



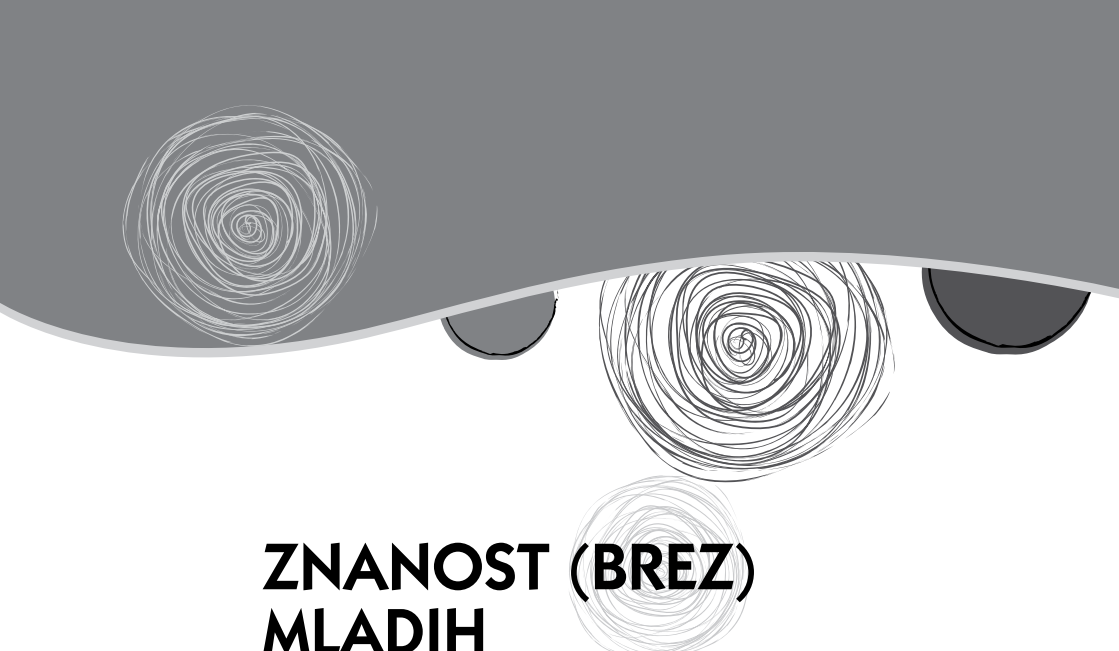
ZNANOST (BREZ) MLADIH

**Zgodnje stopnje znanstvene
kariere v Sloveniji skozi
perspektivo spola**



Ana Hofman (ur.)





ZNANOST (BREZ) MLADIH

**Zgodnje stopnje znanstvene
kariere v Sloveniji skozi
perspektivo spola**



Ana Hofman (ur.)

ZNANOST (BREZ) MLADIH

Zgodnje stopnje znanstvene kariere skozi perspektivo spola

Urednica

Ana Hofman

Avtorice_ji

Ana Hofman, Sanja Cukut Krilić, Majda Černič Istenič, Tanja Petrović, Jasna Fakin Bajec, Polona Sitar, Duška Knežević Hočevar, Jovana Mihajlović Trbovc, Oto Luthar

Recenzenta

Urša Opara in Petar Klepec

Jezikovni pregled

Tadej Turnšek

Jezikovni pregled spolno občutljivega jezika

Nina Perger

Oblikovanje in prelom

Monika Klobčar

Izdajatelj

Inštitut za kulturne in spominske študije

Založnik

Založba ZRC, ZRC SAZU

Glavni urednik

Aleš Pogačnik

Za založnika

Tanja Petrović, Oto Luthar

Tisk

Cicero Begunje d.o.o

Naklada 500 izvodov

Prva izdaja, prvi natis / Prva e-izdaja

Ljubljana 2017

© 2017, Založba ZRC, ZRC SAZU

Vse pravice pridržane. Noben del te izdaje ne sme biti reproduciran, shranjen ali prepisan v kateri koli obliki oz. na kateri koli način, bodisi elektronsko, mehansko, s fotokopiranjem, snemanjem ali kako drugače, brez predhodnega pisnega dovoljenja lastnikov avtorskih pravic.

