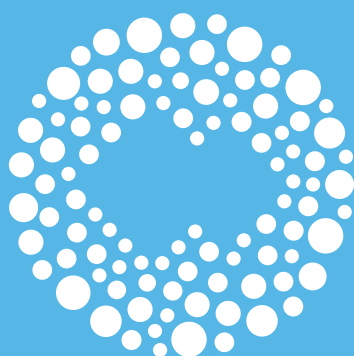


Kdo jsou čeští vědci v zahraničí?

Analýza české vědecké diaspory
a jejího vztahu k vědě v Česku



CZEXPATS
IN SCIENCE

2025

AUTORSKÝ TÝM

Markéta Doležalová, Olga Löblová, Matouš Glanc, Anna Altová,
Vladimíra Petráková, Václav Petrák, Markéta Icha Kubánková,
Eva Janská, Eliška Drápalová

DALŠÍ INFORMACE O PROJEKTU

Název projektu: Nové přístupy ke koordinaci krajské problematiky

Číslo projektu: TITBMZV919

Řešitelé projektu: Czexpats in Science, 5. května 1868, 272 01 Kladno
Univerzita Karlova, Ovocný trh 560/5, 110 00 Praha 1



CZEXPATS
IN SCIENCE



Přírodovědecká fakulta
Univerzita Karlova



nuvit
Národní ústav
pro výzkum
inovativních
technologií

T A
Č R

Tento projekt je spolufinancován se státní
podporou Technologické agentury ČR v rámci
Programu EPSILON.

www.tacr.cz
Výzkum užitečný pro společnost.



Etnologický ústav
Akademie věd ČR

DOPORUČENÁ CITACE:

Doležalová, M. Löblová, O. et al. (2025) Kdo jsou čeští vědci v zahraničí?
Analýza české vědecké diaspory a jejího vztahu k vědě v Česku.
Czexpats in Science. <https://czexpats.org/vyzkum/>



SHRNUTÍ

Na vědeckých institucích v zahraničí působí řada českých vědců a vědkyň. Na základě našich aktivit jejich počet odhadujeme na několik tisíc. Podpora jejich návratu do Česka nebo bližší spolupráce s českou vědou ze zahraničí je jedním ze způsobů, jak pomocí mezinárodní výměny myšlenek, technologií a pracovníků zvýšit kvalitu českého výzkumu a vědeckého prostředí a budovat prostředí vhodné pro inovace. K tomu je ovšem třeba vytvořit podmínky, které by české vědkyně a vědce motivovaly k návratu ze zahraničí či bližší spolupráci s vědci a institucemi v Česku. V této zprávě popisujeme základní charakteristiky české vědecké diaspory a pohled na českou vědu zvenčí. Identifikujeme, jaké změny jsou nutné k lepší spolupráci s českými vědkyněmi a vědci v zahraničí a jejich častějšímu návratu a navrhuje, jak těchto změn docílit.

Data ve zprávě pocházejí z výzkumného šetření, které se skládalo z online dotazníku (červen-září 2021, 198 respondentů), fokusové skupiny a hloubkových rozhovorů (duben 2022-srpen 2023, 12 respondentů). Respondenti působili v celkem 30 zemích světa v široké škále vědních oborů (72% přírodovědné a technické obory, 28% společenské a humanitní obory) a nacházeli se v různých fázích kariéry.

Mezi českou vědeckou diasporou je velký zájem o bližší spolupráci s českými vědeckými institucemi i o návrat do Česka. Vědkyně a vědci chtějí přispět k rozvoji svých oborů a vědecké sféry v Česku a rádi by se vrátili také z osobních důvodů. Na druhou stranu má české vědecké prostředí a širší česká společnost rysy, které vědecká diaspora vnímá negativně a představují pro ni bariéry návratu. Mezi tyto negativní charakteristiky patří především netransparentnost a nejasné postupy ve výběrových řízeních, platových podmínkách a kariérním postupu, nepotismus a "akademický inbreeding", tedy obsazování pracovních a vedoucích pozic vlastními absolventy. Tyto jevy zásadně omezují otevřenost českého vědeckého prostředí pro lidi zvenčí a byly hned po nízkých platech nejčastějšími bariérami návratu. Respondenti také vnímali negativně přístup české společnosti k ženám a k různým minoritám a málo mezinárodní prostředí. Pozitivně naopak hodnotili odbornou kvalitu jednotlivců a některých českých vědeckých pracovišť.

I když mezi vědkyněmi a vědci byl velký zájem o návrat zpět nebo o bližší spolupráci, pro respondenty nebylo jednoduché udržovat nebo si budovat kontakty v Česku ze zahraničí a ti, kdo se pokoušeli o návrat, mnohdy naráželi na neochotu kolegů a nedostatek informací o případných pozicích a výběrových řízeních. Respondenti pak vnímali české prostředí jako uzavřené a bez vážného zájmu o přilákání lidí ze zahraničí. Jako netransparentní byly vnímány nejen postupy pro získání pracovní pozice, ale také pracovní podmínky a platové ohodnocení. Šetření poukázalo na velký rozdíl mezi zkušenostmi žen a mužů.

Ženy se mnohem častěji setkávaly s bariérami návratu než muži. Šetření upozornilo na neochotu vedoucích pracovišť řešit problematické chování, jako jsou prohřešky proti vědecké etice a sexuální obtěžování. Tato neochota byla pro některé respondenty podnětem k odchodu do zahraničí. Klíčovým poznatkem podle nás je, že i respondenti, kteří měli negativní zkušenosti v Česku, projevovali zájem o bližší spolupráci nebo návrat a byli motivováni snahou přispět ke změně a zlepšení podmínek na českých institucích.

Ke zvýšení atraktivity českého vědeckého prostředí pro vědce a vědkyně v zahraničí je nutné, aby české prostředí bylo vnímáno jako otevřené a jako prostředí, ve kterém je o přilákání kolegů ze zahraničí a o mezinárodní spolupráci zájem. Transparentní mechanismy pro obsazování pracovních pozic, jasné podmínky platového ohodnocení a pracovních podmínek by výrazně posílily otevřenost českého prostředí pro vědce a vědkyně ve všech kariérních fázích. Dále je nutné, aby české instituce byly ochotny řešit problematické chování a prohřešky proti vědecké etice a podporovaly profesní kulturu, kde je běžné na problémy upozornit. Nízké platy a nedostatečná finanční podpora pro navazování mezinárodní spolupráce přispívají k uzavřenosti českého vědeckého prostředí a omezují jeho schopnost konkurovat zahraničním institucím. Dostatečná finanční podpora ze strany státu má tedy potenciál výrazně posílit konkurenceschopnost českých institucí na mezinárodní úrovni a podpořit návrat české vědecké diaspory zpět do Česka.

Na základě těchto zjištění navrhuje následující systémová opatření zejména na úrovni univerzit a výzkumných institucí, která posílí motivaci českých vědkyň a vědců působících v zahraničí k návratu či spolupráci, a tím zvýší kvalitu a mezinárodní konkurenceschopnost české vědy:

- Zvýšení transparentnosti v obsazování pracovních pozic, odměňování a kariérním postupu zavedením přehledných kariérních řádů či veřejného monitorování míry inbreedingu (tj. zaměstnávání vlastních absolventů).
- Zlepšení podmínek pro zakládání nových nezávislých týmů vědci a vědkyněmi zvenčí vypisováním otevřených pozic s atraktivním startovacím balíčkem (zahrnujícím konkurenceschopný plat, vědeckou nezávislost, provozní finance a pracovní prostory) a širokou mezinárodní inzercí výběrových řízení na tyto pozice s dostatečným předstihem.
- Posilování bezpečného prostředí a rovných příležitostí ve vědě implementací jasných a efektivních mechanismů pro řešení problematického a nevhodného chování, jako je sexuální obtěžování, diskriminace a jiné formy porušování vědecké a profesní etiky.

Implementaci těchto kroků by významně usnadnila změna v řízení univerzit a výzkumných institucí ze samosprávného na manažerské, kdy by vedení instituce bylo vybíráno odbornou radou složenou z externích odborníků s mezinárodní účastí. Tato změna by vyžadovala zásadní změnu legislativy - zejména Zákona o vysokých školách a Zákona o Akademii věd ČR - a musela by se opírat o široký konsenzus mnoha zainteresovaných stran.

Jsme přesvědčeni, že tyto kroky přispějí ke zlepšení spolupráce s českou vědeckou diasporou a k odstranění hlavních bariér pro návrat přímo identifikovaných v našem výzkumu. Česká vědecká diaspora představuje nesmírně cenný a z velké části nevyužitý zdroj pro rozvoj vědeckého prostředí v Česku. Vhodná systémová opatření k odstranění námi identifikovaných bariér tak mohou k návratu do Česka přesvědčit stovky až tisíce vědkyň a vědců, kteří nad návratem přemýšlí, ale nejsou dosud rozhodnuti, a také zvýšit atraktivitu českých institucí pro zahraniční vědkyně a vědce. Příliv kvalitních vědkyň a vědců ze zahraničí zastaví negativní důsledky odlivu talentu a přispěje k celkové prosperitě a rozvoji Česka.

EXECUTIVE SUMMARY (English)

A significant number of Czech scientists work at research institutions abroad. Based on our activities, we estimate their numbers to be in the thousands. Supporting their return to Czechia or fostering their closer collaboration with Czech institutions would increase the international exchange of ideas, technologies and personnel and have the potential to lead to research excellence and innovation. To achieve this, Czech institutions must create conditions that would encourage the return of Czech scientists from abroad or their closer collaboration with them and other scientists in Czechia.

This report describes the key characteristics of the Czech scientific diaspora and offers an external perspective of Czech science. It suggests what needs to change within Czech science to enhance collaboration with Czech scientists abroad or to encourage their return, and proposes how this could be achieved. The data in this report were collected through an online questionnaire (June–September 2021, 198 respondents), a focus group, and in-depth interviews (April 2022–August 2023, 12 respondents). Our respondents were working in 30 countries worldwide across a wide range of disciplines (72% in the natural and technical sciences, 28% in the social sciences and humanities) and were of varied career stages.

Our respondents have indicated an interest in both closer collaboration with Czech institutions and returning to Czechia. Scientists working abroad want to contribute to the development of their discipline particularly and of science in Czechia generally. Many also consider returning for personal reasons. However, some aspects of the Czech scientific environment and broader society are perceived negatively by the diaspora, posing barriers to their return. These include a lack of transparency and clarity around hiring processes, salary conditions, and career progression, as well as nepotism and “academic inbreeding” (the practice of hiring internal graduates for job and leadership positions). These issues significantly limit the openness of the Czech scientific environment to outsiders and were the most commonly cited barriers to returning, after low salaries. Respondents also rated negatively societal attitudes towards women and minorities, as well as a lack of internationalization. On the positive side, they rated positively research excellence of individuals and of some Czech institutions.

Despite their strong interest in returning or collaborating with Czech science more closely, respondents found it challenging to maintain or establish contacts in Czechia from abroad. Those attempting to return often faced resistance from colleagues and a lack of information about potential positions and recruitment processes. Respondents perceived the Czech scientific environment as closed and as lacking genuine interest in attracting individuals from abroad. Recruitment processes, working conditions, and salaries were often perceived as non-transparent.

Our data revealed significant differences between the experience of men and of women. Women encountered barriers to return more frequently than men. The data also highlighted an unwillingness among institutional leaders to address problematic behavior, such as breaches of scientific ethics and sexual harassment. For some respondents, these issues were the reason they had left to pursue opportunities abroad. A key finding is that even respondents who had negative experiences in Czechia were interested in creating closer collaborations or in returning, motivated by a wanting to contribute to changes and to improving conditions at Czech institutions.

To make the Czech scientific environment more attractive to scientists working abroad, it must be open and genuinely interested in attracting international colleagues and fostering international collaboration. Transparent recruitment mechanisms, clear salary frameworks, and better working conditions would significantly enhance the openness of the Czech scientific environment to scientists at all career stages. Furthermore, Czech institutions must be willing and able to address problematic behaviors and ethical violations and foster a professional culture where reporting of issues is normalized. Low salaries and insufficient financial support for establishing international collaborations contribute to the insularity of the Czech scientific environment and hinder its ability to compete with foreign institutions. Adequate financial support from the state would significantly enhance the competitiveness of Czech institutions at the international level and encourage the return of Czech scientists.

Based on these findings, we propose that the following measures are implemented at the level of universities and research institutions to facilitate the return of Czech scientists from abroad or to enhance collaboration with them, thereby improving the quality and international competitiveness of Czech science:

- To enhance transparency in recruitment, remuneration, and career progression by introducing clear frameworks and criteria for career progression and promotions and publicly monitoring the level of inbreeding (i.e., of hiring a given institution's own graduates).
- To actively support the establishment of new independent research groups by external scientists through creating open positions with attractive start-up packages (including competitive salaries, scientific independence, operational funding, and workspaces) and broad international advertising of these positions sufficiently in advance.
- To foster a safe environment and equal opportunities in science by implementing clear and effective mechanisms for addressing problematic and inappropriate behavior, such as sexual harassment, discrimination, and other violations of scientific and professional ethics.

Implementing these measures would be greatly facilitated by transitioning the management of research institutions from a self-governing model to a managerial one, where the institution's leadership is selected by an expert council composed of external professionals, including international participants. Such a change would require significant legislative amendments—particularly to the Act on Higher Education and the Act on the Academy of Sciences—and would need to be supported by broad consensus among relevant stakeholders.

We believe these steps will improve collaboration with the Czech scientific diaspora and work towards removing the major barriers to return identified in our research. The Czech scientific diaspora represents an extremely valuable yet largely untapped resource for the development of science and research in Czechia. Removing the identified barriers through implementing the recommended measures has the potential to attract hundreds to thousands of scientists who are considering returning but have not yet decided, while also increasing the attractiveness of Czech institutions to international researchers. The influx of high-quality scientists from abroad would mitigate the negative effects of talent drain and contribute to the overall prosperity and development of Czechia.



OBSAH

Úvod	7
Sběr dat a metody šetření	8
Kvantitativní výzkum	8
Kvalitativní výzkum	9
Limitace výzkumného šetření	9
O respondentech	10
V jakých oborech respondenti pracují	11
V jaké kariérní fázi se nacházejí	12
Kdy vyjeli do zahraničí	12
Účastníci fokusové skupiny a hloubkových rozhovorů	13
Výsledky	14
Kontakt a spolupráce s vědci v ČR	15
Zkušenosti se spoluprací	16
Návrat do Česka	18
Motivace pro návrat	19
Osobní důvody	19
Zájem o práci v českém prostředí	20
Překážky v návratu	22
Platové ohodnocení a podmínky na pracovišti	23
Netransparentnost	24
Špatné zkušenosti z českého prostředí	26
Nižší kvalita akademického prostředí	27
Zkušenosti s diskriminací	29
Motivace pro odchod	30
Jak usnadnit návrat do Česka?	32
Přístup vedení a kultura na pracovišti	33
Širší společenské prostředí	34
Závěry a doporučení	36
Poděkování	37
Použitá literatura	38

ÚVOD

Kdo jsou čeští vědci a vědkyně v zahraničí? Co mohou Česku nabídnout a co od Česka naopak očekávají? V *Czexpats in Science* odhadujeme, že českých vědců a vědkyň působících v zahraničí, je celkem několik tisíc. Jsou mezi nimi jak seniorní vědci, kteří do zahraničí emigrovali před rokem 1989 či brzy po něm, tak i mladší vědci, kteří vyjeli za studiem či prací relativně nedávno. Systematičtější informace o tom, co je k životu v zahraničí motivovalo, zda zvažují návrat a jaký mají vztah k Česku a českému vědeckému prostředí, však doposud nebyly k dispozici.

