkové skupině 31–40 let, u mužů pak věkové skupině 51–60 let. Volná pracovní doba je ženám nejčastěji dostupná ve věkové skupině 41–50 let, mezi muži je to pak nejčastěji v nejmladší věkové kategorii do 30 let.

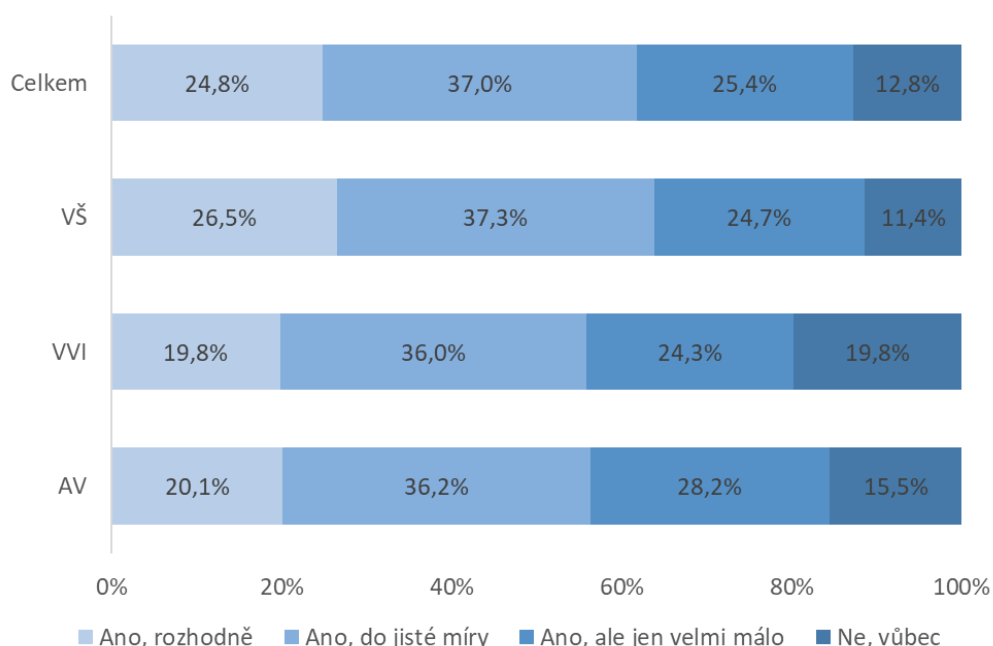
### 5.3 Subjektivní dimenze a spokojenost s podmínkami kombinace pracovního a soukromého života v akademické profesi

Kromě objektivních ukazatelů vážících se ke kombinaci pracovního a soukromého života, jako je dostupnost alternativních pracovních uspořádání nebo celkové pracovní klima vážící se k rodičovství a jeho kombinaci s výkonem akademické profese, je dalším aspektem také subjektivní hodnocení podmínek kombinace ze strany samotných akademiků a akademiček. Tato kapitola se proto zaměřuje na problém **míry pocítovaného konfliktu mezi soukromým a pracovním životem a na celkové hodnocení pracovních podmínek ve vztahu k udržování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.**

Z hlediska **míry pocítovaného konfliktu mezi pracovním a soukromým životem** (dále jen WLB konflikt) se akademická práce jeví jako poměrně exponovaná profese. Na otázku „Mate pocit, že Vám práce zabírá tolik času, že to má negativní dopad na Váš osobní život?“ odpověděla necelá čtvrtina dotázaných žen a mužů, že rozhodně ano, 37 % uvedlo, že do jisté míry ano, něco málo přes čtvrtinu dotázaných pak uvedlo, že jen velmi málo, a necelých 13 % dotázaných odpovědělo, že tento pocit nikdy nemívají.

Jako klíčový faktor, který hraje statisticky významnou roli v tom, jak silně lidé pocítují WLB konflikt, se ukázal typ instituce (viz Graf 47). **Nejhorší situace je patrná na vysokých školách, kde téměř 64 % dotázaných uvedlo, že jim pracovní život rozhodně nebo do jisté míry negativně zasahuje do soukromí. Mezi akademiky a akademičkami působícími na AV a VVI se podíl takových lidí pohybuje „pouze“ kolem 56 %.** Rozdíly podle oboru nejsou statisticky významné.

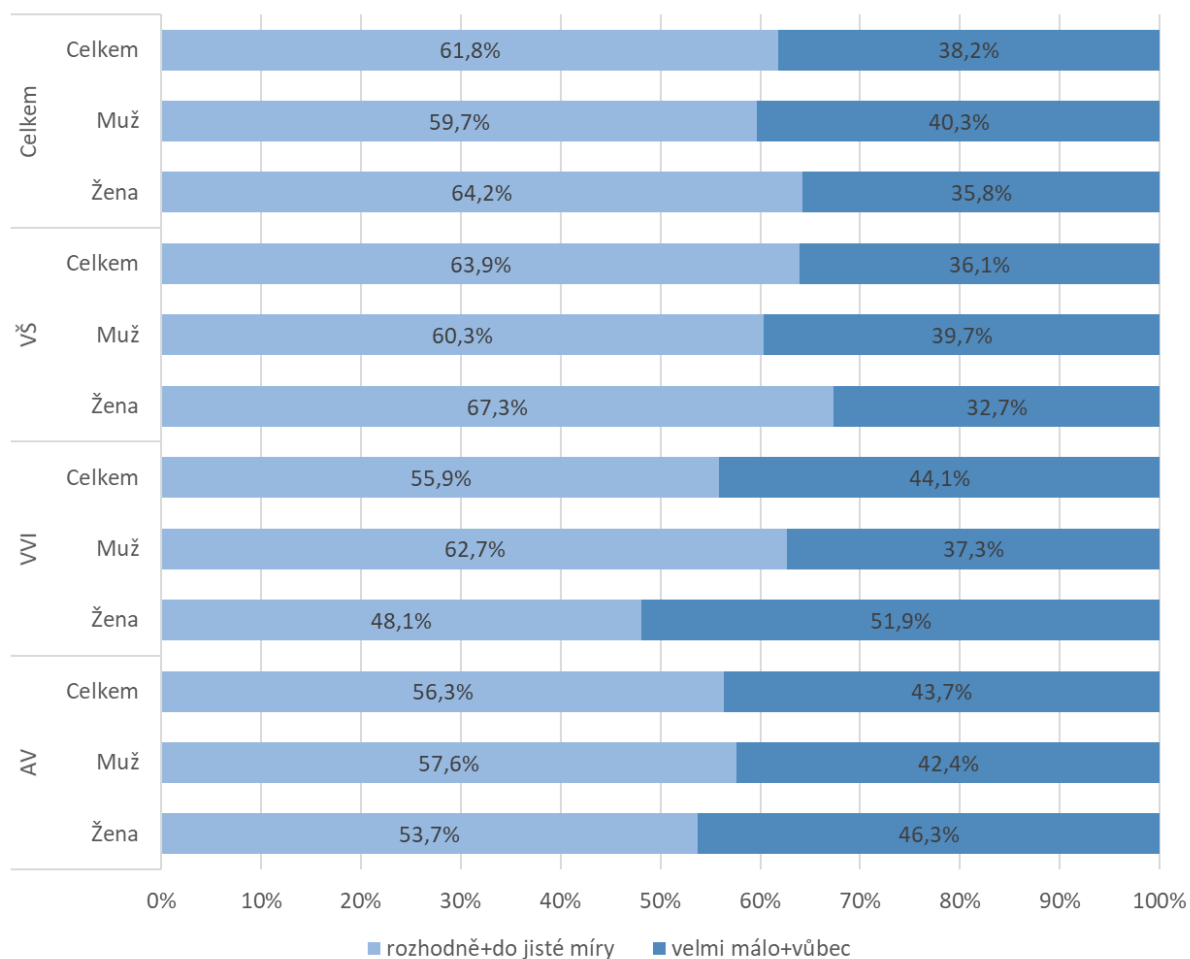
**Graf 47: Podíl akademiček a akademiků, kteří mají pocit, že jim práce zabírá tolik času, že to má negativní dopad na jejich osobní život, podle institucí, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle instituce.

Co se týče **genderových rozdílů, statisticky významné difference mezi muži a ženami jsou patrné pouze v rámci vysokých škol a VVI** (viz Graf 48). Na AV nejsou rozdíly statisticky významné, muži zde nicméně vykazovali o něco vyšší zatížení WLB konfliktem než ženy. **V rámci VVI vykazují muži výrazně vyšší míru WLB konfliktu než ženy** (67,2 % mužů, ale jen 48,1 % žen uvedlo, že rozhodně nebo do jisté míry pociťuje negativní dopady práce na svůj osobní život), což může souviset také s výraznou převahou mužů ve vedoucích pozicích, které jsou také extrémně náročné na pracovní čas. **V případě veřejných vysokých škol je pak situace odlišná – vyšší úroveň pociťovaného WLB konfliktu vykazovaly ženy než muži**, což patrně souvisí i s většími genderovými nerovnostmi mezi pozicemi. Žen na docentských a profesorských pozicích, které zároveň vykazovaly vůbec nejvyšší míry spokojenosti s prací a nejnižší míry stresu i fyzického a psychického vyčerpání z práce, je totiž jen velice málo.