KAZALO

NA ZAČETKU ZNANSTVENE KARIERE SKOZI PERSPEKTIVO SPOLA – IZKUŠNJE IN IZZIVI

Ana Hofman 7

ZNANSTVENE KARIERE V SLOVENIJI: NEKAJ RAZMISLEKOV O ENAKOSTI SPOLOV V POLITIKAH IN PRAKSAH

Sanja Cukut Krilič 33

BELE LISE V STATISTIKAH O KARIERNIH POTEH MOŠKIH IN ŽENSK V AKADEMSKEM OKOLJU

Majda Černič Istenič 51

»ČEZ VIKENDE NIKAMOR NE GREM BREZ RAČUNALNIKA« USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA IN DELO V AKADEMSKI SFERI

Tanja Petrović 73

NEOLIBERALNA POLITIKA IN KONSTRUIRANJE ZNANSTVENE ODLIČNOSTI V SLOVENSKEM PROSTORU

Jasna Fakin Bajec in Polona Sitar 99

KAKO PREŽIVETI PO DOKTORATU? RAZMISLEK O MENTORSTVU

Duška Knežević Hočevar 127

RAZSEŽNOSTI (NE)MOBILNOSTI V KONTEKSTU SLOVENSKEGA AKADEMSKEGA OKOLJA: KRITIČNI POGLED NA »SAMOUMEVNO« IN S SPOLOM ZAZNAMOVANO

Jovana Mihajlovič Trbovc 159

SKLEPNI RAZMISLEK: MED UPRIZARJANJEM IN DELOVANJEM

Oto Luthar 181

NA ZAČETKU ZNANSTVENE KARIERE SKOZI PERSPEKTIVO SPOLA – IZKUŠNJE IN IZZIVI

Ana Hofman¹

Publikacija pred vami je nastala kot rezultat mednarodnega raziskovalnega projekta *GARCIA – Enakost spolov v akademski in raziskovalni sferi: boj proti karierni nestabilnosti in asimetriji*, katerega cilj je raziskovanje ter oblikovanje in izvajanje posebnih ukrepov za ustvarjanje enakih možnosti med družbeno prepoznanimi spoloma² v akademskem okolju (visokem šolstvu in raziskovanju). V projektu sodeluje sedem raziskovalnih organizacij iz različnih evropskih držav, vključno z javnimi in zasebnimi univerzami ter raziskovalnimi institucijami, tako s področij STEM (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika) kot SSH (družboslovje in humanistika): Univerza v Trentu, Univerza v Leuvnu, Univerza Radboud, Islandska univerza, Univerza v Lozani ter Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti, ob koordinaciji Univerze v Trentu. Cilj projekta *GARCIA*³ je boj proti neenakosti med spoloma na visokošolskih in raziskovalnih institucijah z izvajanjem ukrepov na organizacijski ravni, s poudarkom na raziskovalkah_cih na začetku znanstvenih karier, ki so zaposlene_i za določen čas. Ker ta pojav še ni dobro poznan in raziskan, se na podlagi analize na makro-, mezo- in mikroravni osredotočamo na pet ključnih dimenzij: 1) vpliv nacionalnega sistema blaginje na znanstvene kariere; 2) spolna pristranskost v procesih odločanja in upravljanja v znanosti; 3) spolno pogojene prakse in stereotipi v akademskem okolju 4) pojav puščajoče cevi (angl. *leaky pipeline phenomenon*); 5) spolna zaznamovanost na področju zaposlovanja in konstrukciji meril znanstvene odličnosti.

1 Ana Hofman (dr. etnomuzikologije in kulturnih študij, višja znanstvena sodelavka), Inštitut za kulturne in spominske študije ZRC SAZU, Novi trg 2, 1000 Ljubljana; ahofman@zrc-sazu.si.

2 V publikaciji se »moški« in »ženska« uporabljata v smislu družbenega pripisa spola, glede na to, da identifikacija izven spolnega binarizma v družbeno-institucionalnem okolju ni prepoznana kot legitimna (tudi v pričajočem projektu ter projektih EU posvečenim vprašanju spola v akademskem okolju na splošno). Avtorice_i se pa popolnoma zavedamo pomena večplastnega konstruiranja identitete onkraj cisnormativnih in heteronormativnih vzorcev in kategorijo spola razumemo izključno kot družbeno konstruirano.

3 <http://garciaproject.eu>.