Ve spolupráci s týmem vědců a vědkyň z centra Geomigrace na Přírodovědné fakultě Univerzity Karlovy a z České akademie věd jsme proto mezi lety 2021 a 2023 uskutečnili výzkum, který na tyto základní otázky o české vědecké diaspoře poskytl odpovědi. Jsme velmi vděční více než dvěma stovkám respondentů, kteří našemu výzkumu věnovali čas.

Jeich výpovědi dávají důvod k optimismu pro Česko. Značná část českých vědců a vědkyň v zahraničí by se do Česka ráda vrátila a naprostá většina si přeje s českou vědou více spolupracovat. To nabízí české vědě velké příležitosti, jak pomocí mezinárodní výměny myšlenek, technologií a pracovníků vytvořit prostředí vhodné pro inovace a tím přispět k větší prosperitě v Česku. V kontextu transformace evropských zemí na znalostní ekonomiky je toto pro tvůrce veřejných politik příležitost, kterou by tvůrci veřejných politik (nejen) v oblasti vědy, výzkumu a inovací v Česku měli zvážit.

Na druhou stranu česká vědecká diaspora poukazuje na konkrétní překážky, které stojí vědcům se zahraničními zkušenostmi v cestě jak k návratu do Česka, tak i k větší spolupráci s českou vědou ze zahraničí. Doufáme, že výsledky popsané v této výzkumné zprávě přispějí nejen k vytvoření lákavého prostředí pro vědce a vědkyně přicházející ze zahraničí bez ohledu na národnost, ale také ke zvýšení kvality české vědy.

Česká vědecká diaspora představuje nesmírně cenný a z velké části nevyužitý zdroj pro rozvoj vědeckého prostředí v Česku. Vhodná systémová opatření k odstranění námi identifikovaných bariér tak mohou k návratu do Česka přesvědčit stovky až tisíce vědkyň a vědců, kteří nad návratem sice přemýšlí, ale nejsou dosud rozhodnutí. V neposlední řadě mohou také zvýšit atraktivitu českých institucí pro zahraniční vědkyně a vědce. Věříme, že větší otevřenost vědeckého prostředí myšlenkám, světu i lidem je klíčem k tomu, aby česká věda byla světová a ambiciózní, a jako taková ještě více přispívala k prosperitě a rozvoji české společnosti.

SBĚR DAT A METODY ŠETŘENÍ

Náš výzkum probíhal ve spojení se širěji pojatým projektem „Nové přístupy ke koordinaci krajaňské problematiky“, financovaným Technologickou agenturou České Republiky - TAČR (2020–2022, č. projektu TITBMZV919)¹ na základě zadání Ministerstva zahraničních věcí ČR. Jeho cílem bylo zjistit, kdo současní čeští krajaňé jsou, do jakých zemí směřují, jaké mají vazby na Česko, jakou podporu by potřebovali od českého státu a jak mohou a chtějí být pro Česko přínosem.² Krajaňé, kteří pracují ve vědě, tvořili významnou výzkumnou podskupinu, u které jsme navíc zjišťovali, v jakých oborech pracují, jak vnímají českou vědeckou sféru, zda se chtějí do Česka vrátit a co je k návratu motivuje, nebo jim naopak v návratu brání. Zajímalo nás také, zda mají zájem o bližší spolupráci s českými vědeckými institucemi. Koncepti, analýzu i diseminaci výzkumu vědecké podskupiny jsme v Czexpats in Science vypracovali samostatně.

Sběr dat byl rozdělen na kvantitativní a kvalitativní části. Kvantitativní analýzu jsme provedli v softwaru R ve verzi 4.4.1, přičemž jsme se soustředili na deskriptivní statistiku a vizualizaci dat. Příloha obsahující všechna zdrojová kvantitativní data je k dispozici online.^{3,4} Kvalitativní data jsme analyzovali tématickou obsahovou analýzou pomocí softwaru NVivo 11. Hlavní i druhotné výzkumné otázky vycházely z témat, která byla známá v literatuře o českém vědním prostředí⁵ a výzkumech vědeckých diaspor v sousedních zemích.^{6,7} Zároveň jsme brali v potaz i témata často zmiňovaná komunitou českých vědců a vědkyň v zahraničí na akcích organizovaných Czexpats in Science. Při výběru témat jsme čerpali i ze zkušeností s vědeckou prací a životem v zahraničí členů týmu Czexpats in Science.

KVANTITATIVNÍ VÝZKUM

Sběr dat pomocí dotazníkového šetření probíhal v červnu až září roku 2021. Dotazník byl šířen společně s dotazníkem určeným pro všechny české krajaňy v rámci širšího projektu. Při vyplňování dotazníku došlo k filtrování respondentů na vědce a běžnou populaci. Respondentům pracujícím ve vědě a výzkumu byly kromě otázek ze základního dotazníku také položeny otázky zaměřené na jejich vědeckou práci. Pro zařazení do vědecké větve dotazníku museli respondenti splňovat následující kritéria: pracovat jako vysokoškolský pedagogický pracovník/ce, vědec/kyně nebo výzkumník/ce, případně studovat v doktorském stupni studia, mít české občanství nebo předky, a žít převážně mimo Česko (tedy žít více než 6 měsíců v roce mimo území Česka).

1. Více informací o výzkumu a výstupy viz www.cestikrajane.cz/vysledky-vyzkumu

2. Viz Janská et al (2022a). Nové přístupy ke koordinaci krajaňské politiky: Executive Summary.

3. <https://czexpats.org/vyzkum>; doi.org/10.5281/zenodo.14384317

4. Janská, Eva. (ed) (2024). Transnational trajectories and diaspora policies: the case of Czechia in comparison to Poland, Hungary and Slovakia. Karolinum Press, ISBN: 978-80-246-5919-0

5. Mozga, T (2018): Perspectives of Czech Science 2018. View of Researchers and Science Managers on the Czech Research Area in International Context. Summary Report of a Survey. Biology Centre CAS & University of South Bohemia in České Budějovice. ISBN 978-80-7394-709-5

6. Czerniawska, et al. (2018). Beyond recognition: Polish scientific diaspora as a source of social capitalism. Polonium Foundation

7. Hall et al. (2019) Analýza zistení o stave školstva na Slovensku: To dá rozum, Bratislava: MESA10.

Respondenti byli osloveni elektronicky a mohli se k dotazníku dostat několika cestami. Dotazník jsme rozeslali e-mailem již existujícím kontaktům z databáze hlavního krajského projektu, dále byl dotazník šířen Ministerstvem zahraničních věcí relevantními kanály. Nakonec jej také osobně sdíleli všichni řešitelé projektu skrze své relevantní kontakty. K šíření dotazníku jsme využili následující kanály: sociální sítě (včetně placené reklamy na Facebooku), krajské organizace, newsletter a sociální sítě organizace Czexpats in Science.

KVALITATIVNÍ VÝZKUM

Po dokončení sběru kvantitativních dat proběhl sběr kvalitativních dat pomocí fokusové skupiny a hloubkových rozhovorů. Tématické okruhy otázek pro fokusovou skupinu a pro hloubkové rozhovory byly vybrány po předběžné analýze dotazníkového šetření tak, aby navazovaly na hlavní témata vycházející z kvantitativního šetření a existující literatury. V kvalitativním šetření jsme především chtěli získat bližší vhled do mechanismů odchodu, návratu (či případného návratu) a bariér k návratu, se kterými se respondenti setkali.

Fokusové skupiny se zúčastnilo osm vědců v různých kariérních fázích (doktorandi, postdoktorandi, vědci ve vedoucích pozicích), pocházejících z různých oborů a žijících v různých zemích. Mezi účastníky byli čtyři muži a čtyři ženy. Dále jsme uskutečnili čtyři hloubkové rozhovory s vědci, kteří měli zájem o účast ve fokusové skupině, ale z časových důvodů to nebylo možné. Hloubkových rozhovorů se zúčastnili dva muži a dvě ženy. V kvalitativním šetření převažovali účastníci z Evropy (Německo, Velká Británie, Švýcarsko), nicméně většina respondentů měla rozsáhlejší zahraniční zkušenosti v několika zemích, v Evropě i mimo Evropu (USA, Austrálie, Nový Zéland, Skandinávie). Dva respondenti působili v době kvalitativního šetření mimo Evropu, konkrétně v jedné africké a jedné středoamerické zemi, po předchozím působení ve Velké Británii. Respondenti tedy měli bohaté zahraniční zkušenosti zahrnující působení v různých akademických prostředích a rozdílných systémech vědeckého fungování.

LIMITACE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Tento výzkum má několik limitací. Hlavní z nich je metoda sběru dat a šíření dotazníků, kdy na dotazník odpovídali respondenti, kteří se o něm dozvěděli zejména skrze sociální sítě organizace Czexpats in Science, sociální sítě řešitelů širšího projektu o krajských potřebách a skrze placenou reklamu na sociální síti Facebook společnosti NUVIT,⁸ která byla jedním z projektových partnerů. Nejedná se tedy o reprezentativní vzorek. Většina těchto vědců má silnější vztah k Česku a větší zájem o dění na české vědecké scéně. Dále pak většina dotazovaných již znala organizaci Czexpats in Science, což také mohlo vést k jistému zkreslení výsledků, kde reálně může být mezi českou diasporou zájem o návrat o něco nižší, než v našem vzorku. Data o počtu českých občanů v zahraničí a o jejich kvalifikacích nejsou nikde systematicky sbírána. Nevíme tedy, kolik českých občanů žije v zahraničí a následně ani kolik českých vědců působí v zahraničních vědeckých institucích a na zahraničních univerzitách, ani jaké demografické skupiny mezi českými vědci v zahraničí převažují.⁹

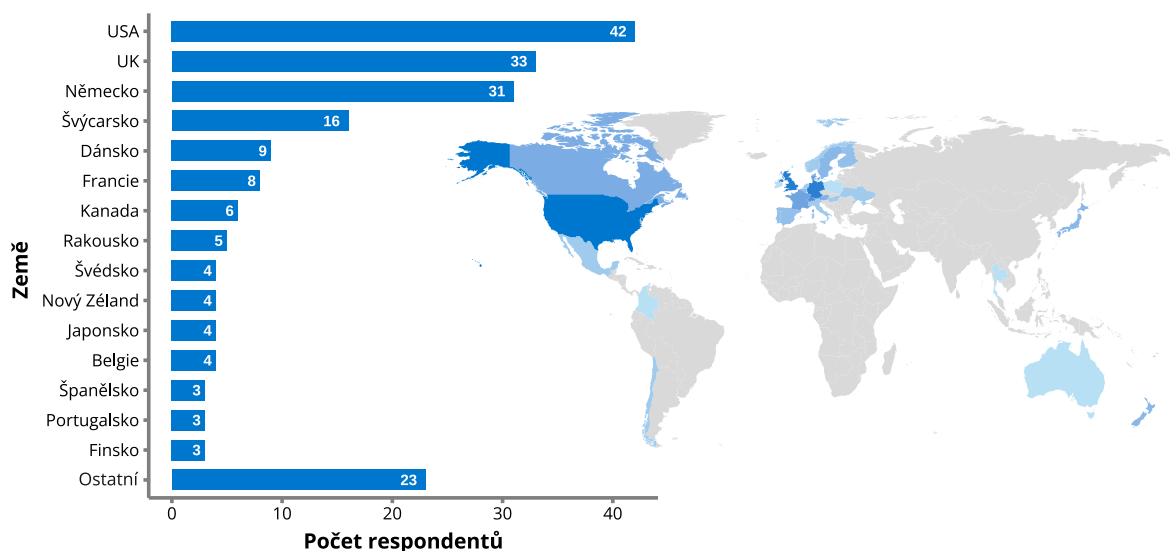
8. Národní ústav pro výzkum inovativních technologií, www.nuvit.cz

9. Odhad Czexpats in Science o celkovém počtu českých vědců a vědkyň v zahraničí v rámci nízkých tisíců vychází z několika bodů. V Mapě vědců, kterou provozujeme (<https://czexpats.org/mapa-vedcu>), je v současnosti registrováno přes 300 jednotlivců, tato databáze však rozhodně není vyčerpávající. Celkově je naše organizace v kontaktu s vyššími stovkami českých vědců a vědkyň působících v zahraničí. Na networkingových akcích, které pravidelně pořádáme v zahraničí, přitom typicky potkáme kolem 30% procent vědců, kteří do té doby o existenci Czexpats in Science netušili. O disciplinárním a jiném profilu celkové populace českých vědců a vědkyň v zahraničí dobrou představu nemáme.

Úspěch sběru dat na mezinárodní úrovni do velké míry závisí na již existujícím kontaktu s Českem. Vědci si často vytvářejí kontakty a sítě ve svých oborech, nikoliv podle národnosti, a vzhledem k online distribuci především přes sociální sítě je jisté, že se nám nepodařilo zachytit vědce a vědkyně, kteří neudržují kontakt s českou vědeckou scénou či českými krajanskými komunitami. Náš kvantitativní výzkumný soubor zahrnoval 198 respondentů, jedná se tak v absolutních číslech o soubor relativně malý. Nicméně náš vzorek zachycuje vědci působící napříč obory, ve všech kariérních fázích a ve 30 zemích světa (viz níže). Navzdory limitacím náš výzkum přináší hodnotné poznatky o zkušenostech českých vědců a vědkyň v zahraničí, mechanismech, které vedou k odchodu do zahraničí, a opakované mobilitě. Zároveň také poukazuje na faktory, které fungují jako bariéry k návratu nebo ke spolupráci s českými vědeckými institucemi.

O RESPONDENTECH

Kvantitativní části průzkumu se zúčastnilo 198 vědkyň a vědců působících v celkem 30 zemích světa. České občanství mělo 97 % respondentů a 14 % ze všech zúčastněných mělo ještě jiné než české občanství. Nejvíce respondentů působilo ve Spojených státech amerických (21 %), Velké Británii (17 %) a Německu (16 %). Rozložení respondentů dle zemí ukazuje Graf 1. Náš vzorek potvrzuje celosvětový trend destinací, které mají nejvyšší počet zahraničních studentů a vědců. Podle UNESCO¹⁰ se 89 % zahraničních/mezinárodních studentů v přírodovědných a technických oborech nachází jen v deseti zemích. Mezi deseti zeměmi s nejvyšším počtem mezinárodních studentů jsou USA, Velká Británie, Německo a Švýcarsko - země, kam podle našich dat nejčastěji odcházejí čeští doktorandi. Velká otevřenost akademických systémů v těchto zemích a nabídka programů v angličtině a v němčině patří pravděpodobně mezi hlavní faktory, které studenty a vědce z Česka lákají.¹¹

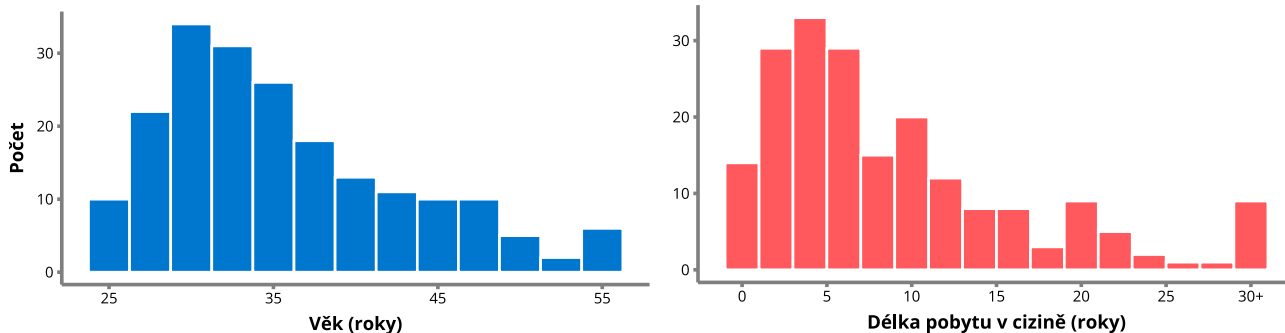


Graf 1: Zastoupení respondentů dle místa pobytu. Nejpopulárnější destinací jsou USA, Velká Británie a Německo, kde je více než polovina respondentů.