**Graf 48: Podíl pracovníků a pracovník, kteří mají pocit, že jim práce zabírá tolik času, že to má negativní dopad na jejich osobní život, podle instituce a pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly podle pohlaví v případě VŠ.

Z hlediska pozice vykazovali nejvyšší míru WLB konfliktu na VŠ odborní asistenti a asistentky, doktorandi a doktorandky a vědeckí pracovníci a pracovnice. V případě AV to byli vedoucí vědeckí pracovníci a také doktorandi a doktorandky, na VVI se tento problém týkal zejména vedoucích vědeckých pracovníků (Tabulka 88).

**Tabulka 88: Průměrná odpověď na otázku, zda mají lidé pocit, že jim práce zabírá tolik času, že to má negativní dopad na jejich osobní život; podle instituce a pracovní pozice**

VŠ		AV		VVI	
Profesor/ka	2,30	Odborný pracovník/ice	2,64	Odborný pracovník/ice	2,81
Docent/ka	2,21	Doktorand/ka	2,31	Doktorand/ka	2,45
Odborný asistent/ka	2,14	Postdoktorand/ka	2,55	Vědecký pracovník/ice, vědecký asistent, postdoktorand/ka	2,47
Asistent/ asistentka, lektor/ka	2,49	Vědecký asistent/ka	2,33	Vedoucí vědecký pracovník/ice	2,09
Vědecký pracovník/ice, postdoktorand/ka	2,19	Vědecký pracovník/ice	2,35	Celkem	2,44
Odborný pracovník/ice	2,41	Vedoucí vědecký pracovník/ice	2,28		
Doktorand/ka	2,15	Celkem	2,38		
Celkem	2,20				

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly podle pozic jsou patrné na všech typech institucí; škála: 1 = rozhodně ano, 4 = vůbec ne.

Analýza z hlediska rodinné situace ukázala, že míra pociťovaného WLB napětí se překvapivě statisticky významně neliší podle počtu dětí ani podle věku nejmladšího dítěte, a to ani ve skupině mužů, ani ve skupině žen. Pocit WLB konfliktu je pak, podle očekávání, statisticky významně korelován s počtem odpracovaných hodin ( $RC = 0,285$ ). Platí tedy, že **čím více člověk odpracuje hodin, tím výrazněji pociťuje WLB konflikt.**

Pokud se zaměříme na **celkové hodnocení pracovních podmínek pro kombinaci pracovního a soukromého života** z pohledu samotných akademiků a akademiček, 22,7 % dotázaných rozhodně souhlasilo a 49 % spíše souhlasilo s tvrzením, že jim jejich pracovní podmínky umožňují dobře kombinovat pracovní a rodinné povinnosti. Pozitivně tedy možnosti kombinace práce a soukromí hodnotí téměř 72 % dotázaných. Naopak, 20,4 % dotázaných spíše a 7,9 % dotázaných rozhodně s tímto tvrzením nesouhlasilo. Rozdíly mezi muži a ženami přitom nejsou statisticky významné, a to ani v rámci jednotlivých institucí. **Toto velice pozitivní hodnocení podmínek pro kombinaci pracovního a soukromého života v akademické profesi je nicméně v poměrně ostrém kontrastu k relativně vysokému podílu lidí, kteří pociťují konflikt mezi pracovním a soukromým životem, i k řadě dalších zjištění prezentovaných výše (jako je časová náročnost práce, názory na slučitelnost akademické kariéry a rodičovství apod.).** To může přitom souviset s tím, že je akademická práce, zejména díky své relativní flexibilitě, často vnímána jako práce vstřícná vůči potřebám rodičů.

V hodnocení podmínek pro kombinaci pracovního a soukromého života hrají statisticky významnou roli typ instituce i obor. Větší spokojenost s pracovními podmínkami vykazovali akademici a akademičky působící na AV a VVI, mezi nimiž podmínky pro kombinaci pracovního a soukromého života hodnotilo pozitivně 78,3 % (AV) a 76,6 % (VVI) dotázaných. Méně spokojeni jsou pak lidé z VŠ, mezi nimiž své podmínky pro kombinaci práce a soukromého života hodnotilo pozitivně kolem 69,4 % dotázaných.

Z hlediska oboru je přitom patrná odlišná dynamika mezi ženami a muži. V obou případech jsou rozdíly podle oboru statisticky významné, avšak muži a ženy hodnotí různé obory z hlediska podmínek pro kombinaci práce a soukromého života různě. Mezi ženami byly nejlépe hodnoceny pracovní podmínky v sociálních vědách (necelých 79 % souhlasných odpovědí), v technických vědách (76,5 %) a v humanitních vědách (72,3 % souhlasných odpovědí). Nejhůře hodnocené pracovní podmínky z hlediska kombinace práce a rodinného života pak byly v případě lékařských věd (58 % souhlasných odpovědí). Mezi muži pak byly nejlépe hodnoceny technické vědy (79,1 % kladných odpovědí), přírodní vědy (necelých 79 % souhlasných odpovědí), humanitní vědy (71 % kladných odpovědí) a sociální vědy (70,2 % kladných odpovědí). Shodně jako v případě žen byly i mezi muži nejhůře hodnoceny podmínky pro kombinaci práce a soukromého života v lékařských oborech (62,3 % kladných odpovědí) (Tabulka 89).

**Tabulka 89: Podíl lidí, kteří souhlasí s tvrzením, že jim jejich pracovní podmínky umožňují dobře kombinovat pracovní a rodinné povinnosti, podle oboru a pohlaví, v %**

	Ženy	Muži	Celkem
<b>Přírodní vědy</b>	66,2	78,7	72,8
<b>Technické vědy</b>	76,5	79,1	78,0
<b>Zemědělské vědy</b>	60,9	66,7	64,3
<b>Lékařské vědy</b>	58,0	62,3	60,3
<b>Humanitní vědy</b>	72,3	71,0	71,6
<b>Sociální vědy</b>	78,9	70,2	74,9

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly.

Pokud redukuje dělení na přírodní/technické vs. humanitní/společenskovední obory a kontrolujeme vliv typu instituce, statisticky významné rozdíly mezi obory se s výjimkou VŠ ztrácejí. Na VŠ platí, že v humanitních/společenskovedních oborech jsou lidé více spokojeni s podmínkami pro kombinaci práce a soukromého života (71,6 %) než lidé v přírodovědných/technických oborech (67,3 %).

Statisticky významnou roli pak hraje i věk – u žen se zvyšuje podíl těch, které kladně hodnotí podmínky pro kombinaci práce a soukromí na své instituci, až po 40. roce věku (z cca 67 % na 73 %), zatímco mezi muži se podíl spokojených zvyšuje postupně z cca 69 % u mužů ve věkové skupině do 30 let až na cca 79 % mezi muži ve věku nad 60 let. Jako statisticky významné proměnné se nepotvrdily ani věk nejmladšího dítěte, ani počet dětí.

### 5.3.1 Shrnutí

Z hlediska **míry pocíťovaného konfliktu mezi pracovním a soukromým životem** se akademická práce jeví jako velice exponovaná profese. Necelá čtvrtina dotázaných uvedla, že jim práce do velké míry negativně zasahuje do jejich soukromého života. Pouze necelých 13 % dotázaných uvedlo, že tento pocit nikdy nemívají, a kolem čtvrtiny dotázaných se s tímto pocitem setkává jen velice málo. **Nejhorsí situace je patrná na vysokých školách, kde téměř 64 % dotázaných uvedlo, že jim pracovní život rozhodně nebo do jisté míry negativně**

zasahuje do soukromí. Na AV a VVI se podíl takových lidí pohybuje „pouze“ kolem 56 %. Rozdíly podle oboru pak nejsou statisticky významné.

**Statisticky významné genderové difference byly patrné pouze v rámci VŠ a VVI.** Zatímco v rámci VVI vykazují muži výrazně vyšší míru WLB konfliktu než ženy (67,2 % mužů, ale jen 48,1 % žen pociťuje rozhodně nebo do jisté míry negativní dopady práce na svůj rodinný život), na VŠ pociťovaly vyšší úroveň WLB konfliktu častěji ženy než muži.

Z hlediska pozice pociťovali na VŠ největší míru WLB konfliktu odborní asistenti a asistentky, doktorandi a doktoranky a vědeckí pracovníci a pracovnice. V případě AV to byli vedoucí vědeckí pracovníci a také doktorandi a doktoranky, na VVI zejména vedoucí vědeckí pracovníci a pracovnice. Pocity konfliktu přitom překvapivě nezáležely na počtu dětí, ani na věku nejmladšího dítěte, ale zejména na počtu odpracovaných hodin – čím více člověk odpracuje hodin, tím výrazněji pociťuje konflikt.