Respondenti byli ve věku 25 až 80 let, medián věku respondentů byl 34 let. Průměrně žili respondenti v cizině 9,9 roku, medián pobytu v cizině byl 7 let (Graf 2). Na dotazník odpovědělo 55 % žen, 44,5 % mužů a 0,5 % nebinárních osob. Většina respondentů žila v manželství či partnerství (68 %) a více než polovina respondentů neměla děti (57 %). Většina respondentů hodnotila svoji životní úroveň jako průměrnou (48 %) nebo nadprůměrnou (41 %).

10. Schneegans et al. (2021). UNESCO Science Report: The Race Against Time for Smarter Development – Executive Summary. Paris: UNESCO Publishing

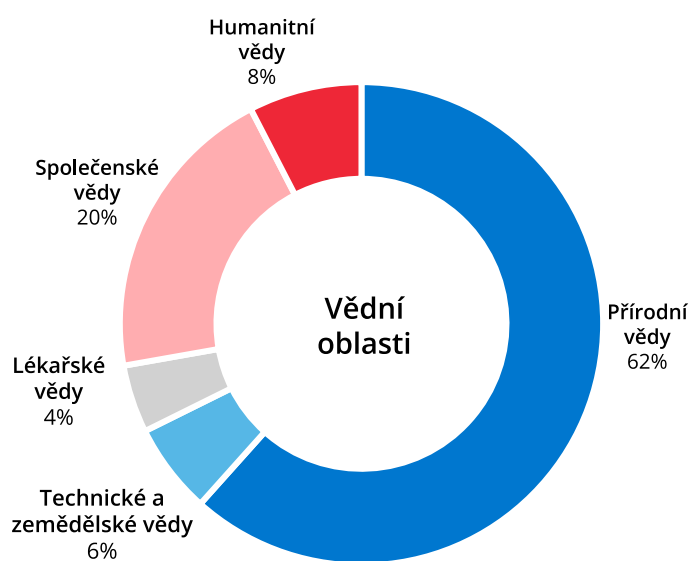
11. Guth and Gill (2008). Motivations in East–West Doctoral Mobility: Revisiting the Question of Brain Drain, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34:5, 825-841.



Graf 2: Věk respondentů a délka jejich pobytu v zahraničí. Respondenti byli ve věku 25 až 80 let a průměrně žili respondenti v cizině 9,9 roku, medián věku byl 34 let, medián pobytu v cizině 7 let

V JAKÝCH OBORECH RESPONDENTI PRACUJÍ

Téměř tři čtvrtiny respondentů (72 %) pracovaly v takzvaných STEM oborech (“science, technology, engineering, and mathematics”, tedy přírodovědných a technických oborech). Ve společenských a humanitních oborech pracovalo 28 % respondentů. Rozdělení respondentů dle vědních oblastí ukazuje Graf 3.

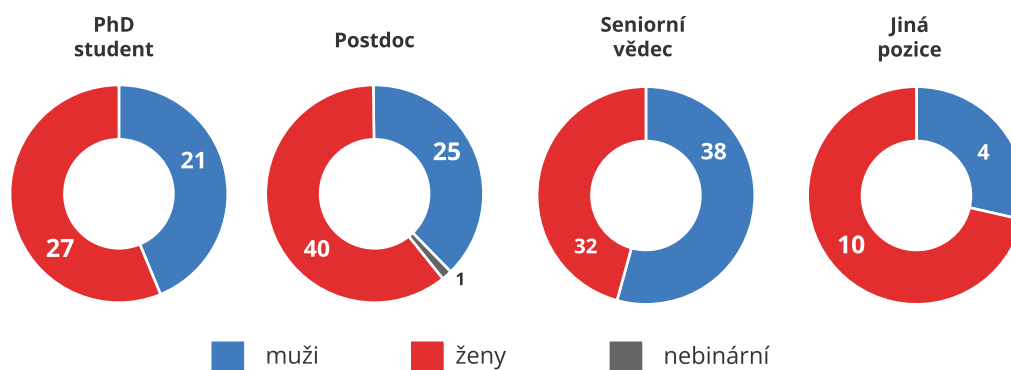


Graf 3: Zastoupení respondentů dle vědních oblastí. Nejvíce respondentů působilo v přírodních vědách.

Ve společenských a humanitních oborech pracovalo více žen (73 %) než mužů (27 %), zatímco v rámci přírodovědných a technických oborů byl poměr zastoupení mužů a žen vyváženější (51 % mužů, 49 % žen).

V JAKÉ KARIÉRNÍ FÁZI SE NACHÁZEJÍ

Co se týče kariérní fáze, 35 % vědců pracovalo na seniorní pozici, 33 % jako postdoktorandi a 24 % na pozici PhD studentů. Největší rozdíly v zastoupení mužů a žen byly na postdoktorandských pozicích (Graf 4).

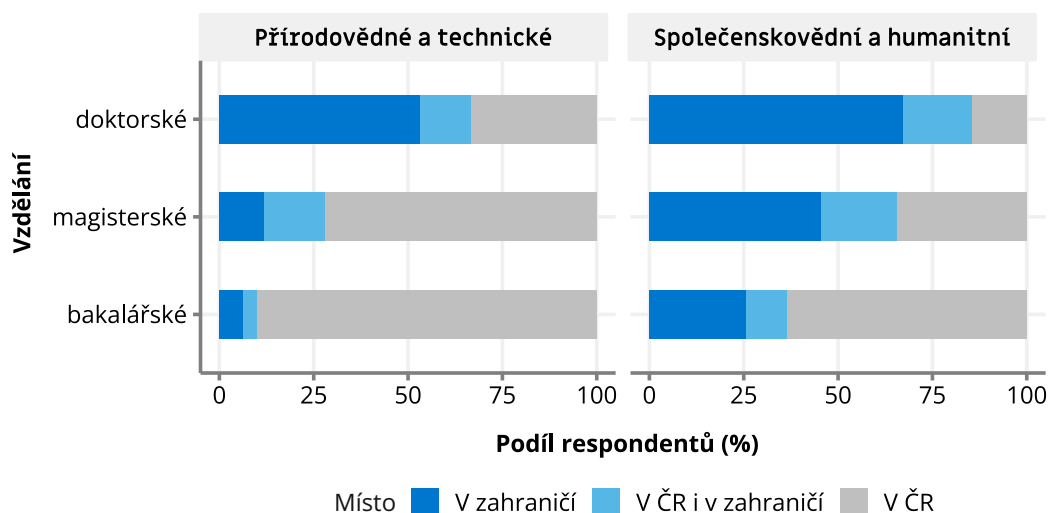


Graf 4: Zastoupení respondentů dle genderu a kariérních fází. Mezi všemi respondenty bylo o něco více žen než mužů.

KDY VYJELI DO ZAHRANIČÍ

Většina respondentů se do zahraničí přesunula až po ukončení magisterského stupně studia – na PhD se do zahraničí vydalo 57 % respondentů a v kombinaci se studiem v Česku studovalo doktorát v zahraničí dalších 15 % respondentů. Magisterské studium absolvovalo v zahraničí 21 % respondentů, v kombinaci se studiem v Česku dalších 17 % respondentů.

Vědci ve společenských a humanitních oborech studovali ve všech stupních studia v zahraničí častěji než vědci z přírodních a technických oborů. Nejvýraznější rozdíl byl na úrovni magisterského studia, které v zahraničí absolvovala necelá třetina respondentů z přírodních a technických oborů, zatímco ve společenských a humanitních oborech to byly dvě třetiny - tedy více než dvojnásobek (Graf 5).



Graf 5: Místo vysokoškolského vzdělání respondentů. Respondenti ze společenských a humanitních oborů studovali v zahraničí výrazně častěji, než ti z přírodních a technických oborů.

FOKUSOVÁ SKUPINA A HLOUBKOVÉ ROZHOVORY

Při výběru a cíleném oslovování respondentů do kvalitativního šetření jsme zohlednili faktory genderové vyváženosti (stejný počet mužů a žen), v jaké kariérní fázi se respondent nachází, a také v jakém oboru respondent pracuje. Účelem kvalitativního šetření bylo získat bližší pochopení mechanismů odchodu a zjistit, jak se případné motivace a bariéry návratu v různých životních a kariérních fázích mění. Při výběru respondentů jsme tedy považovali za důležité mluvit s respondenty všech kariérních fází a také specificky s vědci z přírodovědných a technických i společenskovedních a humanitních oborů, kteří byli v našem kvantitativním vzorku podprezentováni. Základní údaje o respondentech z kvalitativního šetření jsou uvedeny v Tabulce 1.

Respondent	Muž / Žena	Obor	Kariérní fáze
R 1	Muž	Přírodovědné a technické obory	Associate professor
R 2	Žena	Společenskovední a humanitní obory	Vedoucí skupiny
R 3	Muž	Přírodovědné a technické obory	Doktorand
R 4	Muž	Přírodovědné a technické obory	Vedoucí skupiny
R 5	Žena	Přírodovědné a technické obory	Doktorandka
R 6	Žena	Společenskovední a humanitní obory	Vedoucí skupiny
R 7	Žena	Přírodovědné a technické obory	Postdoktorandka
R 8	Muž	Společenskovední a humanitní obory	Doktorand
R 9	Muž	Společenskovední a humanitní obory	Seniorní vědec
R 10	Muž	Společenskovední a humanitní obory	Profesor
R 11	Žena	Společenskovední a humanitní obory	Vládní instituce
R 12	Žena	Společenskovední a humanitní obory	Postdoktorandka

Tabulka 1: Demografické údaje respondentů kvalitativního šetření



VÝSLEDKY

Naše šetření ukázalo, že čeští vědci a vědkyně žijící v zahraničí mají zájem o různé formy spolupráce s českými kolegy. Rádi by přispěli k rozvoji svých oborů v Česku a velká část vědců a vědkyň zvažuje návrat. České akademické prostředí má ale některé charakteristiky, které našim respondentům bránily v návratu nebo v takové spolupráci, jakou by si přáli. Některé z těchto charakteristik jsou dané pozicí Česka v rámci světové ekonomiky, např. české instituce mohou jen těžko konkurovat západním institucím nabídkou stejných platů. Velká část respondentů ale nebyla motivovaná jen platovým ohodnocením. Pro respondenty bylo důležité kvalitní vědecké a profesní zázemí a často vyjadřovali jako velkou motivaci pro návrat touhu přispět k rozvoji vědy a výzkumu v rodné zemi. Respondenti ale často vnímali české vědecké prostředí jako uzavřené a jako prostředí, do kterého je těžké ze zahraničí vstoupit. Tato uzavřenost je podle respondentů spojena s dalšími negativními charakteristikami, jako je neochota institucí řešit problematické chování a praktiky, především když na ně upozorní juniorní vědci a vědkyně. Respondenti však hodnotili pozitivně kvalitu práce jednotlivých kolegů a kolegyň, kteří v rámci českého vědeckého prostředí dosahují špičkové úrovně. Právě tato skutečnost byla také jednou z hlavních motivací pro případný návrat. Bariérám a motivacím k návratu a spolupráci se podrobněji věnujeme v této kapitole.



KONTAKT A SPOLUPRÁCE S VĚDCI V ČESKU

V dotazníkovém šetření jsme se respondentů ptali, zda jsou v kontaktu s dalšími českými vědkyněmi a vědci. Zjistili jsme, že většina vědců a vědkyň je v pravidelném kontaktu se svými českými kolegy a kolegyněmi. V pracovním kontaktu s vědci a vědkyněmi působícími v Česku byla více než pětina (23 %) respondentů každý měsíc a necelá desetina (9 %) každý týden. S českými vědci působícími v zahraničí pak pětina (22 %) každý měsíc nebo častěji. Naprostá většina respondentů (více než 80 %) uvedla, že má zájem být s dalšími českými vědci v kontaktu častěji.

Čeští vědci a vědkyně v zahraničí by nejraději spolupracovali s českými kolegy na společném výzkumu, vzdělávání či popularizaci vědy. O spolupráci formou přípravy společných projektů či publikací by měli zájem 3 ze 4 respondentů. Většina respondentů by také ráda přednášela na českých institucích (69 %) a měla zájem o neformální kontakt s vědci a pedagogy v Česku (55 %). Polovina by ráda školila či mentovala české studující (51 %). Naopak zájem o formování veřejných politik či účast na hodnocení českých institucí a akreditačních procesech je mezi respondenty spíše nižší (Graf 6).

O jakou profesionální spolupráci s ČR máte zájem?	Počet odpovědí	Podíl odpovídajících
Nejčastější odpovědi		
Práce na společných projektech či publikacích	148	75%
Přednášky pro české univerzity / výzkumné ústavy	137	69%
Neformální kontakt s vědci a pedagogy v ČR	109	55%
Školení či mentorování studentů na českých vysokých školách	100	51%
Popularizace vědy pro širokou veřejnost v ČR	98	50%
Nejméně časté odpovědi		
Recenzování českých publikací	50	25%
Členství v odborných společnostech	50	25%
Účast na formování veřejných politik ve školství, vědě a výzkumu	45	23%
Hodnocení kvality institucí / akreditačních procesů	41	21%
Účast na formování veřejných politik v mém oboru	40	20%
Nemám zájem o spolupráci s ČR	3	2%

Graf 6: Zájem o spolupráci s Českem. Největší zájem je o spolupráci, která se týká přímo vědecké nebo pedagogické práce, menší zájem je o aktivity spojené s rozvojem činností nebo hodnocením kvality.

Dotazníkové šetření ukázalo, že mezi českými vědkyněmi a vědci žijícími v zahraničí je velký zájem o spolupráci s českými institucemi. O spolupráci s Českem měli zájem nejen respondenti, kteří by se do Česka rádi vrátili, ale i respondenti, kteří se do Česka vrátit neplánují.

ZKUŠENOSTI SE SPOLUPRACÍ

O konkrétní zkušenosti se spoluprací s Českem po odchodu do zahraničí se pak podělili účastníci rozhovorů a fokusové skupiny. Respondenti kvalitativního šetření byli v kontaktu s českými kolegy, a to v Česku i v zahraničí. Řada z nich již měla se spoluprací s českými kolegy zkušenost, například formou společných publikací nebo se o spolupráci v minulosti pokusila. Někteří také měli zkušenost s přednášením na českých institucích nebo vyjádřili zájem o přednášení a výuku a mentoring studentů. Diskuse v kvalitativním šetření tedy odrážela výsledky dotazníkového šetření ohledně nejčastější formy spolupráce (případně zájmu o spolupráci).