I přes vysokou míru pociťovaného konfliktu mezi pracovním a soukromým životem i velkou časovou náročnost práce nebo názory posilující neslučitelnost akademické kariéry a rodičovství, s nimiž se lidé setkávají, je celkové hodnocení pracovních podmínek pro kombinaci pracovního a soukromého života z pohledu akademických pracovníků a pracovníků až překvapivě spíše pozitivní (72 % dotázaných je hodnotilo pozitivně). Větší spokojenost s pracovními podmínkami vykazovali lidé působící na AV a VVI, nejméně spokojeni byli lidé na VŠ (78,3 % lidí na AV a 76,6 % lidí na VVI a 69,4 % dotázaných na VŠ). Nejpozitivněji hodnotily své podmínky pro kombinaci práce a rodiny ženy v sociálních vědách (necelých 79 % se domnívalo, že mají dobré podmínky pro kombinaci), v technických vědách (76,5 %) a v humanitních vědách (72,3%). Nejméně spokojených žen bylo, stejně jako u mužů, v lékařských vědách (58 % žen a 62,3 % mužů). Mezi muži hodnotili své podmínky pro kombinaci práce a rodiny nejvíce pozitivně ti působící v technických vědách (79,1 %), přírodních vědách (necelých 79 %), humanitních (71 %) a sociálních vědách (70,2 %). Zatímco u žen se zvyšuje podíl spokojených s podmínkami kombinace až po 40. roce věku, mezi muži se podíl spokojených zvyšuje postupně. Počet dětí ani jejich věk neměl na hodnocení podmínek pro kombinaci statisticky významný vliv.

## 6 Akademická mobilita

Akademická mobilita je oblastí, která hraje ve vědě stále větší roli, a to zejména s ohledem na to, že je stále více spojována s vědeckou excelencí (viz např. grantové schéma Juniorských grantů GA ČR, které zkušeností s postdoktorským pobytem v zahraničí podmiňuje účast v soutěži o tento typ grantů).<sup>27</sup> Mezi lidmi však existují značné nerovnosti z hlediska jejich možnosti být mobilní,<sup>28</sup> a jak ukáží dále, liší se i jednotlivé vzorce mobility z hlediska pohlaví, oboru i věku.

### 6.1 Zkušenosti s akademickou mobilitou a typy pobytů

Zkušenost s nějakou formou akademické mobility (odbornou stáží v zahraničí)<sup>29</sup> po ukončení magisterského studia, ať už v průběhu doktorského studia, nebo později v kariéře, mělo kolem 69 % dotázaných akademiků a akademiček. Častěji mají takovou zkušenost muži než ženy (64,7 % žen a 72,7 % mužů).

Statisticky významné rozdíly jsou patrné také mezi jednotlivými typy institucí. Nejčastěji mají nějakou zkušenost s akademickou mobilitou lidé na AV (73,9 %), na VŠ mělo takovou zkušenost 65,3 % dotázaných a na ostatních VVI s výjimkou AV (dále jen VVI) bylo takových lidí nejméně – kolem 59 % dotázaných. S výjimkou VVI jsou přitom patrné statisticky významné genderové rozdíly. Nejvýraznější genderové rozdíly jsou na pracovištích AV, kde rozdíl mezi ženami a muži se zkušeností s akademickou mobilitou činí celých 15,1 p. b. (78,5 % mužů vs. 63,4 % žen). V případě VŠ a VVI se tento rozdíl pohybuje mezi 5,3–5,8 p. b.

---

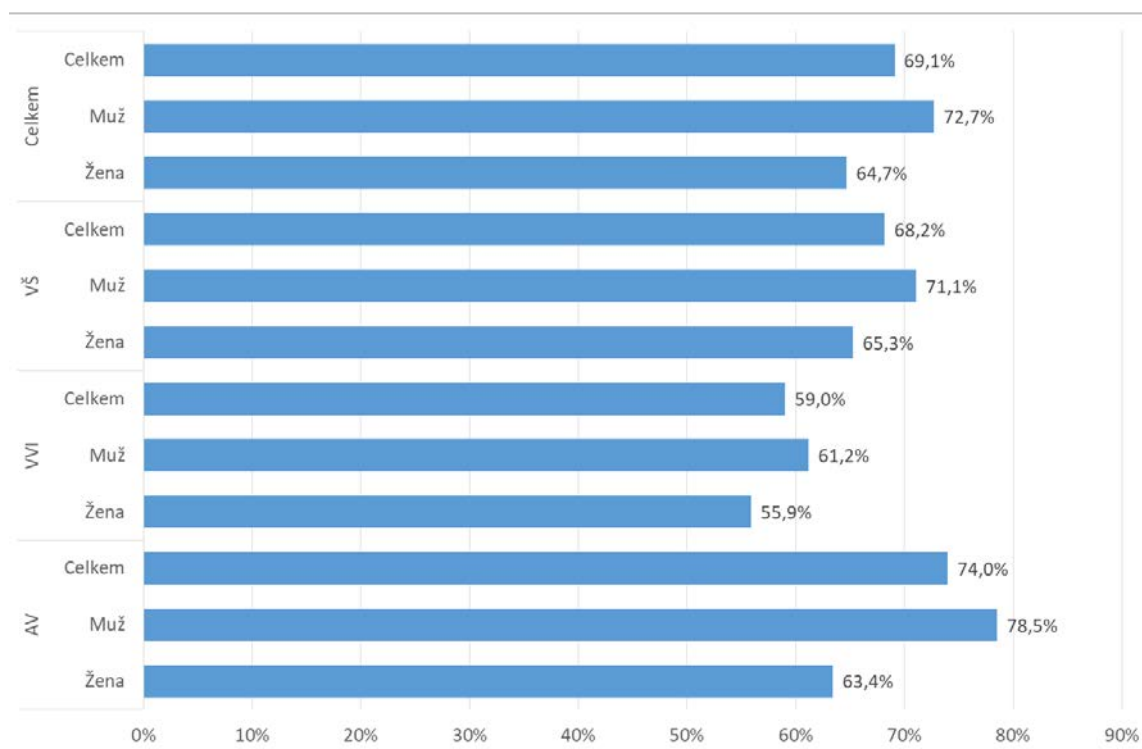
<sup>27</sup> Např. Ackers, L., Gill, B., Guth, J. 2007. *Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in an Enlarging European Union. A Summary Report*. European Law and Policy Research Group, Liverpool Law School.

<sup>28</sup> Např. Vohlídalová, M. 2014. „Academic mobility in the context of linked lives.“ *Human Affairs* 24 (1): 89–102.

<sup>29</sup> Otázka zněla: „Absolvoval/a jste nějakou odbornou stáž v zahraničí, ať už během Vašeho doktorského studia, nebo později ve Vaší kariéře?“



**Graf 49: Podíl pracovníků a pracovnic se zkušeností s postgraduální akademickou mobilitou (odborná stáž či vědecký pobyt v zahraničí), podle instituce a pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: rozdíly mezi muži a ženami jsou stat. významné s výjimkou VVI; rozdíly mezi jednotlivými institucemi jsou statisticky významné

Dělení podle věku ukázalo, že nejméně zkušeností s nějakou z forem postgraduální akademické mobility mají mladí lidé do 30 let věku (kolem 48 % žen a 55 % mužů). Mezi muži je naopak patrná vysoká míra mobility ve věkové skupině 51–60 let (78,6 %), mezi ženami je tomu pak zejména v mladších věkových skupinách 31–40 let (69,4 %) a 41–50 let (66,7 %). Zdaleka nejvyšší míru zkušeností se zahraniční mobilitou najdeme ve věkové skupině 61+. Zde má nějakou zkušenost s postgraduální mobilitou 83 % žen a 86 % mužů.

**Tabulka 90: Podíl pracovníků a pracovnic se zkušeností s postgraduální akademickou mobilitou (odborná stáž či vědecký pobyt v zahraničí), podle věku a pohlaví, v %**