Respondenti kvalitativního šetření často reflektovali zdrženlivost vědců a vědkyň působících v Česku spolupráci iniciovat. Nejčastěji spolupracovali s Čechy, se kterými se například pravidelně potkávali v rámci mezinárodních odborných konferencí. Respondent R4, seniorní vědec, který s kolegy v Česku několikrát spolupracoval a také krátkodobě v Česku působil, považoval svou spolupráci s českými vědci za úspěšnou:

„Já jsem měl vztah [s českými vědci] vždy dobrý a tyto komunikace vedly v zahraničí k řadě publikací, tedy to fungovalo dobře.“ (R4)

Respondent R4 ale pokračoval a uvedl, že iniciativa pro navázání spolupráce a pro práci na společných publikacích vyšla vždy z jeho strany a ne ze strany jeho kolegů v Česku:

„Většina iniciativ vyšla z mé strany a česká strana vždy ochotně spolupracovala, rádi přispěli do paperů¹² a pak tam byli uprostřed jako kontributoři. Ale skoro jsem nezažil, že by ta iniciativa přišla z jejich strany, jejich projektů, kdy by se snažili něco budovat a nevím proč, ale je to takový symptom, se kterým jsem se setkal v českém prostředí po návratu.“ (R4)

Další respondent (R8), juniorní vědec na doktorandském studiu v zahraničí, měl podobnou zkušenost se spoluprací s českými kolegy. Podle jeho zkušeností spolupráce fungovala dobře, ale také především s kolegy, kteří měli zahraniční zkušenost.

„Spolupráce v rámci vědeckého výzkumu, kterou mám v Česku, funguje velmi dobře, ale to jsou lidé, kteří studují nebo studovali v zahraničí, mají kontakt a jsou ochotni spolupracovat nejen v rámci svého okruhu.“ (R8)

Jako jedno z možných vysvětlení nabídl jeden z respondentů například menší účast vědců působících v Česku na zahraničních konferencích:

„Mě k tomu jen napadají zprávy od kamarádů, kteří mají zkušenosti v české akademické sféře – mnohem méně financí na mezinárodní konference.“ (R5)

Menší účast českých vědců a vědkyň na mezinárodních konferencích nemusí být zapříčiněna nezájmem o účast. Často takové účasti brání externí bariéry jako nedostatek financí a nedostatečná institucionální podpora.

Respondent R9 měl jiný názor. Podle něj existuje zájem o spolupráci s kolegy v zahraničí i na straně českých institucí a managementu, pro které může být spolupráce s českými kolegy v zahraničí přínosná:

12. Hovorové, z angličtiny přejaté označení pro odborný článek



„Pokud jde o ochotu a zájem o spolupráci českých výzkumných pracovišť s vědci, kteří jsou v zahraničí, tak tam si myslím, že zájem je. Tím, že jsou v zahraničí, tak pro ně nepředstavují konkurenci. To je asi jedna z hlavních výhod ze strany managementu těch organizací, naopak jim můžou pomoci nějakým způsobem vytáhnout nahoru publikačně.“ (R9)

Zkušenosti se spoluprací s kolegy a kolegyněmi v Česku se lišily. Velký rozdíl byl mezi zkušenostmi mužů a žen se spoluprací s českým prostředím. Zatímco muži v kvalitativním šetření mluvili spíše pozitivně o existujícím zájmu o spolupráci ze strany svých kolegů v Česku, i o zkušenostech se spoluprací, ženy mluvily spíše o nezájmu z české strany a o překážkách s navázáním spolupráce. Jeden z respondentů-mužů v rozhovoru uvedl:

„Párkrát jsem tam byl pozvaný na přednášku, párkrát jsem tam byl pozvaný na konferenci, dokonce jednou kolegové organizovali veřejnou debatu, tak mě tam pozvali.“ (R10)

Respondentka R2 se podělila o jinou zkušenost. Po odchodu do zahraničí se aktivně snažila navázat kontakty s kolegy v Česku a ráda by s nimi spolupracovala na nějakém projektu, ale její snaha o spolupráci byla neúspěšná. Respondentka vyjádřila pocit, že ze strany jejich kolegů v Česku o spolupráci zájem nebyl:

„V průběhu dalších 20 let jsem navázala kontakty s mnoha dalšími lidmi, nicméně jakýkoli pokus o spolupráci nebo semestr v Česku jako hostující přednášející nebo stát se součástí nějakého projektu byl neúspěšný.“ (R2)

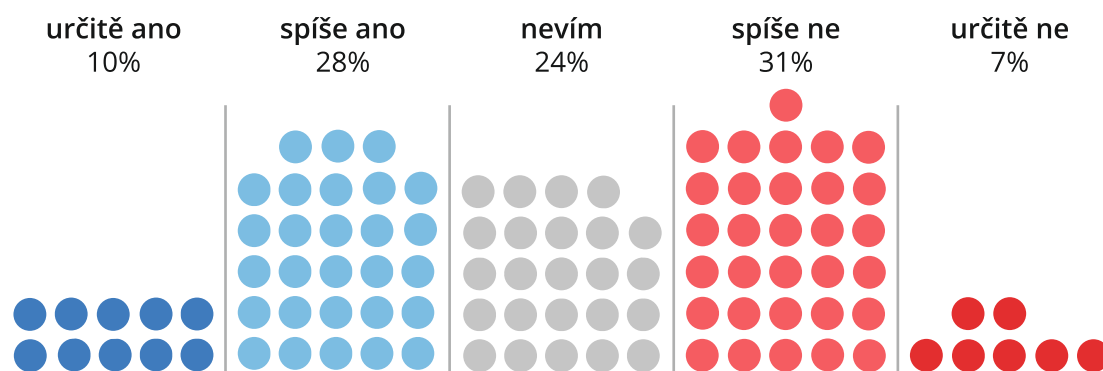
O podobné zkušenosti se podělily další respondentky, kterým také připadalo těžké udržovat nebo budovat kontakty v českém prostředí. Rozdílným zkušenostem žen a mužů se věnujeme níže v kapitole Zkušenosti s diskriminací.

Naše data ukázala, že velká většina českých vědců a vědkyň má i po odchodu či delším pobytu v zahraničí zájem o spolupráci s Českem a mnoho z nich se o navázání spolupráce aktivně snaží. Větší otevřenost a ochota ke spolupráci by pro české prostředí byla přínosná. Například, jak uvedl respondent R9, spolupráce s širším okruhem kolegů v zahraničí by mohla pomoci českým vědcům a vědkyním s jejich publikační činností. Vyšší publikační úspěšnost na mezinárodní úrovni by následně mohla zvýšit mezinárodní reputaci českých institucí a tím jim pomoci nalákat do Česka kolegy ze zahraničí.

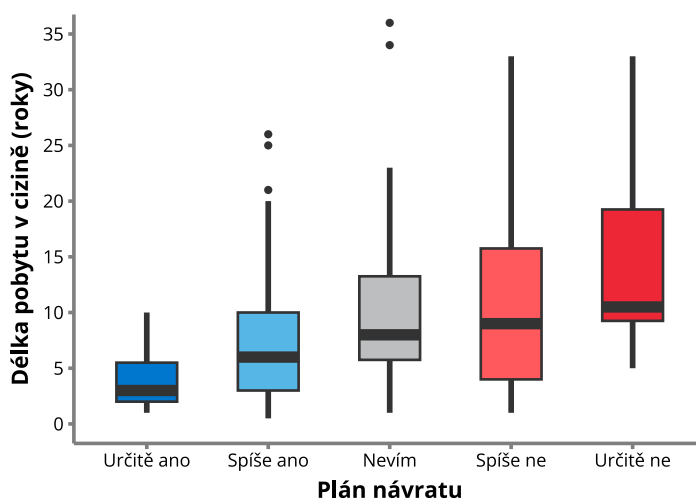


NÁVRAT DO ČESKA

Klíčová výzkumná otázka zněla, zda se vědci a vědkyně plánují vrátit se do Česka a jaké vnímají pro případný návrat bariéry. Více než třetina dotázaných se k možnému návratu do Česka staví pozitivně, stejně velká skupina tuto možnost spíše zamítá (38% odpovědělo určitě ano a spíše ano, stejný podíl pak určitě ne a spíše ne), čtvrtina (24 %) je nerozhodnutá (Graf 7). Podíl vědkyň a vědců, kteří plánují návrat do Česka, se snižuje s přibývajícimi lety strávenými v zahraničí (Graf 8) a narozením dětí.



Graf 7: Plánujete se vrátit do České republiky? Více než třetina respondentů zvažuje návrat a stejně velká skupina s ním nepočítá.



Graf 8: Plán návratu dle délky pobytu v cizině. S délkou pobytu v zahraničí klesá odhodlání k návratu.

Vědci z přírodních a technických oborů se chtějí vracet o něco více než vědci ze společenských a humanitních oborů. I když v rámci celého vzorku se do Česka chtějí o něco více vracet ženy než muži (39 % vs. 35 %), ženy ve společenských a humanitních oborech se chtějí vracet výrazně méně v porovnání se všemi ostatními skupinami. V rámci kvalitativního šetření uváděly ženy více negativních zkušeností z českého prostředí (například se sexismem) a také častěji mluvily o nezájmu ze strany českých kolegů o spolupráci. Respondenti ze společenských a humanitních oborů pak celkově více vnímali své obory jako "opožděné" oproti zahraničí.

MOTIVACE PRO NÁVRAT

Nejvýznamnějším důvodem pro návrat do Česka byly mezi respondenty jednoznačně osobní a rodinné důvody, které jako motivaci pro návrat uvedly tři čtvrtiny respondentů (75 %, Graf 9). Respondenty by dále k návratu motivovala možnost dělat v Česku vědu na stejné úrovni jako v zahraničí (67 %), nabídka pracovní pozice (60 %), či možnost podílet se na rozvoji vlastního oboru (48 %) a české vědy jako takové (45 %).

Co by pro vás bylo důvodem pro návrat do ČR?	Počet odpovědí	Podíl odpovídajících
Nejčastější odpovědi		
Osobní a rodinné důvody	149	75%
Možnost dělat v ČR vědu na stejné úrovni jako v zahraničí	133	67%
Nabídka pracovní pozice	118	60%
Možnost podílet se na rozvoji mého oboru v ČR	95	48%
Možnost podílet se na zlepšení kvality vysokého školství a vědy v ČR	89	45%
Nejméně časté odpovědi		
Více sociálních výhod (např. zdravotní a sociální zabezpečení)	46	23%
Klidnější život (např. víc volna, bezpečnější život)	45	23%
Levnější život / vyšší životní úroveň než v zahraničí	45	23%
Lepší pracovní zázemí či kontakty než v zahraničí	44	22%
Možnost rychlejšího kariérního růstu v ČR	43	22%

Graf 9: Motivace respondentů pro návrat. Největší motivací k návratu jsou osobní důvody, důležitým faktorem jsou také možnosti profesního působení.

Naopak většina respondentů nebyla k návratu motivována sociálními výhodami, klidnějším životem nebo vyšší životní úrovní než měli v zahraničí (shodně 23 %). Pro většinu respondentů také nebylo motivací lepší pracovní zázemí nebo možnost rychlejšího kariérního růstu (shodně 22 %).

OSOBNÍ DŮVODY

Kvalitativní šetření potvrdilo osobní a rodinné důvody jako hlavní zdroj motivace pro návrat do Česka. Nicméně šetření také ukázalo, že se osobní a pracovní důvody k možnému návratu často prolínají nebo si naopak odporují. Osobní důvody pro návrat se liší v různých životních fázích. Pro vědce a vědkyně s dětmi v (před)školním věku byla častá motivace umožnit dětem naučit se česky a také jim zprostředkovat větší kontakt s českým prostředím a kulturou:

„Pro mě je hrozně bolestné, že mi děti odpovídají anglicky pořád, dle mě se nenaučí česky, dokud tam nebudou.“ (R6)



Respondent R9 také uvedl, že jemu i jeho partnerce české prostředí připadalo jako lepší pro výchovu dětí v porovnání s výchovou dětí v zahraničí.

„Nám se taky zdálo, že pro rodinu je lepší český prostředí, i blízkost prarodičů samozřejmě, takže myšlenky se ubíraly podobným směrem, bohužel to nevyšlo z hlediska toho mého zaměstnání.“ (R9)

Být poblíž prarodičů byla motivace i pro další respondenty. Pro jiné respondenty byla motivace vrátit se také spojena s touhou být poblíž (pra)rodičům, ale z jiného důvodu:

„Do Čech bych se chtěla vrátit a je pravda, že i z osobních důvodů, stárnu a stárnou i rodiče a to začíná hrát velkou roli.“ (R2)

Pro některé z respondentů bylo motivací vrátit se do známého prostředí, protože život v zahraničí vnímají jako těžší než život v rodné zemi.

„Dále, nevím, zda je to i zkušenost ostatních lidí, ale život v zahraničí je nesmírně únavný, člověk se zde ne úplně domestikuje.“ (R2)

Další respondentka měla podobný názor a motivaci pro návrat:

„Já bych tedy chtěla být po určitou dobu někde, kde to znám, kde rozumím kulturním signálům, které mi někdo vysílá.“ (R6)

Respondenti, kteří se chtěli vrátit do Česka z osobních důvodů, často naráželi na konflikt mezi svými osobními motivacemi k návratu a možnostmi zůstat aktivní v akademické sféře. Přes jejich touhu věnovat se vědecké práci i po návratu, se setkávali s různými bariérami.

ZÁJEM O PRÁCI V ČESKÉM PROSTŘEDÍ

Možnost vědecké práce na stejné úrovni jako v zahraničí byla v dotazníkovém šetření druhým nejčastějším důvodem pro návrat do Česka a nabídka pracovní pozice třetím nejčastějším důvodem (viz Graf 9). Respondenti v kvalitativním šetření také projevili zájem o návrat a o možnosti, které by jim působení v Česku umožnilo. Měli velký zájem přispět k rozvoji svého oboru, jak v zahraničí, tak i v Česku, a chtěli se o své zkušenosti podělit. Seniornější i juniorní vědci a vědkyně v rámci rozhovorů vyzdvihovali jako motivaci k návratu do Česka zájem o výuku českých studentů a možnost přispět k rozvoji svého oboru:

„Původně jsem si říkal, že bych zde [v cizině] docela rád zůstal, ale časem jsem si uvědomil, že bych vlastně chtěl pomoci a zůstat v univerzitním prostředí částečně v Česku a chtěl bych pomoci studentům s tím, co jsem se tady naučil, pomoci k dalšímu rozvoji, studiu.“ (R3)

Další respondent (R10), který v době výzkumného šetření plánoval užší spolupráci s jednou z českých univerzit, měl podobnou motivaci. Díky své pozici seniorního vědce měl možnost působit na dvou institucích - v západoevropské zemi, kde působil již dlouhodobě, a v Česku. Podobně jako respondent R3 byl i respondent R10 motivován touhou přispět k rozvoji českého vědeckého prostředí a k výuce studentů:



„Teď mám pocit, jak už mám kariéru jakoby vyřešenou, takže můžu i přidat ruku, něčemu pomoci v Čechách. Často se setkávám se studentama, hlavně s postgraduátama, hrozně dobrýma, z Čech, a tak se těším, že jim tam s něčím budu moct pomoci.“ (R10)

Další motivací byla pro respondenta R10 možnost výuky menších skupin studentů. Česká instituce, se kterou navázal kontakt, není tak velká jako instituce, na které působil v zahraničí. Respondent doufal, že na menší instituci není tak vysoká byrokracie jako na velkých zahraničních institucích, kde dosud pracoval:

„Mě tam láká to, že skupiny studentů jsou malé, že to byrokratické prostředí není tak šílené jako na těch kolosech, já už jsem si třeba kolosama prošel tady. A teď bych chtěl i zkusit něco dělat na nějakém jiném typu instituce.“ (R10)

Respondentka R11 se v době šetření neplánovala vrátit do Česka, ale zvážila by návrat v budoucnu. Podobně jako u respondentů R3 a R10 byla pro ni motivací touha zlepšit podmínky v českém akademickém prostředí. Respondentka by především chtěla zlepšit podmínky pro ženy a zvýšit počet žen v oborech, kde jich je málo:

„Co by mě táhlo, je to, aby další generace měly naději, že je tam někdo, kdo tohle (pozn. sexismus) vidí, tohle řeší. Protože já jsem se v českém prostředí rozhodla na (můj obor) jít díky tomu, že tam byla jedna žena, v tom marasmu.“ (R11)

Pro respondentku R11 bylo důležité vidět, že v prostředí dominovaném muži, je i pro ženy možné se uplatnit. Přestože respondentka odešla z Česka kvůli negativním zkušenostem během studia, stále ji motivuje snaha přispět k rozvoji svého oboru a podpořit větší přístupnost vědy pro ženy a další marginalizované skupiny. Respondentka dále popsala, jak se snažila i ze zahraničí přispět k rozvoji individuálních studentů v Česku a věnovala se mentoringu na dálku:

„Když si mě najde někdo, kdo by chtěl do zahraničí, tak jim čtu jejich přihlášky na zahraniční pobyty, protože s tím mi kdysi hrozně pomohla jedna americká profesorka, která mě najala jako výzkumnou asistentku a přečetla si moji přihlášku na doktorát. Jinak je strašně těžký dobrou aplikaci napsat, když z českého kontextu, člověk neví jak.“ (R11)

Přestože respondenti hodnotili své zahraniční zkušenosti pozitivně a měli pocit, že je zahraniční zkušenosti obohatily a získali díky nim i jiné perspektivy, nebyli při posuzování života v zahraničí nekritičtí. Naopak, vnímali některé charakteristiky vědeckého prostředí v zahraničí jako negativní a to pro ně také bylo motivací pro návrat. Pro respondenty v kvantitativním i v kvalitativním šetření byly důležitou motivací i důvody spojené s možností získání stálé pozice a možnosti zapojit se do širšího rozvoje vědeckého prostředí, které v zahraničí nenacházeli. Respondenty lákalo nejen “usadit se” v osobním životě, ale i vidina lepšího zázemí a perspektiva vědecké a pracovní stability, možnosti získat trvalou pracovní pozici a vybudovat dlouhodobější a stabilnější vědecké působení. Respondentka R2 popsala své zkušenosti ze zahraničí:

„V Německu to je tak nastavené, že práce nejsou na dobu neurčitou, smlouvy jsou omezené a člověk je odsouzen k této věčné prekaritě a to mě úplně mentálně, emocionálně, intelektuálně, omezuje a zmáhá. Touha se někde usadit, etablovat se, dělat práci, která je plnohodnotná v tom smyslu, že člověk se podílí na širokém spektru práce, která je pro akademiky k dispozici, toto je moje touha, motivace.“ (R2)



V mnoha západních zemích je akademická sféra a akademický trh práce charakterizován převahou pracovních pozic na dobu určitou a nutností opakovaného hledání nové pozice a často i opakované mobility a jisté marginalizace na pracovišti, kdy je pro vědce bez stálé pracovní smlouvy, případně bez znalosti jazyka a integrace do místní kultury, těžké se plnohodně zapojit do všech aspektů akademické práce.¹³ Profesionální návrat do Česka je tedy některými členy české vědecké diaspory vnímán jako jednou z možností, kde hledat trvalé pracovní uplatnění. Vzhledem k často zmiňovaným osobním důvodům a silně přítomné vnitřní motivaci "vrátit" zkušenosti a znalosti českým kolegům a studentům a přispět k rozvoji vědy v Česku jde ovšem pro mnohé o možnost upřednostňovanou, s přidanou hodnotou oproti zahraničním nabídkám.

Tady se nabízí příležitost pro českou vědu. Posílení pozitivně hodnocených aspektů české vědy by mohlo zvýšit motivaci českých vědců a vědkyň k návratu z ciziny. To by samo o sobě zvýšilo nejen transparentnost a otevřenost české vědy, její vnímání v zahraničí, ale i množství excelentních vědeckých pracovišť a celkovou kvalitu vědeckého výzkumu.

PŘEKÁŽKY V NÁVRATU

Navzdory velkému zájmu a motivaci nevnímá mnoho vědců a vědkyň návrat do Česka jako reálně možný. Osobní důvody a úroveň vědy v Česku, které respondenti uváděli jako hlavní zdroje motivace pro návrat, byly paradoxně zároveň často i hlavními bariérami k návratu.

Pro 7 z 10 respondentů (69 %) byly největší překážkou návratu nízké platy. Polovina respondentů pak vnímá jako bariéru netransparentnost výběrových řízení, nepotismus a "akademický inbreeding"¹⁴ v českém vědeckém prostředí (53 %) (Graf 10). Vědci ze společenských a humanitních oborů vnímali jako největší bariéry vedle nízkého finančního ohodnocení málo mezinárodní prostředí a nízkou kvalitu vědeckého prostředí. Vědcům z přírodních a technických oborů naproti tomu častěji vadilo již zmíněné netransparentní prostředí. Respondenti naopak jako bariéry nevnímali méně sociálních výhod nebo nekvalitní přístrojové vybavení a materiálně-technické zabezpečení pracovišť.

13. Pustelnikovaite, T. a S. Chillas. (2022). Modes of Incorporation: The Inclusion of Migrant Academics in the UK. 37(6), 1627-1645

14. Akademický inbreeding je termín, kterým se popisuje jev, kdy vysoké školy ve velké míře zaměstnávají ve vědeckých pozicích své absolventy (viz např. Hanuš et al 2021). Inbreeding a uzavřenost akademického prostředí omezují inovaci a vědecký rozvoj.



Jaké jsou pro vás největší bariéry návratu do ČR?	Počet odpovědí	Podíl odpovídajících
Nejčastější odpovědi		
Nízké platy	137	69%
Netransparentní výběrová řízení, nepotismus a inbreeding	105	53%
Málo mezinárodní prostředí ve vědě, nízká otevřenost cizincům	94	48%
Málo dosažitelných prostředků pro vědu, výzkum a vysoké školství	88	44%
Nízká kvalita vědeckého prostředí (spolupracovníků, studentů, ...)	84	42%
Nejméně časté odpovědi		
Nedostatečná administrativní podpora	48	24%
Nedostatečné zázemí pro rodinné příslušníky	48	24%
Nízká kvalita managementu pracovišť	34	17%
Nekvalitní přístrojové vybavení a materiálně-technické zabezpečení	27	14%
Méně sociálních výhod (nižší důchody, málo míst ve školkách, ...)	17	9%

Graf 10: Bariéry návratu, nejčastější a nejméně časté. Kromě nízkých platů jsou bariérou také faktory spojené s otevřeností prostředí.

PLATY A PODMÍNKY NA PRACOVIŠTI

Kvalitativní data potvrdila, že nízké platy jsou jednou z hlavních bariér pro návrat do Česka. Nízké platové ohodnocení má vliv na širší pracovní podmínky a respondenti, kteří byli v kontaktu s českým vědeckým prostředím, si byli vědomi negativního vlivu nízkých platů na jejich české kolegyně a kolegy.

„Strašně moc lidí mi říká, jak v humanitních vědách třou bídu s nouzí, mají tři úvazky a jsou naprosto zničený. Mají příliš mnoho učení, strašně málo času na výzkum, vlastně nemají vůbec podmínky.“ (R11)

Respondentka R11 je v kontaktu s kolegy na českých institucích a vnímá rozdíl v pracovních podmínkách, které ona zná z působení na několika zahraničních institucích, a podmínkách, ve kterých pracují její kolegové. Respondentka pokračovala a uvedla, že vysoká časová dotace výuky oproti výzkumu a častá nutnost kombinovat několik pracovních úvazků pak mají vliv na vědeckou činnost jejich kolegů.

„Chtějí se po nich výsledky, který jsou ve srovnání se světovými standardy vědy, za podmínek, který absolutně nejsou světový, a pracují za čtvrtinu světového platu a nemají institucionální podporu a energii na to psát granty.“ (R11)

Pro vědce v pozdějších kariérních fázích, kteří už jsou etablovaní nebo už mají odrostlé děti a snížili se jim finanční výdaje, již nemusí být nižší finanční ohodnocení velkou bariérou pro spolupráci s českou akademií.

„Platy nejsou v Čechách tak velké jako v (zahraničí). Rozhodně jsou daleko menší. Ale myslím si, že existuje spousta lidí jako já, který už se finančně trochu umírněj, protože například už mají děti pryč z baráku. Ty můžou [české instituce] zpátky nalákat, protože podmínky jsou čím dál tím finančně lepší.“ (R10)

Podle respondenta R10 se finanční ohodnocení na českých institucích zlepšilo, i když stále není srovnatelné s platy v zahraničí. Pro respondenta navíc platové ohodnocení není bariérou, protože je již finančně zabezpečený a nemá vysoké finanční výdaje.

Nízké platy tedy rozhodně jsou bariérou pro návrat, především pro vědce na začátku či uprostřed kariéry, kteří sebe (a případně i svou rodinu) potřebují finančně zabezpečit. Z výpovědi respondentky R11 je také vidět, že na vědce na začátku kariéry jsou kladeny vysoké nároky ohledně úspěšnosti v grantových řízeních a publikacích. Nízké platové ohodnocení a špatné pracovní podmínky nepovažuje respondentka ze prostředí, ve kterém je snadné podávat špičkové výsledky a získávat vysoce kompetitivní granty. Pro respondentku R11, ale nejen pro ni, patří tyto faktory mezi bariéry k návratu. Zlepšení pracovních podmínek a větší podpora k psaní grantů a publikací má potenciál zvýšit úspěšnost českých vědců a vědkyň v mezinárodních grantových řízeních a publikační činnosti. Více mezinárodních grantů by přispělo k větší internacionalizaci českého vědeckého prostředí a potenciálně také pomohlo nalákat špičkové vědce na české instituce.

NETRANSPARENTNOST

V kvantitativním šetření byla netransparentnost výběrových řízení a nepotismus hned na druhém místě bariér návratu. Netransparentnost českého akademického prostředí je problém, který vnímali i respondenti v rozhovorech a fokusových skupinách. Jeden z respondentů kvalitativního šetření uvedl příklad z vlastní zkušenosti, kdy se o možné pozici dozvěděl neformální cestou:

„Já bych sdílel zkušenost ohledně netransparentnosti, mně se stalo jako doktorandovi, že jeden kontakt v Česku mi u piva řekl, že uvažují, že by otevřeli místo odborného asistenta v řádu několika let právě na moji odbornost a že se zpočátku nemyslelo, že by to místo bylo otevřené. Požadavkem je, aby ten člověk zvládl učit v češtině a zároveň, aby to byl někdo, koho znají.“ (R8)

Někteří respondenti v kvalitativním šetření se aktivně zajímali o získání pozice v Česku, ale nevěděli, kde získat informace o otevřených pozicích, na které by se mohli hlásit v rámci otevřeného výběrového řízení. Respondenti vyjádřili pocit, že často je nutné se o pracovní pozice ucházet přes osobní kontakty.

„Já se neustále snažím dívat se na výběrová řízení, měla bych zájem přihlásit se na řízení na vedoucí akademickou pozici, protože si myslím, že jsem na to vyloženě kvalifikovaná, ale nikde to nenacházím a mám pocit, že není zájem, aby se na tyto pozice dostávali lidé zvenčí, outsideři.“ (R6)

Kromě netransparentnosti výběrových řízení se respondenti také zmínili o netransparentnosti pracovních podmínek a platového ohodnocení.

„Jeden kolega odešel z našeho ústavu do Česka, kde si založil vlastní laboratoř a neměl dobrou zkušenost. Něco slíbili a když nabídku přijal, nabídli mu zase něco jiného. Nemá z toho dobrý pocit. Nedodrželi, co slíbili, a atmosféra mu přijde taková, že to nemůže být na dobré slovo, věci se pak nedodrží.“ (R5)

Další respondentka se do Česka chtěla vrátit po dokončení doktorátu v zahraničí, ale svou zkušenost a přihlášení se do otevřeného řízení hodnotila negativně:



„Když jsem skončila doktorát, tak jsem rozesílala přihlášky do Čech a různě do Evropy. Narazila jsem na otevřenou pozici (v Česku), která by na mě seděla, a tak jsem to sepsala a hrozně mě demotivovalo, že se mi ani neozvali, máme tu Vaše CV, ale prostě se nehodíte. Nic, prostě mlčeli. Zanechalo to ve mně pocit, že nejsou otevření někomu cizímu zvenčí. Pak už jsem to neřešila.“ (R7)

Další respondenti se zmínili, že se pokoušeli navázat spolupráci s kolegy v Česku a chtěli se podílet na společných projektech a dozvědět se od kolegů o otevřených pozicích, na které by se mohli přihlásit. Ze strany jejich kolegů nebyl zájem o navázání spolupráce a psaní společných projektů, které by respondentce R2 možná pomohli s návratem:

„Bylo to samozřejmě v rámci civilizované komunikace, ale bylo mi prostě řečeno - Ty to nepotřebuješ, tady jsou jiní lidé, kteří na to mají nárok.“ (R2)

Podobnou zkušenost měli další respondenti. Například respondentka R6 se také snažila navázat kontakty s kolegy v Česku, protože by se ráda do Česka vrátila. Podle respondentky měli kolegové v Česku zájem o její expertízu pouze, kdyby byla ochotná se o své odborné znalosti dělit formou neplacené přednášky. O otevřených pozicích ale od kolegů nevěděla:

„V akademické sféře, kterou mám ráda, ráda dělám vědu, tam mi to připadá neprůstřelné, maximálně si s někým domluví přednášku zadarmo, ale chytit nějakou pozici - tu naději nemám.“ (R6)

Respondentka vyjádřila pocit, že je těžké udržovat kontakt s českými kolegy z jiné země. Tuto zkušenost porovnávala se svými zkušenostmi ze spolupráce s kolegy v zahraničí, se kterými podle ní bylo jednodušší udržovat kontakty nebo se přihlásit do otevřeného řízení, i když nebyla ve stejné zemi jako její zahraniční kolegové:

„Oni vše podmiňují tím, že nejprve musím být v Česku, aby mně pomohli s kroky, abych se mohla uchytit a to je to těžké, neb já nemohu někam jet, najít si bydlení, celá logistika spojená se stěhováním, s tím, že možná něco někde bude, to je pro mě moc složité. Člověk tam (pozn. v Česku) není fyzicky a já mám pocit, že člověk tam musí být.“ (R6)

Podobnou zkušenost měli i další respondenti, kteří se aktivně snažili o spolupráci nebo návrat, ale setkali se s neochotou českých institucí brát jejich zájem o pracovní pozici vážně, dokud žili v zahraničí.