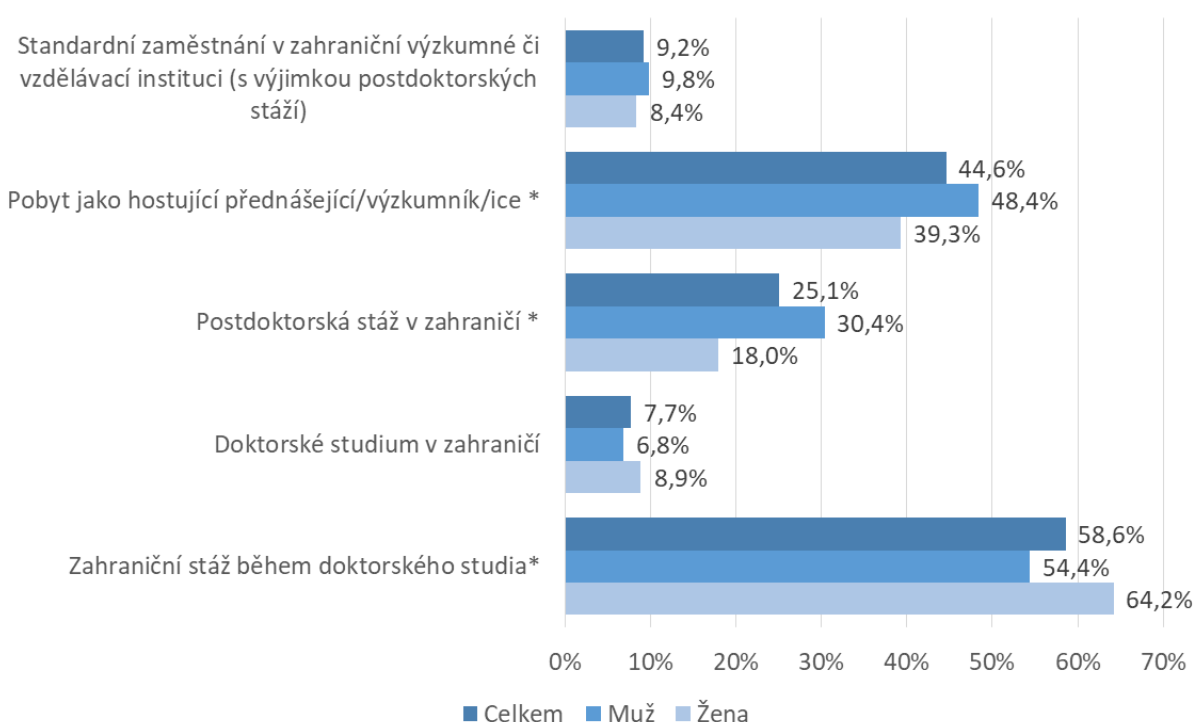
Pohlaví	Do 30 let	31–40	41–50	51–60	61+ let
<b>Ženy</b>	49,7%	69,4%	66,7%	61,2%	82,8%
<b>Muži</b>	54,8%	72,5%	70,5%	78,6%	86,3%
<b>Celkem</b>	52,0%	71,1%	68,8%	70,9%	85,4%

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 2089; pozn.: stat. významné rozdíly.

Nejčastějším typem pobytu, který lidé absolvují, jsou pobyty v rámci doktorského studia. Ty zároveň častěji absolvovaly ženy než muži (64,2 % žen vs. 54,4 % mužů se zkušeností s mobilitou, tj. 45,1 % akademiček a 39,5 % akademiků celkem). Ženy také častěji než muži absolvují doktorské studium v zahraničí (8,9 % žen vs. 6,8 % mužů se zkušeností s mobilitou; tj. 6,1 % akademiček a 4,9 % akademiků celkem). Výrazný rozdíl mezi muži a ženami se

ukazuje zejména v případě zkušeností s postdoktorskými pobyty, které absolvovalo 30,4 % mužů a 18 % žen se zkušeností s akademickou mobilitou (tj. 22,1 % akademiků a 12,2 % akademiček celkem). Velice rozšířené jsou také zahraniční pobyty ve formě hostování na zahraničních institucích, s nimiž má zkušenosti kolem 39 % žen a 48 % mužů (tj. 26 % akademiček a 35,9 % akademiků celkem). Zkušenost se standardním zaměstnáním na akademické instituci v zahraničí má kolem 8,4 % žen a 9,8 % mužů se zkušeností s mobilitou (tj. 5,7 % akademiček a 6,6 % akademiků celkem). Ukazuje se tedy, že **zatímco ženy mají častěji než muži zkušenosti s mobilitou během doktorského studia, muži naopak častěji sbírají své zkušenosti v zahraničí po ukončení doktorátu, což je zároveň i forma mobility, které bývá v současných systémech hodnocení vědecké excelence přičítána vyšší prestiž** (viz např. juniorské granty GA ČR).

**Graf 50: Podíl lidí se zkušeností s postgraduální akademickou mobilitou (odborná stáž či vědecký pobyt v zahraničí) mezi lidmi se zkušeností s nějakou formou postgraduální mobility, podle typu pobytu a pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1331 (pouze ti se zkušeností s mobilitou); pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

V případě zkušeností s postdoktorskými pobyty a hostování na zahraničních institucích jsou patrné statisticky významné rozdíly mezi jednotlivými typy institucí. Postdoktorské pobyty jsou běžné zejména na AV, kde s nimi má zkušenost kolem 41 % lidí se zkušeností s akademickou mobilitou, zatímco na VVI to je pouze necelá čtvrtina a na VŠ jen pětina dotázaných se zkušeností s mobilitou. Hostování na zahraničních institucích je pak běžnou praxí zejména na VŠ – zde s ním má zkušenost přes 47 % dotázaných, zatímco na AV je to kolem 38 % a v případě VVI jen necelých 31 % dotázaných se zkušeností s nějakou z forem postgraduální akademické mobility.

**Rozšíření jednotlivých typů zahraničních pobytů se pak liší mezi jednotlivými obory i podle věku akademiků a akademiček (Tabulka 91, Tabulka 92).**

**Zkušenosti se zahraniční stáží během doktorského studia** mají nejméně často lidé v lékařských a sociálních vědách, a to jak mezi muži, tak mezi ženami. **Nejvíce rozšířené jsou naopak v zemědělských vědách; v případě žen také ve vědách technických a v případě mužů ve vědách přírodních.** V přírodních, technických a zemědělských vědách jsou patrné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami – ženy mají výrazně menší zkušenost s těmito typy pobytů než muži. Zejména v případě lékařských a zemědělských věd jsou tyto rozdíly velice výrazné a dosahují hodnoty kolem 24 p. b., respektive 34 p. b.. Z hlediska věku mají zkušenost s tímto typem mobility zejména mladí lidé do 30 let; 87 % žen a 82,3 % mužů v této věkové skupině se zkušeností s nějakým typem akademické mobility absolvovalo právě tento typ pobytu. Velmi rozšířená je tato forma mobility také mezi lidmi ve věkových skupinách 31–40 let (65,6 % žen a 59,7 % mužů) a 41–50 let (více jak 65,6 % žen a 59,7 % mužů se zkušeností s akademickou mobilitou). Oproti tomu v generacích 51–60 let a zejména pak v generaci 61+ je taková zkušenost mnohem méně častá – uvedlo ji pouze kolem 31 % žen a 38 % mužů ve věku 51–60 let a kolem 17 % žen a 17,5 % mužů ve věku 61+.

**Doktorské studium v zahraničí** je nejčastěji realizováno v oborech sociálních a humanitních věd – v případě sociálních věd absolvovalo zahraniční studium v zahraničí 14,4 % žen a 12,9 % mužů se zkušeností s akademickou mobilitou, v případě humanitních věd to bylo 12,5 % žen a 8,8 % mužů. Velmi zřídka se s tímto typem mobility naopak setkáme u lékařských a technických věd.

**S postdoktorskou stáží v zahraničí mají nejčastěji zkušenost lidé působící v oboru přírodních a lékařských věd.** V přírodních vědách absolvovalo tento typ pobytu 25 % žen a 44,2 % mužů s nějakou mobilní zkušeností, v lékařských vědách to bylo kolem 37,9 % mužů a 19 % žen. Nejméně často takové pobyty absolvují naopak ženy působící v technických vědách (jen 4,1 % žen, ale 20,9 % mužů) a v oboru zemědělských věd (11,6 % žen). Mezi muži je pak tento typ stáží nejméně rozšířený mezi akademiky v zemědělských (18,4 %) a sociálních vědách (17,2 %). **V případě přírodních, lékařských a technických věd jsou přitom opět patrné statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami – ženy vykazují mnohem nižší zkušenost s těmito pobyty než muži.** V případě této formy mobility je současně patrná také zajímavá věková dynamika, která je odlišná u žen a u mužů. Zatímco mezi ženami je podíl žen s touto zkušeností mezi těmi, které v minulosti byly mobilní, kolem 20 % a s věkem příliš neroste (vyloučíme-li věkovou skupinu do 30 let, kde je patrná obecně vůbec nejnižší zkušenost s těmito pobyty), **v případě mužů se podíl akademiků se zkušeností s tímto typem mobility zvyšuje z cca 28 % v případě věkové skupiny 31–40 let až na necelých 43 % v případě věkové skupiny 51–60 let.**

**Hostování na zahraniční akademické instituci** je běžnou praxí zejména v humanitních a sociálních vědách, kde s ním má zkušenost kolem 53 % mobilních žen a 54 % mobilních mužů v humanitních vědách a kolem 54 % mobilních žen a 60 % mobilních mužů v sociálních vědách. Mezi muži se pak s tímto typem mobility setkáme relativně často také v oblastech přírodních a technických věd. Právě v těchto oborech je patrný velice výrazný rozdíl mezi zkušenostmi žen a mužů s tímto typem mobility – zatímco mezi muži má s tímto typem mobility zkušenost mezi 44–46,8 % dotázaných, mezi ženami to bylo kolem 20 % v případě technických věd a kolem 27 % v případě přírodních věd. Podíl lidí, kteří mají zkušenost s tímto typem mobility, pak roste s věkem, a to jak v případě žen, tak v případě mužů.