V kvalitativním šetření byl patrný velký rozdíl mezi zkušenostmi žen a mužů. Respondenti muži měli mnohem pozitivnější zkušenosti s nabídkami pozic nebo spolupráce přes osobní kontakty, kdežto ženy měly negativní zkušenosti a vnímaly české prostředí jako uzavřené pro vědkyně, které odešly do zahraničí. Rozdílným zkušenostem žen a mužů a otázkám genderu se více věnujeme níže v kapitole Zkušenosti s diskriminací.

Význam osobních kontaktů pro kariérní růst sám o sobě není českým specifíkem.¹⁵ Ze zkušeností, které respondenti zmiňovali v kvalitativním šetření a z četnosti, se kterou uváděli netransparentnost v kvantitativním dotazníku, je ovšem zjevné, že česká vědecká diaspora vnímá rozdíl mezi zahraniční a českou praxí jako podstatný a jednoznačně negativní. Zatímco v zemích, kde většina respondentů působila, jsou otevřené vypisování pracovních míst a transparentní pravidla pro kariérní progresi normou, v Česku oboje popisují jako nepřehledný systém pro “insidery”, který otevřené výměně lidí, myšlenek a znalostí nepřeje. Tyto problémy jsou popsány i v jiných studiích, např. od Ministerstva školství.^{16,17}

15. Heffernan, T. (2020). Academic networks and career trajectory: ‘There’s no career in academia without networks.’ Higher Education Research & Development, 40(5), 981–994

16. Hanuš, Kohoutek, Sekerák (2021). Akademický inbreeding v ČR: Limity, řešení a výzvy. Studie. CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, v. v. i.

17. Macháček, V. a Srholec, M. (2020) Odkud se rekrutují výzkumníci na univerzitách? Studie 1/2020. Think-tank IDEA při NHÚ AV ČR.



ŠPATNÉ ZKUŠENOSTI Z ČESKÉHO PROSTŘEDÍ

Všichni respondenti kvalitativního šetření z Česka odešli buď během doktorského studia, nebo jako postdoci brzy po dokončení doktorátu. V kvalitativním šetření jsme se chtěli více dozvědět o jejich zkušenostech s českým prostředím před odchodem do zahraničí. U respondentů, kteří se do Česka během své kariéry dočasně vrátili, nás zajímaly jejich zkušenosti během působení na českých institucích. I když respondenti měli zájem o spolupráci a několik z nich s českými kolegy spolupracovalo, někteří respondenti upozornili na negativní zkušenosti s českým akademickým prostředím během jejich působení v Česku. Pro některé respondenty tyto negativní zkušenosti byly podnětem k odchodu do zahraničí. U žen se jejich negativní zkušenosti často týkaly nevhodného chování ze strany vyučujících nebo nadřízených a sexismu.

„Já jsem začala dělat doktorát v Praze a byla jsem tam součástí kroužku, kde panovaly praktiky absolutně nepřijatelného, excesivního sexuálního obtěžování. Mě z toho kroužku vyhnali do zahraničí. S kolegy, se kterými jsem v kroužku byla, jsem absolutně přerušila kontakty a už jsem je nikdy nenavázala.“ (R2)

O negativních zkušenostech se sexismem a nevhodným chováním mluvily i další respondentky. Respondentka jednoho z rozhovorů (R11) využila možnosti mobility již během bakalářského studia a měla možnost porovnat přístup českých vyučujících se zahraničním prostředím. V rozhovoru uvedla:

„Už během studia jsem vyjžděla na kratší pobyty na Erasmus, kde jsem viděla, jak to funguje v zahraničí. Byla jsem v západních strukturách, kde vlastně se takhle (pozn. nevhodně) profesori nemohli vyjadřovat. A nedělali to.“ (R11)

Tyto jiné normy chování ovlivnily širší studijní a akademické prostředí a chování jejich kolegů. Respondentka pokračuje:

„A zažívala jsem [v zahraničí] akademický systém, kde když někdo řekl něco sexistického, tak ty první, kdo na to reagovali, byli další muži, protože se od toho chtěli distancovat. Musím říct, že to mě naprosto pozvedlo, protože tohle jsem v Čechách nikdy nezažila, tam ten boj je na ženách.“ (R11)

Respondenti muži se také zmínili o negativních zkušenostech, ale jejich zkušenosti se týkaly vědecké činnosti. Dva z respondentů se do Česka ze zahraničí vrátili, ale po určité době se rozhodli znovu odejít do zahraničí. Jeden z těchto respondentů se během svého působení v Česku setkal s problematickým chováním na pracovišti, které nebylo vedením řešeno ani po upozornění na neetické chování některých pracovníků. Nezájem vedení instituce o řešení prohřešků proti výzkumné etice vedl respondenta k rozhodnutí znovu odejít do zahraničí.

„Nepočítal jsem, že tak prestižní pracoviště, na české poměry, minimálně, by mohlo dopustit, že se vedení plně postaví za lidi, kteří se dopouštěli jednoznačných prohřešků proti publikační a výzkumné etice a že to teda odnesou ti, kteří na ty problémy upozornili, čili my.“ (R9)

Respondent R9 se rozhodl odejít znovu do zahraničí, protože pro něj dlouhodobě bylo nepřijatelné působit v prostředí, kde jeho kolegové nejednali v rámci etiky. Respondent R9 byl podle svých zkušeností přesvědčen, že podobné jednání není omezené jen na instituci, kde působil, ale týká se i dalších českých institucí:



„Obávám se, že to je problém, který se objevuje i na celé řadě dalších pracovišť výzkumných institucí v České republice, ať už univerzit nebo výzkumných pracovišť.“ (R9)

„Já jsem si tak idealisticky představoval, že svým návratem a tím, že jsem dostal šanci vést výzkumnou skupinu, pomůžu rozvoji našeho oboru v Česku. Ale ukázalo se, že rétorika ze strany fakulty a univerzity ohledně internacionalizace a excelence se nepotkává s praxí a že priority jsou skutečně někde jinde.“ (R9)

Kvalitativní šetření upozornilo na negativní rysy českého vědeckého prostředí, které vědci vnímali jako nepřijatelné. Neetické vědecké praktiky a sexuální obtěžování, na které naši respondenti upozornili, se netýkají jen českého prostředí, dochází k nim i na zahraničních institucích. Vědci ale vnímali zahraniční instituce jako více schopné (a ochotné) neetické a problematické chování řešit. Z našich dat je vidět, že nedostatečně vyvinuté mechanismy pro řešení problematického jednání nebo neetické vědecké činnosti jsou jednou z bariér k návratu do Česka.

NIŽŠÍ KVALITA AKADEMICKÉHO PROSTŘEDÍ

Vnímanou kvalitu akademického prostředí ovlivňuje velká škála faktorů a charakteristik. Kromě pracovních podmínek, které ovlivňují schopnost podávat špičkové výsledky, je také důležité institucionální prostředí a přístup ke kvalitnímu vybavení. Co je nutné k tomu, aby akademické prostředí bylo vnímáno jako kvalitní, se v našem vzorku liší mezi vědci v přírodovědných a technických oborech a vědci v společenských a humanitních oborech. Pro vědce v přírodovědných a technických oborech je důležité mít přístup ke kvalitnímu vybavení a přístrojům, kdežto pro vědce v společenských a humanitních oborech je zásadní být v prostředí, které je otevřené různorodým metodologickým a teoretickým přístupům a debatám.

Respondenti vnímali české vědecké prostředí jako neochotné ke změně a negativně ovlivněné uzavřeností. Negativní zkušenosti z českého vědeckého prostředí a nízká reputace na mezinárodní úrovni (v porovnání se zahraničními institucemi), přispívají k odlivu dobrých vědkyň a vědců. Odchodem kvalitních pracovníků se dále snižuje kvalita pracovišť v porovnání se zahraničím. Respondent R9 odešel znovu do zahraničí, po dočasném návratu do Česka, a vnímá prostředí na své současné instituci v zahraničí jako kvalitnější než prostředí na předchozí české instituci:

„Mám kolem sebe velmi kvalitní kolegy a celkově se mi tam po akademické stránce líbí a daří. Dosáhl jsem celou řadu úspěchů ve výzkumné a publikační oblasti, které bych asi z Česka nedosáhl nebo možná taky, ale asi by to bylo náročnější.“ (R9)

Respondent R9 byl názoru, že i v Česku by mohl dosáhnout úspěchů na stejné úrovni, jako se mu podařilo v zahraničí, ale že vydávat srovnatelné výsledky z Česka by bylo náročnější.

„V mém oboru určitě mám pocit, že mohu dělat akademickou práci na vyšší úrovni díky tomu, že jsem v zahraničí, než v Čechách. To je jistě jedna z věcí, kde se ty moje názory budou lišit nebo zkušenosti od některých jiných kolegů a kolegyně z jiných oborů. V mém oboru, jako v celé řadě jiných sociálních věd, je česká věda pořád ještě pozadu, tam máme zkrátka co dohánět.“ (R9)

Na negativní vliv pracovních podmínek na grantovou úspěšnost, a následně i na rozvoj a úroveň vědecké a publikační činnosti, upozornila respondentka R11.



„Když se podíváme, kdo dostává evropský granty, tak je naprosto minimální podíl institucí z východní Evropy. Myslím si, že je to kombinace spousty faktorů, kdy ve výběrových řízeních nejsou experti kvalifikovaný projekty z východní Evropy hodnotit. Ale zároveň podmínky, který lidi na východě mají k psaní grantů, jsou tak mizerný, že vlastně nemají šanci je napsat na úrovni, kterou dělá ten západ.“ (R11)

Další respondent ze společenskovedních a humanitních oborů také vnímal institucionální podporu v Česku pro psaní kompetitivních grantových aplikací nebo publikací do špičkových akademických časopisů jako na nižší úrovni v porovnání s podporou, kterou vědci dostávali na jeho zahraniční instituci:

„Lidi jsou tam (pozn.v Česku) chytrý a metodologicky kolikrát daleko lepší. Spíš jde o to, jak se článek napíše, jak se napíše dopis editorovi do časopisu. My jsme tady v tom tak kovaný. Když má někdo pohovor na "ERC",¹⁸ mys ním tady děláme "mock interviews"¹⁹ od rána do večera.“ (R10)

Podle respondentů neposkytovalo české prostředí vědcům dostatečnou institucionální podporu nutnou pro vyšší úspěšnost v mezinárodním měřítku.

Kvalitativní šetření jednoznačně nepotvrdilo, ale ani nevyvrátilo, že rozdíl v kvalitě přístrojového vybavení nepředstavuje zásadní bariéru pro návrat respondentů z přírodních a technických oborů do Česka. Respondenti vnímali svá pracoviště v zahraničí jako špičková, jak v ohledu na kvalitu vybavení a přístrojů, tak i v ohledu na expertizu kolegů na pracovišti. Nicméně byli v principu přesvědčeni, že v Česku také existují vysoce kvalitní vědecká pracoviště a špičkoví vědci a vědkyně.

„Tady bych těžko hledal lepší nabídku, co se týče vybavení, kolegů, expertíz, které lidi okolo mě mají, podmínek pro vědu, to je v Čechách prakticky nemožné, i když teď se to vybavení trochu zlepšilo, tedy věřím, že jsou místa, kde to je na vysoké úrovni.“ (R1)

Další respondent měl podobný názor. Podle respondenta R4 jsou v Česku kvalitní vědci a vědkyně, ale pracovní podmínky pro vědu nejsou na takové úrovni jako v zahraničí:

„Myslím, že vědecky je vše v pořádku, ale to prostředí není k definitivnímu návratu zcela vhodné.“ (R4)

Komparativně nižší reputace českých institucí na mezinárodní úrovni je dalším faktorem, který má vliv na vnímání českého prostředí jako méně stimulujícího pro vědeckou práci. Především pro vědce a vědkyně na začátku kariéry, kdy si sami budují renomé, může právě pozice na špičkové mezinárodní instituci s vysokou reputací znamenat značný přínos. Respondent R10, seniorní vědec ve vedoucí akademické pozici, se do Česka plánoval částečně vrátit a měl pocit, že v jeho postavení seniorního etablovaného vědce již spolupráce s méně prestižní institucí nebude mít negativní vliv na jeho kariéru. Respondent svou pozici porovnal s postavením juniorní kolegyně, Češky, která je na začátku kariéry a pozice na prestižní zahraniční univerzitě pro ni může vést k výraznému kariérnímu postupu.

„Kolegyně by do Prahy strašně ráda, ale je ve fázi kariéry, kdy mít za sebou, za svým jménem, Oxford University je tak důležitý, že prostě teď ještě ten kompromis nemůže udělat.“ (R10)

18. Grant od European Research Council - Evropské výzkumné rady.

19. Anglicky pohovor nanečisto



Respondenti obecně vnímali kvalitu pracovních podmínek, institucionální podpory a mezinárodní reputace české vědy jako nižší než v zemích, kde působili. Markantní rozdíly mezi obory, kdy zejména respondenti ze společenskovědních a humanitních oborů udávají kvalitu vědecké činnosti jako překážku k návratu, poukazují na důsledky známých problémů těchto disciplín: dlouhodobé podfinancování i nízkou kvalitu vědeckých výstupů.^{20,21} Kritika kvality českého akademického prostředí i vědy samotné mezi respondenty ze společenskovědních a humanitních oborů nabízí možné vysvětlení, proč podle kvantitativních dat odešlo přes 50 % vědců ve společenskovědních a humanitních oborech do zahraničí již během magisterského studia (tedy o jednu až dvě kariérní fáze dříve než jejich kolegové z přírodovědných a technických oborů, z nichž většina dokončila doktorské studium v Česku) a proč se méně často plánují vrátit.

Kvalita vědy ani přístrojového vybavení nebyla takto jednoznačně uváděna jako překážka k návratu respondenty z přírodních a technických oborů. I zde je nicméně možné podotknout, že ačkoliv respondenti popisují, že věda v jejich oborech je srovnatelně kvalitní v principu („věřím, že jsou místa, kde to je na vysoké úrovni“), v praxi jsou i pro ně nedostatky českého akademického prostředí faktorem, který potenciální návrat ztěžuje.

ZKUŠENOSTI S DISKRIMINACÍ

Rozdílné zkušenosti žen a mužů z českého vědeckého prostředí byly zřejmé ve všech diskutovaných překážkách v návratu (kromě tématu platového ohodnocení) a objevovaly se, v negativním kontextu pro ženy, i během jiných témat. Genderové rozdíly se například odrážely v možnostech spolupráce s českými vědeckými pracovišti. Respondenti-muži si na nedostatek příležitostí nestěžovali. Jeden z (mála) příkladů, kdy česká strana aktivně iniciovala spolupráci se zahraničním kolegou, přišel od juniorního vědce-muže. Naopak ženy popisovaly snahu o spolupráci jako dlouhodobě namáhavou a z české strany cítily nezáměr (viz výše v kapitole zkušenosti se spoluprací). Tyto zkušenosti a percepce odpovídají existujícímu výzkumu o dlouhodobě znevýhodněné pozici žen v české vědě.²²

Během rozhovorů a fokusové skupiny respondentky-ženy mluvily o negativních zkušenostech se sexismem a sexuálním obtěžováním. Kvalitativní data také poukázala na diskriminaci na základě genderu a sexuální orientace jako na důležité faktory, které ženy vnímaly jako bariéry návratu.