Také **zkušenosti s regulérním zaměstnáním na zahraniční akademické instituci** (s výjimkou postdoktorských stáží) jsou velice výrazně genderově specifické. Tato forma mobility patří spolu s doktorským studiem v zahraničí mezi nejméně frekventované formy zahraniční mobility. Mezi ženami najdeme nejvyšší podíl akademiček s touto zkušeností v sociálních vědách (16,3 % mobilních žen), kde jejich podíl vysoce převyšuje podíl mužů s touto zkušeností (6,2 % mobilních mužů). Relativně hodně jich má takovou zkušenost také v oboru humanitních věd (kolem 9,5 %), v nichž je podíl žen a mužů s touto zkušeností zhruba

vyrovnaný. Mezi muži je pak tato forma mobility nejvíce četná v oboru technických věd (15,2 % mužů) a v lékařských a přírodních vědách (cca 11 %). V případě technických a přírodních věd byly přitom opět patrné velice výrazné rozdíly mezi muži a ženami. Muži totiž vykazovali výrazně četnější zkušenosti s touto formou zahraniční mobility než ženy. Obdobně jako v případě hostování na zahraničních akademických institucích i v tomto případě roste zkušenost s tímto typem mobility s věkem.

**Tabulka 91: Podíl lidí se zkušeností s konkrétními typy postgraduální akademické mobility (odborná stáž či vědecký pobyt v zahraničí) mezi mobilními akademiky a akademičkami, podle typu pobytu a oboru, v %**

Typ pobytu	Pohlaví	Přírodní vědy	Technické vědy	Zemědělské vědy	Lékařské vědy	Humanitní vědy	Sociální vědy
Zahraněční stáž během doktorského studia	Ženy*	66,2**	82,0**	81,7**	52,2	61,1	56,6
	Muži	57,0**	47,7**	57,4**	41,6	56,2	51,3
Doktorské studium v zahraničí	Ženy*	5,8	2,0	11,1	3,0	12,5	14,4
	Muži*	6,1	2,1	5,1	0,0	8,8	12,9
Postdoktorská stáž v zahraničí	Ženy*	25,0**	4,1**	11,6	19,1**	15,0	16,3
	Muži*	44,2**	20,9**	18,4	37,9**	20,7	17,2
Pobyt jako hostující přednášející/výzkumník/ice	Ženy*	27,1**	19,9**	39,4	27,9	53,2	53,9
	Muži*	44,0**	46,8**	38,3	42,4	54,0	59,9
Standardní zaměstnání v zahraniční výzkumné či vzdělávací instituci (s výjimkou postdoktorských stáží)	Ženy	5,6**	6,1**	2,4	7,0	9,5	16,3**
	Muži	10,8**	15,2**	6,1	11,0	8,7	6,2**

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1331 (pouze ti se zkušeností s mobilitou); pozn.: \*) stat. významné rozdíly mezi jednotlivými obory v rámci skupiny žen a mužů; \*\*) statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami v rámci daného oboru.

**Tabulka 92: Podíl pracovníků a pracovníc se zkušeností s postgraduální akademickou mobilitou (odborná stáž či vědecký pobyt v zahraničí), podle typu pobytu a věku, v %**

Typ pobytu	Pohlaví	Do 30	31–40	41–50	51–60	61+
Zahraniční stáž během doktorského studia*	Ženy*	87,0	72,9	65,6	31,3	16,8
	Muži	82,3	68,7	59,7	37,9	17,5
Doktorské studium v zahraničí	Ženy*	7,7	7,7	13,8	9,2	5,1
	Muži*	6,4	8,3	6,9	8,7	2,4
Postdoktorská stáž v zahraničí*	Ženy*	1,2	22,4	20,2	22,0	17,1
	Muži*	3,2	28,3	39,4	42,9	31,5
Pobyt jako hostující přednášející/výzkumník/ice*	Ženy*	11,0	32,6	50,9	55,2	77,6
	Muži*	27,8	39,3	46,9	63,6	68,1
Standardní zaměstnání v zahraniční výzkumné či vzdělávací instituci (s výjimkou postdoktorských stáží) *	Ženy	1,4	7,0	10,3	11,8	19,4
	Muži	0,5	7,7	10,7	13,2	15,8

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1331 (pouze ti se zkušeností s mobilitou); pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle věku.

## 6.2 Délka mobilitních zkušeností a jejich četnost

Vzhledem k tomu, že v současné době se v souvislosti s mobilitou a jejím vztahem k vědecké excelenci sledují nejen zahraniční zkušenosti a jejich typ, ale i jejich délka (viz např. GA ČR), zaměřili jsme se v dotazníku také na zjišťování těchto charakteristik zahraničních pobytů. Vzhledem k tomu, že byl dotazník poměrně rozsáhlý a mapoval řadu témat, neumožňoval věnovat se detailně všem mobilitním zkušenostem. Zaměřili jsme se proto na délku nejdelšího zahraničního pobytu během doktorského studia a v období kdykoliv po ukončení Ph.D. studia a na počet takových pobytů v minimální délce tří měsíců.

**V případě pobytů během doktorského studia byla jejich průměrná délka 5,2 měsíce v případě žen a 6,5 měsíce v případě mužů, přičemž rozdíly mezi muži a ženami nebyly statisticky významné. Statisticky významné rozdíly se pak ukazují až v případě akademické mobility, která se odehrává po ukončení doktorského studia. Zatímco průměrná délka nejdelšího zahraničního pobytu byla v případě mužů 10,1 měsíce, v případě žen to bylo 6,9 měsíce. U pobytů během doktorského studia se velká část pohybuje do 1 měsíce, celých 66 % těchto pobytů je pak kratších než 6 měsíců. Pobyt trvající rok a více jsou spíše výjimečné (15,4 %). Pokud se zaměříme pouze na pobyt po ukončení doktorského studia, také v tomto případě jsou nejčastější kratší pobyt, přičemž nejčastěji trvají maximálně 1 měsíc. Takový pobyt absolvovalo přes 43 % žen a cca 32 % mužů se zkušeností s tímto typem mobility. U cca 53 % žen a 42,6 % mužů se zkušeností s nějakou formou mobility po ukončení Ph.D. trval jejich nejdelší pobyt v zahraničí méně než tři měsíce. Zhruba stejný podíl žen a mužů (mezi 17–18 %) pak absolvoval nejdelší pobyt v rozmezí tří až necelých šesti měsíců. Nejdelší pobyt v délce šest a více měsíců pak absolvovalo kolem 30 % žen a 39 % mužů. Výraznější genderové rozdíly přitom najdeme zejména v případě dlouhých pobytů od dvou let výše, které absolvují častěji muži (15,3 % mužů se zkušenostmi**

s mobilitou po ukončení Ph.D.) než ženy (9,4 % žen se zkušeností s mobilitou po ukončení Ph.D.).

**Tabulka 93: Podíl lidí se zkušeností s akademickou mobilitou, podle délky nejdelšího zahraničního pobytu, pohlaví a získaného vzdělání, v %**

	Pobyt během Ph.D. studia			Pobyt kdykoliv po ukončení Ph.D. studia*		
	Ženy	Muži	Celkem	Ženy	Muži	Celkem
<b>Max. 1m.</b>	31,0	28,1	29,4	43,1	31,7	35,7
<b>Méně než 3m.</b>	10,1	12,0	11,2	10,0	10,9	10,6
<b>Méně než 6 m.</b>	28,7	23,2	25,5	17,1	18,0	17,7
<b>Méně než 1 rok</b>	16,9	19,8	18,6	11,7	14,2	13,3
<b>Méně než 2 roky</b>	7,5	8,3	8,0	8,7	9,8	9,4
<b>2 roky a více</b>	5,8	8,6	7,4	9,4	15,3	13,2

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 1093 (pouze lidé se zkušeností s Ph.D. pobyty), 848 (pouze lidé se zkušeností s pobyty po ukončení Ph.D.); pozn.:\*) stat. významné rozdíly mezi muži a ženami.

**Zatímco v případě stáží uskutečněných během doktorského studia se neukázaly žádné statisticky významné rozdíly podle oboru nebo typu instituce, v případě pobytů po ukončení Ph.D. se objevují výrazná oborová i institucionální specifika.**

Nejdelší průměrná doba nejdelšího zahraničního pobytu po ukončení doktorátu (o němž poskytly respondenti a respondentky podrobnější informace) je patrná v případě AV, kde dosahuje necelých 15 měsíců. **Tato vysoká hodnota je pak způsobena zejména délkou pobytů na pracovištích AV přírodovědného, technického a jim příbuzného oboru, kde průměrný počet měsíců strávených na nejdelší ze stáží po ukončení Ph.D. dosahuje hodnoty 16,5 měsíce. V případě humanitních a sociálně vědních oborů v rámci AV je to pouze kolem šest měsíců.** V rámci VŠ i VVI byla průměrná délka nejdelšího zahraničního pobytu po ukončení Ph.D. výrazně nižší – v případě VVI to bylo 4,8 měsíců a v případě VŠ kolem sedmi měsíců. Statisticky významné rozdíly podle oboru byly patrné také na VŠ, i když nebyly natolik výrazné jako v případě AV (rozdíl činil jen cca dva měsíce ve prospěch přírodovědných/technických oborů, tj. šest vs. osm měsíců).

**Tabulka 94: Průměrná doba nejdelšího zahraničního pobytu kdykoliv po ukončení Ph.D., podle pohlaví a instituce, průměrná doba v měsících**

Instituce	Ženy	Muži	Celkem
<b>AV</b>	13,8	15,0	14,8
<b>VVI</b>	5,1	4,6	4,8
<b>VŠ</b>	5,9	7,9	7,0

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 848; pozn.: stat. významné rozdíly podle pracoviště.

Z hlediska oborů je ve skupině mužů nejdelší průměrná délka pobytu v přírodních vědách, která se pohybovala kolem 15 měsíců, a dále také v technických vědách, kde trvala nejdelší průměrná stáž kolem 10 měsíců. V případě žen nebyly na rozdíl od mužů rozdíly mezi obory statisticky významné, nejdelší průměrnou dobu zahraničních pobytů však kromě žen z přírodních věd (8,8 měsíce), vykazovaly zejména ženy působící v oboru sociálních věd (9,1 měsíce).

**Tabulka 95: Průměrná doba nejdelšího zahraničního pobytu kdykoliv po ukončení Ph.D., podle oboru a pohlaví, průměrná doba v měsících**

Obor	Ženy	Muži*	Celkem*
Přírodní vědy	8,8	14,9	12,9
Technické vědy	5,1	10,1	8,4
Zemědělské vědy	6,5	5,2	5,7
Lékařské vědy	6,4	7,2	6,9
Humanitní vědy	4,2	6,8	5,8
Sociální vědy	9,1	4,9	6,7

Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 848; pozn.: \*) stat. významné rozdíly podle oboru.

Pokud se soustředíme pouze na stáže po ukončení doktorského studia delší než tři měsíce a vezmeme v úvahu pouze akademiky a akademičky, kteří uvedli, že mají nějakou zkušenost se zahraniční mobilitou, ať už během doktorátu, nebo po jeho ukončení, ukazuje se, že ženy takových stáží absolvují statisticky významně méně než muži. Žádnou zkušenost s takovou formou mobility nemá 75,3 % žen a necelých 59 % mužů. Jednu zkušenost mělo 15,6 % žen a 21,6 % mužů a dvě a více takových stáží absolvovalo pouze kolem 9 % žen, ale 19,4 % mužů.

Z hlediska oborových specifik pak najdeme nejvyšší podíl lidí, kteří mají zkušenost alespoň s jedním ze zahraničních pobytů v délce minimálně tří měsíců, mezi ženami z přírodních (30,8 %) a sociálních věd (29,5 %), nejméně jich naopak najdeme mezi lidmi v lékařských (16,2 %) a humanitních vědách (18,5). V případě mužů je největší podíl mobilních akademiků se zkušeností s alespoň jedním pobytem v délce minimálně tří měsíců v přírodních vědách (55,4 %), dále pak v lékařských vědách (44,4 %) a nejméně naopak ve vědách zemědělských (14,3 %).

**Tabulka 96: Podíl lidí se zkušeností se zahraniční mobilitou, kteří absolvovali alespoň jeden zahraniční pobyt v délce minimálně tří měsíců kdykoliv po ukončení Ph.D., v %**

Obor	Ženy	Muži
Přírodní vědy	30,8	55,4
Technické vědy	23,3	41,7
Zemědělské vědy	21,7	14,3
Lékařské vědy	16,2	44,4
Humanitní vědy	18,5	31,8
Sociální vědy	29,5	29,3

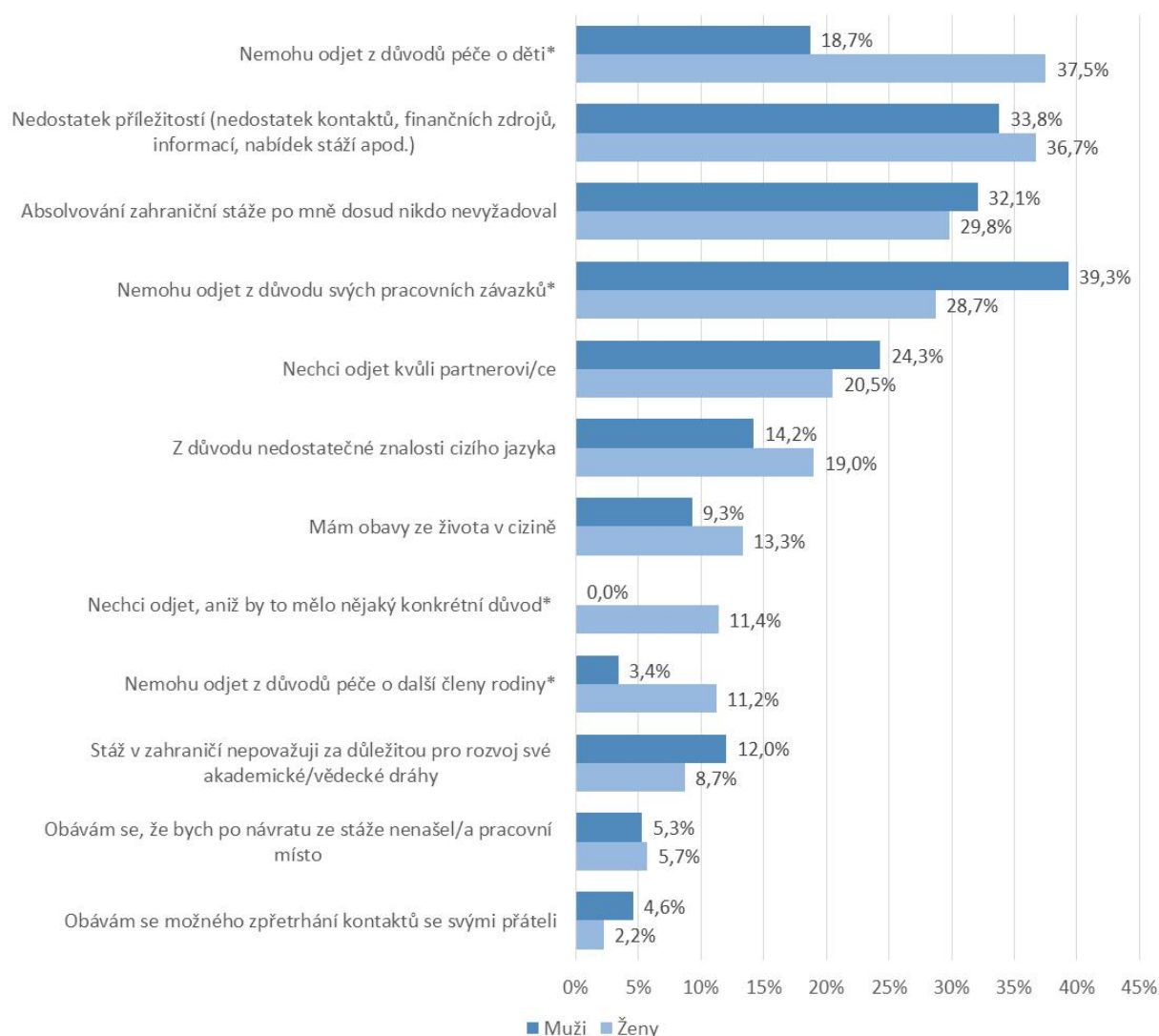
Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 848 (pouze lidé se zkušeností se zahraničním pobytem).

### 6.3 Důvody nemobility

Nejčastější důvody, proč lidé dosud neabsolvovali žádnou formu akademické mobility, se liší podle pohlaví, jak názorně ukazuje Graf 51 (respondentům a respondentkám byl v dotazníku předložen seznam položek, z nichž měli vybrat ty, které považovali za hlavní důvody, kvůli nimž dosud neabsolvovali nějakou formu akademické mobility). Mezi ženami patřily mezi nejčastěji uváděné důvody nemobility péče o děti (37,5 %), nedostatek příležitostí (36,7 %), skutečnost, že po nich absolvování stáže v zahraničí dosud nikdo nevyžadoval (29,8 %), a jejich pracovní závazky (28,7 %). Mezi muži byly pak nejčastěji uváděným důvodem nemobility jejich pracovní závazky (39,3 %), nedostatek příležitostí (33,8 %) a to, že po nich absolvování zahraniční stáže dosud nikdo nevyžadoval (32,1 %). Muži pak statisticky významně častěji než ženy uváděli jako důvod své pracovní závazky, ženy naopak uváděly častěji důvody spojené s péčí o děti nebo další členy rodiny a častěji než muži také uváděly, že nechtějí odjet, aniž by to mělo nějaký konkrétní důvod (viz Graf 51). Lze přitom předpokládat, že v průběhu životního cyklu se důvody nemobility mohou měnit.



**Graf 51: Důvody, proč lidé dosud neabsolvovali žádnou odbornou zahraniční stáž, ať už během doktorského studia, nebo po něm (podíly souhlasných odpovědí); podle pohlaví, v %**



Zdroj dat: Akademici a akademičky 2017, SOÚ AV ČR, N = 594 (pouze lidé bez zkušenosti s akademickou mobilitou před nebo po dokončení Ph.D.); pozn.: \*) statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami.