„Pro většinu žen je nepřijatelné pracovat v prostředí, kde se k Vám chovají starší muži nepatřičným způsobem. To se netýká jen genderu, ale i jak pracovat s diverzitou, jak být senzitivní k lidem napříč věkovými, etnickými skupinami. Je nutné prostředí zlepšit, udělat ho moderní, korektnější a otevřenější pro lidi, kteří si prošli zahraniční zkušeností.“ (R2)

Další respondentka vnímala jako nedostatečnou podporu pro ženy po narození dětí, aby se mohly vrátit po mateřské dovolené do práce bez dlouhodobé přestávky a nevypadnout na několik let z vědecké činnosti:

20. Matoška, L (2023). Každý týden dostávám nějakou výpověď, uvádí k nízkým platům akademiků děkan filozofické fakulty. iRozhlas.cz, 16. března 2023.
21. Jurajda, Š, Kozubek, S, Münich, D, Škoda, S (2015). Mezinárodní srovnání kvality publikačního výkonu vědních oborů v České republice. Studie 12/2015, IDEA CERGE-EI.
22. Třísková, H. (2024). Postavení Žen v České Vědě - Monitorovací zpráva za rok 2022. Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i.



„Mně přijde absolutně absurdní, jak se v Čechách řeší, že ženy si mají vybírat mezi akademií a rodinou. To v Německu neřeší vůbec nikdo. Prostě lidi mají děti a mají je tak nějak téměř všichni, takže tohle není téma toho, jak ženy mají něco sladovat, to je úplně absurdní.“ (R11)

Jedna z respondentek žije v cizině ve stejnopohlavním manželství a z českého prostředí má negativní zkušenosti s homofobií. Kromě těchto negativních zkušeností je pro ní bariérou i to, že v Česku nejsou uznávána stejnopohlavní manželství a její manželka (cizinka) by neměla stejná práva, jaká společně mají v zahraničí.

„Žiju v lesbickém manželství, které v České republice není uznávané. Naše rodina nás tak jakoby bere, moje rodina česká, ale stát nás neuznává jako manželky.“ (R12)

Zkušenosti s diskriminací na základě genderu, etnického původu, ale také homofobní chování, nejen na pracovišti, ale i v širší české společnosti, respondenti vnímali negativně a jako bariéru návratu. Ke snížení genderové nerovnosti jako bariéry pro návrat je tedy nutné, aby instituce i stát vytvořily podmínky, které budou podporovat ženy po návratu z mateřské dovolené. Ke zlepšení podmínek pro ženy a vyrovnání podmínek pro ženy a muže, je nutné, aby muži měli institucionální podporu k tomu aktivně se podílet na péči o děti. Kromě genderu byly pro respondenty důležité lepší přístup k diverzitě a otevřenost a tolerance vůči jiným etnickým skupinám a jiným minoritám. Změna v přístupu k diverzitě by mohla vést k větší otevřenosti české společnosti a českého vědeckého prostředí a to by také snížilo bariéry návratu.

Kritika genderové diskriminace pocházela mezi našimi respondentkami především ze strany vědkyň ve společenských a humanitních oborech. Ve srovnání s přírodovědnými a technickými obory bylo přitom žen v našem kvantitativním vzorku podstatně více ve společenských a humanitních oborech než mužů. (Zdali toto odráží rozložení v celkové populaci českých vědců a vědkyň v zahraničí, pro nedostatek jiných dat nevíme.) Tyto faktory mohou ovlivnit častější odchod vědců a vědkyň ze společenských a humanitních oborů do zahraničí. Zároveň také platí, že vědci a vědkyně, kteří odejdou již během studia, mají následně nižší znalost českého prostředí a méně kontaktů v Česku, což může být samo o sobě bariérou pro návrat v kontextu netransparentního vypisování volných pracovních pozic. Pro českou vědu toto potenciálně poukazuje na problém odlivu (ženských) mozků zejména ve společenských a humanitních oborech.

MOTIVACE PRO ODCHOD

Jako důvod pro odchod do zahraničí uvedla v rámci širšího průzkumu polovina respondentů práci či studium a třetina soukromé důvody. V rámci rozhovorů a fokusové skupiny motivace pro odchod z Česka vyvstaly jako téma, o kterém se o několik respondentů zmínilo a považovali je za důležité. Často mluvili o důvodech ke svému odchodu do zahraničí i o tom, jak se důvody k pobytu v zahraničí a motivace k případnému návratu v průběhu jejich kariéry a života měnily. V některých případech byla prvotním důvodem pro odchod do zahraničí konkrétní příležitost, o kterou se respondenti ucházeli (např. stipendium, pracovní místo):

„Po studiu (v Praze) jsem nastoupil na místo na stejné fakultě, ale kvůli deziluzi jsem se rozhodl, že půjdu do soukromé sféry, do práce, ale naskytla se příležitost na doktorát na univerzitě (v Německu), tak jsem se této příležitosti chopil.“ (R3)



„Po doktorátu jsem získal místo odborného asistenta (v ČR) a tam jsem působil tři roky a dostal jsem nabídku, možnost teda, účastnit se konkurzu na místo seniorního výzkumného pracovníka na univerzitě (v Británii)... No a to byla příležitost, o které jsem si říkal, že jí nesmím propásnout a šel jsem do toho, v tom konkurzu jsem uspěl.“ (R9)

Pro několik respondentů bylo důvodem k odchodu do zahraničí to, že v Česku nepůsobil nikdo s potřebnou specializací. Vědci v přírodních a technických i společenských a humanitních oborech uváděli, že v Česku nenašli ve svém oboru nikoho, kdo by mohl vést diplomovou práci na téma, kterému se věnovali nebo měl potřebnou teoretickou či metodologickou expertízu. Například respondentka, která absolvovala doktorát na univerzitě ve Velké Británii, odpověděla na otázku, zda uvažovala o tom, že by začala studovat PhD na české instituci, následovně:

„Neuvažovala, protože téma, kterému jsem se věnovala, to by vlastně ani z praktických a dalších důvodů u nás nebylo možné, protože to v Česku prostě nikdo nedělá.“ (R12)

Podobný důvod k odchodu zazněl i od dalších respondentů. Tato situace se netýká jen českého akademického prostředí. Doktorandi si běžně vybírají ke studiu instituce, které jim mohou poskytnout relevantní odbornou expertízu a odjet do jiné země na doktorské studium na instituci s potřebnou expertízu je běžné. Pro rozvoj kvalitního vědeckého prostředí je ale také nutné přilákat absolventy a vědce “zvenčí” a vytvořit otevřené vědecké prostředí, kde je spolupráce s kolegy z jiných institucí a výměna myšlenek podporována. Naše šetření ale ukazuje, že vědci v zahraničí české prostředí jako otevřené nevnímají (viz kapitola Netransparentnost). Pro některé respondenty byla nízká kvalita či neprofesionalita jejich oboru přímým důvodem k odchodu do zahraničí:

„Z Česka mě vyhnaly nedobře fungující aspekty, ať už studium na VŠ, neprofesionalita oboru, o který jsem měla zájem.“ (R2)

Jeden z respondentů při odchodu na doktorát do Británie neměl v plánu v zahraničí po studiu zůstat, ale jeho rozhodnutí se během studia změnilo:

„Jakmile jsem tam začal studovat, pochopil jsem, že to profesionální prostředí, ať se na to podívá člověk finančně, ale i co se týče institucionálního zabezpečení vědy, bylo na tak vyšší úrovni, že jak jsem byl zapálený do studia a chtěl jsem tu vědu pořádně dělat, tak mě ani nenapadlo, abych se vrátil.“ (R10)

Odchod studentů a vědců do zahraničí i mezinárodní spolupráce jsou nedílnou a běžnou součástí vědeckého prostředí na mezinárodní úrovni.²³ Studenti a vědci díky pobytem v zahraničí, krátkodobým nebo dlouhodobým, získávají nové zkušenosti a kontakty, které často vedou k další spolupráci a vědeckou práci obohacují. Výše uvedené výpovědi však ukazují, že po zkušenostech v zahraničí mohou čeští vědci ztratit motivaci se vrátit do českého vědeckého prostředí, které respondenti nevnímali jako dostatečně atraktivní a profesionální. Naše data v předchozích částech této kapitoly také poukazují na to, že důvody k odchodu do zahraničí (jako například problematické chování, nedostatečná profesionalita na institucích) bývají častými bariérami návratu.

23. Kim, Terri. (2009). Shifting patterns of transnational academic mobility: a comparative and historical approach, *Comparative Education*, 45:3, 387-403.



JAK USNADNIT NÁVRAT DO ČESKA?

„Já myslím, že nemáme vůbec představu, kolik lidí zůstává v zahraničí a je to součástí samolibosti, která je špatná pro českou vědu, je to škoda. Obecně si myslím, že bychom měli myslet i na ty lidi, kteří se nevrátili a možná by se rádi vrátili.“ (R4)

Rozhodnutí o návratu by respondentům ulehčily zejména vyšší platy v českém akademickém prostředí, vyšší stabilita nabízených pozic nebo možnost uplatnění v odpovídajícím oboru mimo akademii. Na závěr kvantitativního dotazníku jsme položili otevřenou otázku, jak by Česko mohlo návrat co nejméně ulehčit. Respondenti například uváděli, že by ocenili „srovnatelné platové ohodnocení jako v zemi, ve které momentálně působí, nebo pozici s platovým ohodnocením na úrovni průměrného platu“. Dále by pak ocenili transparentnější výběrová řízení na akademické pozice a snížení byrokratické zátěže. Záleželo jim například na snižování akademického inbreedingu, možnostech získávat startovací granty a vypisování „opravdu otevřených“ výběrových řízení na všechny pozice. Z celospolečenského prostředí pak stáli zejména o zlepšení politické kultury, větší podporu žen a silnější evropskou integraci – uvítali by například, aby „děti vyrůstaly v prostředí dbajícím na rovnost a inkluzivitu“. Ocenili by i větší podporu integrace partnerů-cizinců, například v podobě možnosti získání občanství a práce, a vyšší dostupnost péče o děti (více míst ve školkách).

V kvantitativním šetření jsme se respondentů ptali, kde by hledali pomoc s návratem. Respondenti nejčastěji odpovídali, že u jednotlivých vědců z institucí, kde již působili (60 %), případně u jiných českých vědců, které znají (58 %). Nejčastěji zmiňovaným nejednotlivcem byla organizace Czexpats in Science (31 %). Tato odpověď je zcela jistě zkrácená tím, že většina respondentů o spolku Czexpats in Science věděla díky výzkumnému šetření a znala aktivity a zaměření spolku. Klíčové pro nás je, že respondenti za zdroj informací nepovažovali instituce (Graf 11). Z dotazníkového šetření tedy vyplývá, že instituce nemají dostatečně vyvinuté komunikační kanály.

Kde byste hledali rady či pomoc s návratem do ČR?	Počet odpovědí	Podíl odpovídajících
Nejčastější odpovědi		
U vědců z institucí, na kterých jsem již působil/a	118	60%
U jiných českých vědců, které znám	115	58%
U vědců z institucí, se kterými chci nově spolupracovat	98	49%
Ve spolku Czexpats in Science	62	31%
Netuším	48	24%
Nejméně časté odpovědi		
Na grantových oddělení institucí, se kterými chci nově spolupracovat	38	19%
Na grantových odděleních institucí, na kterých jsem již působil/a	35	18%
Na stránkách Akademie věd ČR	33	17%
Na MŠMT	9	5%
V inovačních inkubátorech	9	5%

Graf 11: Zdroj informací ohledně návratu. Nejčastěji informace hledají u lidí, které již znají, oficiální zdroje využívá minimum respondentů.

PŘÍSTUP VEDENÍ A KULTURA NA PRACOVIŠTI

Co mohou vědecké instituce dělat lépe, aby zlepšovaly kulturu na pracovištích a vytvářely příjemnější prostředí, aby se vědkyně a vědci měli chuť vracet? Respondenti zmiňovali zejména nastavení jasných kritérií pro hodnocení vědy a kariérního postupu, transparentní najímání vědkyň a vědců ze zahraničí nebo zavádění scientific advisory boards (zahraničních vědeckých rad). Podle respondenta R4 se díky přístupu některých vědců ve vedoucích pozicích otevřenost v části institucí zlepšila:

„Určitě je pár míst, kde se to zlepšilo a ředitelé se začali snažit, aspoň v oboru, který sleduji, pochopili, že cesta, jak věci zlepšit, je otevřít místa co největšímu počtu lidí.“ (R4)

Otevřenost pozic a výběrových řízení byla vnímána jako jeden z hlavních mechanismů pro zvýšení kvality i reputace českých institucí:

„Ústavy by se měly snažit najmout kohokoliv, nejen přitáhnout zpět Čechy, ale i cizince a k vracejícím se Čechům se chovat jako k cizincům. Nabídky by měly být postaveny tak, že hledáme co nejvyšší kvalitu, ať už cizince nebo Čecha.“ (R4)

Mezi faktory zvyšující kvalitu a atraktivitu vědeckého prostředí pro vědce se zahraniční zkušenosti patří dobrá akademická kultura, nastavení systému hodnocení a kariérního růstu. Pozitivní roli respondenti vnímali v zahraniční vědecké radě (scientific advisory board).

„Musí to být otázka přesvědčení lidí, kteří sedí na vedoucích pozicích, a pak to je i věc toho, jak jsou nastavena kritéria hodnocení vědy, tzn. publikace, jaké, kde atd. Vychází to z toho, co ti lidé považují osobně za správné a co chápou, že je dobrá vědecká praxe, zde to mají lidé v sobě a ostatní též, je to kultura a zároveň ta pravidla shora.“ (R6)

„Hodně by se změnilo, kdyby ústavy měly zahraniční ústavní rady, scientific advisory boards. Ty by mohly kulturu zvednout neuvěřitelným způsobem, dokázalo by to zvednout kvalitu výběrových řízení a vůbec kvalitu různých ústavů, kdyby se to zavedlo.“ (R1)

Respondenti také považovali za důležitou změnu v systému kariérního postupu a zavedení funkčních míst a nezávislých komisí, které by o udělení funkčních titulů rozhodovaly. Tím by se snížil nepotismus v českém vědeckém prostředí a zvýšila se otevřenost.

„Jednou ze základních cest by bylo zrušení systému docentur a profesur na českých vysokých školách a zavedení funkčních míst, o čemž se diskutuje už spoustu let. Není výjimečná situace, že na určitém pracovišti se určitý člověk nemá šanci habilitovat nebo získat profesuru prostě proto, že ve vědecké radě sedí někdo, kdo mu nemůže přijít na jméno, bez ohledu na jeho nebo její reálné vědecké kvality a zásluhy.“ (R9)

Kvalita vědeckého prostředí by se také zlepšila zavedením mechanismů, které by podpořily publikační činnost českých vědkyň a vědců.