Kvůli usnadnění další práce s daty byla provedena faktorová analýza, která mezi výše uvedenými důvody odhalila čtyři vnitřně provázané faktory (viz Tabulka 97). 1) faktor „obavy z odjezdu“ zahrnuje důvody týkající se obav z negativních dopadů pobytu v zahraničí na život a nedostatečné jazykové znalosti; 2) faktor zahrnující proměnné, které vyjadřují dostatečné zkušenosti s mobilitou z pregraduálního období a také ohledy k partnerovi/partnerce; 3) faktor zahrnující nedostatek příležitostí a možností odjet (obavy, že lidé po návratu nenajdou pracovní místo, nemožnost odjet kvůli pracovním závazkům, nedostatek příležitostí); 4) faktor zahrnující péči o blízké. Síla příklonu k jednotlivým faktorům pak byla testována v závislosti na pohlaví, instituci, věku a oboru.

V případě 1. faktoru (obavy z odjezdu) se ukázal statisticky významný vliv pouze v případě věku (u žen) a typu instituce. Nejčastěji se k němu klonili lidé na VŠ, nejméně často pak lidé na VVI. Z hlediska věku byl soubor důvodů typický zejména pro ženy ve věku 51–60 let, nejméně často se k němu pak klonily ženy ve věku do 40 let. Ve skupině mužů nebyl příklon k tomuto faktoru determinován věkem.

Ke **2. faktoru (dostatečné zkušenosti a ohledy k partnerovi či partnerce)** se častěji klonili muži než ženy, nejčastěji šlo o lidi ve věku 41–50 let, nejméně často naopak o lidi ve věku do 30 let. Instituce a obor nehrály v tomto případě statisticky významnou roli. **K faktoru 3 (nedostatek příležitostí nebo nemožnost odjet z pracovních důvodů)** se klonili muži častěji než ženy, statisticky významné rozdíly podle věku pak byly patrné pouze ve skupině mužů (nejméně často se k tomuto faktoru klonili muži ve věku do 30 let, nejčastěji naopak muži ve věku 41–50 let). Obor ani typ instituce pak opět nehrály statisticky významnou roli. **K faktoru 4, který sytily zejména položky týkající se péče o děti,** se klonily ženy statisticky významně častěji než muži, nejčastěji to pak byly ženy ve věku 41–50 a 31–40 let. V případě mužů pak hrál statisticky významnou roli také obor – muži v oblasti přírodních/technických a jim příbuzných věd se k němu klonili statisticky významně častěji než muži pracující v oboru humanitních/společenských věd. Rozdíly podle typu instituce opět nebyly statisticky významné.

**Tabulka 97: Výstupy z faktorové analýzy (faktorové zátěže) – důvody akademické nemobility**

	1) Obavy z negativních dopadů pobytu v zahraničí	2) Dostatečné zkušenosti z pregraduálního období + ohledy k partnerovi/ce	3) Nedostatek možností a příležitostí	4) Péče o děti a blízké
Mám obavy ze života v cizině	0,716	0,131	-0,043	0,227
Z důvodu nedostatečné znalosti cizího jazyka	0,693	-0,030	-0,094	0,046
Obávám se možného zpřetrhání kontaktů se svými přáteli	0,516	-0,012	0,287	-0,268
Absolvování zahraniční stáže po mně dosud nikdo nevyžadoval	0,435	0,369	0,169	0,001
Během svého doktorského a/nebo pregraduálního studia jsem již načerpal/a dostatečné zkušenosti s pobyty v zahraničí	-0,156	0,733	-0,003	-0,096
Stáž v zahraničí nepovažuji za důležitou pro rozvoj své akademické/vědecké dráhy	0,226	0,613	0,021	-0,029
Nechci odjet kvůli partnerovi/ce	0,139	0,515	0,192	0,286
Obávám se, že bych po návratu ze stáže nenašel/la pracovní místo	0,045	-0,020	0,767	-0,090
Nedostatek příležitostí (nedostatek kontaktů, finančních zdrojů, informací, nabídek stáží apod.)	-0,023	0,037	0,557	0,165
Nemohu odjet z důvodu svých pracovních závazků	0,027	0,185	0,553	0,136

Nemohu odjet z důvodů péče o další členy/ky rodiny	0,155	-0,166	0,144	<b>0,648</b>
Nemohu odjet z důvodů péče o děti	-0,030	0,343	0,028	<b>0,618</b>
Nechci odjet, aniž by to mělo nějaký konkrétní důvod	0,342	0,335	0,134	<b>-0,403</b>

Zdroj dat: Akademici 2017, SOÚ AV ČR, N = 594; pozn.: rotace Varimax, KMO 0,647, Bartlettův test sféricity stat. významný, podíl vysvětlené variance = 50,5 %.

## 6.4 Shrnutí

Zkušenost s nějakou formou akademické mobility po ukončení magisterského studia mělo kolem 69 % dotázaných (64,7 % žen a 72,7 % mužů). Nejčastěji mají nějakou zkušenost s akademickou mobilitou lidé na AV (73,9 %), na VŠ to bylo 65,3 % dotázaných a na VVI kolem 59 % dotázaných. Nejvýraznější genderové rozdíly v mobilitě jsou patrné na pracovištích AV, kde je podíl mužů se zkušeností s nějakým typem postgraduální mobility o více než 15 p. b. vyšší než v případě žen (na VŠ a VVI se rozdíl pohybuje mezi 5,3 a 5,8 p. b.).

Nejčastěji lidé absolvují pobyty v rámci doktorského studia, častěji jde o ženy (45,1 % akademiček a 39,5 % akademiků celkem). Ženy také častěji než muži absolvují doktorské studium v zahraničí (6,1 % akademiček a 4,9 % akademiků celkem). Postdoktorské pobyty jsou obvyklejší u mužů než u žen (22,1 % akademiků a 12,2 % akademiček celkem). Velice rozšířené je také hostování na zahraničních institucích (tj. 26 % akademiček a 35,9 % akademiků celkem). Zkušenost se standardním zaměstnáním na akademické instituci mělo pouze 5,7 % akademiček a 6,6 % akademiků celkem.

Postdoktorské pobyty jsou přitom běžné zejména na AV, kde s nimi má zkušenost kolem 41 % lidí se zkušeností s akademickou mobilitou, zatímco na VVI to je pouze necelá čtvrtina a na VŠ jen pětina dotázaných se zkušeností s mobilitou. Hostování na zahraničních institucích je pak běžnou praxí zejména na VŠ – zde s ním má zkušenost přes 47 % dotázaných, zatímco na AV je to kolem 38 % a v případě VVI jen necelých 31 % dotázaných se zkušeností s nějakou z forem postgraduální akademické mobility. V ostatních případech nejsou rozdíly podle instituce statisticky významné.

Co se týče oborových rozdílů, postdoktorské stáže jsou běžné zejména v přírodních a lékařských vědách, hostování na zahraničních institucích je běžné u humanitních a sociálních věd a v případě mužů také ve vědách přírodních a technických. Doktorské studium v zahraničí je pak nejčastější v oboru humanitních a sociálních věd, regulérní zaměstnání v zahraničí je pak častější u žen v humanitních a sociálních vědách, mezi muži pak ve vědách přírodních, technických a lékařských. Stáže během doktorského studia pak absolvují nejčastěji lidé v oborech zemědělských věd, u žen dále v oborech technických věd a u mužů ve vědách přírodních.

**Průměrná délka nejdelšího ze zahraničních pobytů během doktorského studia byla srovnatelná mezi muži i ženami (5,2 měsíce u žen a 6,5 měsíce v případě mužů). Velká část těchto pobytů se pohybuje do jednoho měsíce, celých 66 % je pak kratších než šest měsíců. V případě postdoktorských pobytů absolvují muži v průměru delší pobyty než ženy (průměrná délka nejdelšího zahraničního pobytu byla v případě mužů 10,1 měsíce, v případě žen 6,9 měsíce). I zde jsou nečastější kratší pobyty – cca 53 % žen a 42,6 % mužů absolvovalo svůj nejdelší pobyt v zahraničí za dobu kratší než tři měsíce. Zhruba stejný podíl žen a mužů (mezi 17–18 %) pak absolvoval nejdelší pobyt v rozmezí tří až necelých šesti měsíců. Nejdelší pobyty v délce šesti a více měsíců pak absolvovalo kolem 30 % žen**

**a 39 % mužů. Výraznější genderové rozdíly jsou patrné zejména v případě dlouhých pobytů od dvou let výše, s nimiž mají více zkušeností muži (15,3 % mužů a 9,4 % žen se zkušenostmi s mobilitou po ukončení Ph.D.).**

**Zatímco v případě stáží uskutečněných během doktorského studia se neukázaly žádné statisticky významné rozdíly podle oboru nebo typu instituce, v případě pobytů po ukončení Ph.D. se objevují výrazná oborová i institucionální specifika.** Nejdelší průměrná doba zahraničního pobytu po ukončení doktorátu je na AV (15 měsíců), kde k tomu přispívají zejména přírodovědné/technické a jim příbuzné obory (průměrná doba pobytu **16,5 měsíce vs. šest měsíců v případě humanitních a sociálněvědních oborů na AV**). Na VVI dosahovala průměrná doba nejdelších pobytů 4,8 měsíců a v případě VŠ to bylo kolem sedmi měsíců.