„Takže jo, trošku se vyrovnaly ty podmínky, ač teda ještě rovný určitě nejsou, ale myslím si, že teď už tam člověk nebude bojovat s větrnými mlýnami, ale že už je to spíš o tom, třeba pomoci vytvořit nějaký “postgraduate school nebo graduate school,”²⁴ nastavit tam nějaké mechanismy, jak ty lidi podpořit v publikační činnosti.“ (R10)

24. Program zaměřený na výuku magisterských či doktorských studentů.

Respondenti měli pocit, že v českém vědeckém prostředí došlo ke změnám, které hodnotili pozitivně. To se týkalo především přiblížení pracovních a platových podmínek v Česku k podmínkám, na které jsou vědkyně a vědci zvyklí ze zahraničí. Podle respondentů ale tyto změny závisí na ochotě vedoucích jednotlivých pracovišť k jejich zavedení. Změny nutné ke zlepšení pracovních podmínek by ale měly být podle respondentů systémově vedeny institucemi a státní politikou.

ŠIRŠÍ SPOLEČENSKÉ PROSTŘEDÍ

Z kvalitativního šetření je jasné, že mezi českými vědci a vědkyněmi v zahraničí je zájem o návrat do Česka nebo o vyšší spolupráci s institucemi a s kolegy a kolegyněmi v Česku. Respondenti nevnímali jako nedostatečně mezinárodní pouze české vědecké prostředí, vnímali tak i širší české prostředí. Respondenti také vyjádřili pocit, že v české společnosti je nedostatečná ochota ke změnám, především ke změnám přicházejícím "zvenčí", včetně těch od vědců, kteří se po dlouhodobé zkušenosti v zahraničí vrací do Česka.

„Pro mě je důležité, aby česká sféra přestala mít strach z neznáma.“ (R6)

Kromě obtíží s udržováním nebo navázáním kontaktů ve vědeckých institucích, respondenti v kvalitativním šetření také mluvili o složitosti návratu do Česka, zejména pro vědce a vědkyně, kteří mají zahraniční partnery a děti ve školním věku, a kteří musejí zohlednit také své rodiny.

„Z Čech není vidět spousta věcí, kterým tito lidé čelí, třeba to, že mají zahraniční partnery. Pro ty partnery je obrovská výzva jet do Čech. Na rozdíl od zahraničí, v Čechách nikomu nevysvětlíte, že to takhle je, oni (pozn. vědecká pracoviště, která mají o pracovníky ze zahraničí zájem) myslí jen na Vás a ne na rodinné prostředí. To, že se partner nebo partnerka neusadí, to je podle nich chyba u nich (pozn. u partnera/partnerky), to se těžko vysvětluje.“ (R4)

Respondenti vnímali českou společnost jako uzavřenou vůči cizincům a jako prostředí, do kterého pro partnery-cizince není snadné zapadnout. Kvantitativní šetření a širší projekt, jehož součástí šetření bylo, také poukázaly na vysokou byrokracii spojenou se stěhováním z ciziny (zpět) do Česka.²⁵ Snížení byrokratické zátěže spojené se stěhováním se do Česka a podpora k integraci partnerů/partnerek a dětí po přestěhování ze zahraničí by podle našich dat snížily bariéry návratu.

Další z respondentek vnímala negativně přístup české společnosti k vzdělávání. Podle respondentky R11 by vzdělávací systém měl podporovat kritické myšlení a debatu, které by poté přispěly ke kreativnímu myšlení a inovaci:

„Já mám pocit, že česká společnost, nebo to její vedení, hrozně málo pečuje o vzdělávací systém, o to, aby v něm byly rovnější podmínky a větší důraz na diskusi a kritické myšlení. To se prostě odvádí od toho, jak v tom je lidem, kteří učí. Protože ve chvíli, kdy si jich nebudeme vážit a budou mít blbý platy, tak jak po nich můžeme chtít, aby přicházeli s nějakými kreativními nápady a inovovali?“ (R11)

25. Janská Eva, Beranská Veronika, Čermák Zdeněk, Doležalová Markéta, Drbohlav Dušan, Janurová Kristýna, Löblová Olga, Uherek Zdeňek a Zachová Kateřina. (2022a). Výzkum možností koordinace krajanské politiky. Souhrnná výzkumná zpráva.



Respondentka R2 upozornila na problém vzdělávání a školství, na které je vysokoškolské vzdělání a vědecká činnost navázaná. Jednou ze základních podmínek kvalitního školství, a následně i kvalitní vědecké činnosti, jsou podle respondentky důstojné pracovní podmínky a dobré pracovní ohodnocení.

„Podmínky práce jsou pro mě důležité, zvykla jsem si na, řekněme, západní standard, ať už jsou to finance, ale i civilita, civilizovanost, genderová korektnost, která je tady úžasná. Tedy, pokud by toto nemělo být toho součástí, kdybych se měla vrátit do prostředí konce 90. let, tak to si nedovedu představit.“ (R2)

Návrat do Česka by vědkyním a vědcům usnadnily změny v širší české společnosti. Stěhování se přes hranice není jednoduché, je s ním spojena vysoká byrokracie. Pro vědkyně a vědce, kteří v zahraničí založili rodiny, může být návrat do Česka složitý a respondenti vyjádřili obavy, zda by se jejich partnerky/partneři a děti dokázali do české společnosti integrovat. Respondenti by uvítali institucionální podporu s vyřizováním byrokratických záležitostí spojených se stěhováním se z ciziny a také možnost podpory pro integraci jejich rodin.

Další rysy české společnosti, které respondenti hodnotili negativně, byly přístup ke vzdělání a nedostatečná civilita ve veřejném prostoru. Tyto rysy se sice netýkají samotného vědeckého prostředí, ale stát a instituce a jejich přístup mají potenciál pozitivně změnit přístup vzdělávacích institucí ke kritickému myšlení a zvýšit civilnost ve veřejném prostoru.

Je zřejmé, že vědecké prostředí je pouze jedním z faktorů, na který se při rozhodování o návratu či užší spolupráci s českými institucemi vědci v zahraničí ohlíží. Na rozdíl od širších společenských podmínek se ovšem jedná o bariéru, na jejímž odstranění mohou pracovat univerzity a výzkumné instituce, aktéři národní vědní politiky i samotní vědci a vědkyně v Česku, jak konkrétními legislativními a organizačními změnami, tak i každodenní praxí.

.



ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Cílem tohoto průzkumu bylo zmapovat českou vědeckou diasporu a identifikovat hlavní motivace a bariéry pro spolupráci českých vědkyň a vědců působících v zahraničí s českým vědeckým prostředím či návrat do Česka. Výsledky této studie tak nelze považovat za podrobnou analýzu stavu české vědy, výzkumu a inovací. Náš průzkum však přináší unikátní pohled na české vědecké prostředí zvenčí od vědců a vědkyň, kteří působí v zahraničí, ale mají zájem o bližší spolupráci nebo o návrat do Česka.

Čtyři z pěti vědkyň a vědců působících v zahraničí by rádi byli v těsnějším kontaktu s Českem, nejčastěji formou společných projektů či publikací nebo přednášek na českých institucích. Více než polovina respondentů přemýšlí nad návratem do Česka, ale není dosud rozhodnuta nebo se plánuje vrátit v delším časovém rozmezí. Největšími zdroji motivace pro návrat jsou osobní a rodinné důvody, ale také odborná kvalita českých institucí. Hlavními bariérami jsou pak vedle nízkých platů různé negativní rysy české akademické kultury, jako je netransparentnost, nepotismus a inbreeding, nerovné příležitosti pro ženy a minority či málo mezinárodní prostředí. Tato data jsou důležitým výchozím bodem pro posilování motivací a snižování bariér pro návrat či širší spolupráci českých vědkyň a vědců působících v zahraničí. Zároveň jsou v souladu s dlouhodobými analýzami slabých míst české vědy.

Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky pro období 2021-2027 obsahuje mimo jiné následující strategické cíle: "Zvýšit kvalitu a mezinárodní excelenci výzkumu a vývoje v ČR, dosáhnout zvýšení otevřenosti a atraktivity ČR pro mezinárodní výzkum a vývoj" a "získávat a udržovat odborníky z ČR i ze zahraničí, vytvářet pro ně kvalitní podmínky" (Rada pro výzkum, vývoj a inovace 2020).

Na základě našich zjištění navrhujeme k dosažení těchto cílů následující systémová opatření, která posílí motivaci českých vědkyň a vědců působících v zahraničí k návratu či spolupráci, a tím zvýší kvalitu a mezinárodní konkurenceschopnost české vědy:

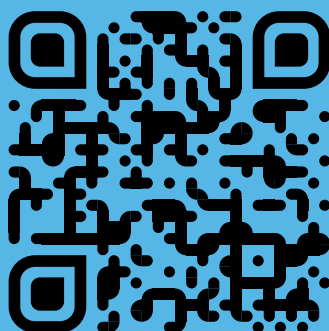
- Zvýšení transparentnosti v obsazování pracovních pozic, odměňování a kariérním postupu zavedením přehledných kariérních řádů či veřejného monitorování míry inbreedingu (tj. zaměstnávání vlastních absolventů).
- Zlepšení podmínek pro zakládání nových nezávislých týmů vědci a vědkyněmi zvenčí vypisováním otevřených pozic s atraktivním startovacím balíčkem (zahrnujícím konkurenceschopný plat, vědeckou nezávislost, provozní finance a pracovní prostory) a širokou mezinárodní inzercí výběrových řízení na tyto pozice s dostatečným předstihem.
- Posilování bezpečného prostředí a rovných příležitostí ve vědě implementací jasných a efektivních mechanismů pro řešení problematického a nevhodného chování, jako je sexuální obtěžování, diskriminace a jiné formy porušování vědecké a profesní etiky.

Toto jsou návrhy konkrétních, relativně snadno dosažitelných kroků, které by přispěly k odstranění hlavních bariér pro návrat českých vědkyň a vědců ze zahraničí do Česka přímo identifikovaných v našem výzkumu. Nejedná a nemá se jednat o vyčerpávající výčet změn, které by podle našeho názoru českému vědeckému prostředí prospěly.

Navržené kroky jsou převážně v kompetenci univerzit a výzkumných institucí. Jejich implementaci by významně usnadnila a urychlila změna v řízení těchto institucí ze samosprávného na manažerské, kdy by vedení instituce bylo vybíráno odbornou radou složenou z externích odborníků s mezinárodní účastí na základě jasné vize a strategie k jejímu naplnění, nikoliv odspodu na základě vůle vlastních podřízených. Tato změna by vyžadovala zásadní změnu legislativy - zejména Zákona o vysokých školách a Zákona o Akademii věd - a musela by se opírat o široký konsenzus mnoha zainteresovaných stran. Jsme přesvědčeni, že tento krok by sám o sobě přinesl výrazné zlepšení ve všech oblastech, které jsme v tomto výzkumu identifikovali jako klíčové faktory pro návrat či širší spolupráci českých vědkyň a vědců působících v zahraničí.

PODĚKOVÁNÍ

Jsme nesmírně vděční všem našim respondentům, kteří se s námi podělili o své zkušenosti. Děkujeme také kolegům z projektu Nové přístupy ke krajanské politice a Jiřímu Krátkému, zvláštnímu zmocněnci pro krajanské záležitosti Ministerstva zahraničních věcí ČR, díky kterým tento projekt mohl vzniknout. Celému týmu a příznivcům Czexpats in Science děkujeme za pomoc v různých fázích šetření, a ostatním kolegům za cennou zpětnou vazbu. Imperial College London děkujeme za fotografii na titulní stránce.



POUŽITÁ LITERATURA

Czerniawska, D., et al. (2018). Report Beyond Recognition: Polish Scientific Diaspora as a Source of Social Capitalism. Polonium Foundation.

<https://poloniumfoundation.org/research/diaspora-report>

Guth, J., & Gill, B. (2008). Motivations in East–West Doctoral Mobility: Revisiting the Question of Brain Drain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 825–841.

<https://doi.org/10.1080/13691830802106119>

Hall, et al. (2019). Analýza zistení o stave školstva na Slovensku: To dá rozum.

Bratislava: MESA10.

<https://analyza.todarozum.sk>

Hanuš, K., Kohoutek, J., & Sekerák, M. (2021). Akademický inbreeding v ČR: Limity, řešení, výzvy. Centrum pro studium vysokého školství. https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/csvs-2021-akademicky-inbreeding_studie_final.pdf

Heffernan, T. (2020). Academic Networks and Career Trajectory: ‘There’s No Career in Academia Without Networks.’ *Higher Education Research & Development*, 40(5), 981–994. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1799948>

Janská, E. (ed). (2024). Transnational Trajectories and Diaspora Policies: The Case of Czechia in Comparison to Poland, Hungary and Slovakia. Karolinum Press. ISBN: 978-80-246-5919-0

Janská, E., et al. (2022a). Nové přístupy ke koordinaci krajanské politiky: Executive Summary.

https://www.cestikrajane.cz/wp/wp-content/uploads/2022/11/V0_Executive-Summary_final-21.11.-2022.pdf

Janská, E., et al. (2022). Výzkum možností koordinace krajanské politiky: Souhrnná výzkumná zpráva.

https://www.cestikrajane.cz/wp/wp-content/uploads/2022/11/V1_vyzkum-moznosti-koordinace-krajanske-politiky_final.pdf

Jurajda, Š., Kozubek, S., Münich, D., & Škoda, S. (2015). Mezinárodní srovnání kvality publikačního výkonu vědních oborů v České republice. Studie 12/2015, IDEA CERGE-EI.

https://idea.cerge-ei.cz/images/studie/Abstrakty/2015/IDEA_Studie_12_2015_Mezinarodni_srovnani_kvality_publikacniho_vykonu_v_CR_abstrakt.pdf

Kim, T. (2009). Shifting Patterns of Transnational Academic Mobility: A Comparative and Historical Approach. *Comparative Education*, 45(3), 387–403.

<https://doi.org/10.1080/03050060903184957>

Macháček, V., & Srholec, M. (2020). Odkud se rekrutují výzkumníci na univerzitách? Studie 1/2020, IDEA NHÚ AV ČR.

https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_01_2020_Rekrutovani_vyzkumniku/IDEA_Studie_01_2020_Rekrutovani_vyzkumniku.html



Matoška, L. (2023). Každý týden dostávám nějakou výpověď, uvádí k nízkým platům akademiků děkan filozofické fakulty. *iRozhlas.cz*, 16 March 2023.

https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/vysoke-skoly-nizke-platy-humanitni-obory-filozoficka-fakulta_2303160010_har

Mozga, T. (2018). Perspectives of Czech Science 2018: View of Researchers and Science Managers on the Czech Research Area in International Context. Summary Report of a Survey. Biology Centre CAS & University of South Bohemia. ISBN: 978-80-7394-709-5 https://vedavyzkum.cz/images/2_pdf/2018-10-28_Perspectives-of-Czech-Science.pdf

Pustelnikovaite, T., & Chillas, S. (2023). Modes of Incorporation: The Inclusion of Migrant Academics in the UK. *Work, Employment and Society*, 37(6), 1627–1645. <https://doi.org/10.1177/09500170221092337>

Rada pro výzkum, vývoj, inovace, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (2021). Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+. Úřad vlády České republiky. <https://vyzkum.gov.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=913172>

Schneegans, S., et al. (2021). UNESCO Science Report: The Race Against Time for Smarter Development – Executive Summary. Paris: UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250>

Třísková, H. (2024). Postavení Žen v České Vědě - Monitorovací zpráva za rok 2022. Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. genderaveda.cz/wp-content/uploads/2024/10/Postaveni-zen-v-ceske-vede-2022-CZ.pdf