Ženy přitom absolvují statisticky významně méně stáží a pobytů kdykoliv po ukončení doktorského studia v minimální délce tří měsíců než muži. Žádnou zkušenost s takovou formou mobility nemá 75,3 % žen a necelých 59 % mužů se zkušeností s mobilitou, tj. 48,7 % akademiček a 42,9 % akademiků celkem. Jednu zkušenost mělo 15,6 % žen a 21,6 % mužů s mobilitní zkušeností (tj. 10 % akademiček a 15,7 % akademiků celkem), dvě a více takových stáží absolvovalo pouze kolem 9 % žen, ale 19,4 % mužů (tj. 5,8 % akademiček a 14,1 % akademiků celkem).

Z hlediska oborových specifik pak najdeme nejvyšší podíl lidí, kteří mají zkušenost alespoň s jedním ze zahraničních pobytů v délce minimálně tří měsíců, mezi ženami z přírodních (30,8 %) a sociálních věd (29,5 %), nejméně jich naopak najdeme v lékařských (16,2 %) a humanitních vědách (18,5). V případě mužů je největší podíl lidí s touto zkušeností v přírodních vědách (55,4 %), v lékařských vědách (44,4 %), nejméně naopak ve vědách zemědělských (14,3 %).

Nejčastější důvody, proč lidé dosud neabsolvovali žádnou formu akademické mobility, se liší podle pohlaví. Muži statisticky významně častěji než ženy uváděli jako důvod své pracovní závazky, ženy naopak častěji uváděly důvody spojené s péčí o děti nebo další členy rodiny a častěji než muži také uváděly, že nechtějí odjet, aniž by to mělo nějaký konkrétní důvod. Ženy uváděly nejčastěji důvody péče o děti (37,5 %) a podobně jako muži také nedostatek příležitostí (36,7 %), skutečnost, že po nich absolvování stáže v zahraničí dosud nikdo nevyžadoval (29,8 %) a svoje pracovní závazky (28,7 %). Muži nejčastěji uváděli pracovní závazky (39,3 %), nedostatek příležitostí (33,8 %) a to, že po nich absolvování zahraniční stáže dosud nikdo nevyžadoval (32,1 %).

## Závěrem

Výzkumná zpráva shrnuje hlavní zjištění z rozsáhlého dotazníkového šetření, které jako jedno z prvních mapuje pracovní a životní podmínky akademických pracovníků a pracovníků na veřejných institucích v ČR v době neoliberálních transformací vědy a výzkumu. Jednou z jeho předností je rigidní způsob výběru vzorku (náhodný výběr), stejně jako i přísná kontrola jeho kvality a výsledná reprezentativita.

Vzhledem k tomu, že přehled hlavních zjištění je obsažen v úvodní části textu, zaměřím se v závěru pouze na několik stěžejních momentů analýzy.

Analýza vypovídá o rozštěpení českého akademického pracovního trhu na i) primární pracovní trh, který vykazuje stabilnější pracovní podmínky, delší nebo časově neomezené pracovní kontrakty, lepší finanční ohodnocení, lepší pracovní perspektivu a celkově vyšší spokojenost s prací, na němž se nacházejí téměř výhradně docenti a docentky, profesori a profesorky (na veřejných VŠ) a vědečtí pracovníci a pracovnice (na AV) a vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice (na AV a ostatních VVI); a na ii) ostatní segmenty akademického pracovního trhu, na nichž se v různých podobách projevuje prekarizace pracovních podmínek. Tito lidé bojují v menší nebo větší míře s podzaměstnaností, nejistými pracovními smlouvami, horším finančním ohodnocením, velice vysokým stresovým a fyzickým a psychickým vypětím, s vysokými počty hodin přesčasové práce a často mají horší pracovní perspektivu. Zvláště znepokojujícím zjištěním je přitom skutečnost, že doktorandi a doktorandky pracující na vysokých školách, tedy lidé, kteří se akademickému „řemeslu“ teprve učí a k nimž by tak mělo být ze strany jejich supervizorů a supervizorek a kolegů a kolegyň i přístupováno, vykazují vůbec nejvyšší míru stresového vypětí a vyčerpání a pociťují obdobný tlak na počet vědeckých publikací jako vedoucí vědečtí pracovníci a pracovnice na AV.

Přetížení lidí a vysoké stresové i psychické a fyzické vyčerpání je nicméně jevem, který je akademické populaci společný, jako nejpálčivější se však jeví na vysokých školách. Zdá se, že dlouhodobé podfinancování terciárního školství spojené s rostoucím tlakem na produkci kvalitního výzkumu a vědeckých publikací vyvíjí na akademiky a akademičky na VŠ ještě silnější tlak než na ostatních institucích. Vysoké pracovní nároky jsou totiž, s výjimkou docentů a docentek a profesorů a profesorek, obvykle spojeny s horšími pracovními podmínkami než lidem nabízí AV.

Dalšími výraznými nerovnostmi na českém akademickém pracovním trhu se ukázaly být rozdíly mezi muži a ženami. Ukázalo se například, že se ženy častěji koncentrují v pozicích, které neumožňují další kariérní rozvoj, že jsou méně často zaměstnány na smlouvy na dobu neurčitou, že jsou častěji na pozicích s nižším mzdovým ohodnocením nebo že se vzrůstající kvalifikací sice roste podíl žen a mužů, kteří zastávají nějakou vedoucí pozici, zároveň se však zvyšuje rozdíl mezi podílem žen a mužů ve vedoucí pozici a další. Některá akademická prostředí jsou však k ženám výrazně vstřícnější (zejména sociální vědy, částečně pak také humanitní vědy, zvláště pak na pracovištích AV). Naopak přírodní a zejména pak technické vědy vykazují v řadě ohledů největší genderové rozdíly, vůbec nejvýraznější jsou pak rozdíly v těchto oborech na vysokých školách.

Analýza dále poukázala na výrazná oborová a institucionální specifika a nerovnosti – např. z hlediska pracovních vztahů, jistoty práce, úrovní mezd, dostupnosti opatření pro kombinaci práce a soukromého života nebo vzorců mobility. Přírodní a technické obory např. vykazují výrazně vyšší úroveň mezd a celkově vládne mezi lidmi působícími v těchto oborech menší obava o ztrátu zaměstnání než v oborech sociálních a humanitních věd.

Oborová, genderová a institucionální specifika a jejich intersekce je přitom třeba brát v úvahu při plánování politik VaV nebo podpory výzkumu. Často se tomu však neděje. Příkladem je

např. schéma juniorských grantů GA ČR – jednoduchá analýza vzorců mobility ukazuje, pro koho je toto schéma reálně určeno. Jeho zdánlivě neutrálnímu požadavku na absolvování alespoň dvou zahraničních stáží v délce minimálně tři měsíce po absolvování Ph.D. totiž vyhovují většinou muži, častěji pak ti, kteří působí na AV, a z hlediska oboru pak zejména ti v oboru technických a přírodních věd. Zdánlivě neutrální pravidlo definující vědeckou excelenci tak může diskriminovat nejen z hlediska pohlaví, ale také z hlediska oboru a instituce, jak je názorně vidět na tomto příkladu.

Debata o vědecké excelenci už v českém prostředí zdomácněla a pojem „vědecká excelence“ patří patrně k jednomu z nejužívanějších spojení aktérů působících v rozhodovacích pozicích VaV nebo terciárního školství. Zjištění z tohoto výzkumu však ukazují, že nyní je třeba otevřít seriózní debatu nad pracovními podmínkami lidí působících vně primárního akademického pracovního trhu. Při současné nízké míře nezaměstnanosti a velké poptávce po kvalifikované pracovní síle na pracovním trhu totiž může český akademický sektor přicházet o řadu nadaných a pracovitých lidí. Jak totiž ukazuje tento výzkum, pracovní podmínky v akademické oblasti mimo primární pracovní trh jsou velice neuspokojivé a v řadě případů zdaleka nedosahují standardů běžných nejen pro vysokoškolsky vzdělanou populaci v ČR, ale ani pro běžnou populaci zaměstnanců a zaměstnankyň. Skutečnost, že akademici a akademičky mají svou práci často rádi, věnují se jí mnohdy s velkým západem a nasazením a nezřídka i nad rámec svých běžných povinností, je současným systémem vědy a terciárního vzdělání bezprecedentně zneužívána a posouvána až do stavu hraničícího s vykořisťováním, zejména pak u juniorních pracovníků a pracovníků.

**Akademici a akademičky 2018: zpráva z dotazníkového šetření akademických a vědeckých pracovníků a pracovníků ve veřejném sektoru**

Autorka: Marta Vohlídalová

Jazyková korektura: Kristýna Příbylová

Vydal: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Vydání první.

Praha 2018

Distribuce: Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1, telefon: 210 310 217, email: prodej@soc.cas.cz