V okviru projekta smo analizirale_i različno gradivo (uradne dokumente in ukrepe) ter opravile_i kvantitativno raziskavo, odločile_i pa smo se, da bo osrednji del naše raziskave, predstavljene v tej publikaciji, temeljil na kvalitativnih podatkih. Verjamemo, da je pri obravnavanju problematike spolno zaznamovanih hierarhij v akademskih okoljih kvalitativna raziskava zelo pomembna (če ne ključna) za razumevanje dvoumnih in celo nasprotujočih si izkušenj spolno pogojenih režimov v znanosti. V pripovedih o kariernih izkušnjah tako spremljamo mikropolitike, ki razkrivajo tudi globlje težave, s katerimi se srečujejo akademske_i delavke_ci. A slednje_i o njih ne razmišljajo le na individualni ravni, ampak njihova razmišljanja ponujajo vpogled tudi v težave na ravni institucij z njihovimi strukturnimi politikami in organizacijsko kulturo ter na makroravni znanosti in nacionalnih znanstvenih sistemov. To, da ljudem damo možnost spregovoriti, nam omogoča tudi identificirati potrebe, želje in predloge, kako se spopasti s posameznimi izzivi. Poleg tega etnografska metoda, še posebej polstrukturirani intervjuji, kjer so imele_i intervjuvanke_ci možnost izraziti svoja stališča, slednjim obenem omogočajo, da so prepoznane_i kot dejavne_i akterke_ji v raziskovalnih politikah. Zaradi tega razmišljanje in razprava o vsakodnevnih izkušnjah pri akademskem delu tako nam kot našim sogovornicam_kom omogočata, da k vprašanjem spolno zaznamovanih asimetrij pristopamo z različnih zornih kotov in na večplasten način.

Z osredotočanjem na osebne izkušnje znanstvenic_kov, ki vstopajo v akademsko okolje, hočemo tudi opozoriti na osrednji izziv pri spopadanju z vprašanjem spola – dejstvom, da se obstoječi akti in ukrepi na evropski in nacionalni ravni precej težko udejanjajo v praksi. Kakor opozarjata Lev Kreft in Mirjana Ule (2013, 97), se zdi »skoraj lažje ali vsaj manj tvegano [...] poskusiti kaj spremeniti na makroravni (z volilnim glasom, pa tudi z javnim uporom) kot pa v neposrednem delovnem okolju«. S tem hočemo tudi opozoriti na pogosto težnjo po prekomernem posploševanju, ko oblikovalke_ci politik niso dovolj občutljive_i za razlike med nacionalnimi, lokalnimi ali institucionalnimi okolji pri oblikovanju mehanizmov, ki bodo ustrezali potrebam posamezne regije, institucije ali stroke. Zato se nam zdi pomembno, da v prispevkih uporabljamo bolj sofisticiran pristop in se osredotočimo na dinamike spolno zaznamovanih vsakdanjih praks v akademskem okolju, ki nam pomagajo tudi pri razkrivanju slepih peg obstoječih politik.

Enake možnosti na začetku znanstvene kariere?

Kar zadeva razlike med sodelujočimi v projektu GARCIA glede na spol, v projektu sodelujejo tako institucije iz držav z nizkim deležem akademskih delavk (na Nizozemskem je ta delež 18 %), sledijo države s srednje visokim deležem – Švica (27 %), Belgija (30 %), Italija (33 %) in Slovenija (35 %) – najvišji delež žensk v akademski sferi pa ima Islandija (39 %). Ne glede na razlike med državami pa je povsod prisotna skrb glede postopnega zniževanja deleža žensk (oziroma oseb, družbeno prepoznanih kot žensk) na višjih kariernih stopnjah. Ti podatki potrjujejo že zaznane spolno zaznamovane asimetrije na področju visokega šolstva in raziskovanja v Evropi, kjer je prisotna močna vertikalna segregacija po spolu. Tako na primer za nazive docentke_i in znanstvene sodelavke_ci (kategorija C po *She Figures*),⁴ ki so običajno zaposlene_i na bolj stabilnih delovnih mestih, podatki kažejo, da je delež žensk najnižji v Belgiji (31 %) in na Nizozemskem (32 %), sledijo Švica (38 %), Italija (45 %) in Slovenija (46 %), najvišji pa je ta delež na Islandiji (53 %). Ti deleži pa se bistveno znižajo pri nazivih izrednih profesorice_jev oz. višjih znanstvenih sodelavk_cev ter rednih profesorice_jev oz. znanstvenih svetnic_kov (kategoriji B oziroma A po *She Figures*). Očitno je torej, da znanstvene kariere žensk še vedno izrazito zaznamujeta pojava »steklenega stropa«, ki označuje vertikalno segregacijo kot posledico vidnih ali nevidnih ovir za prisotnost žensk na najvišjih položajih (Hymowitz in Schellhardt 1986; Kanjuo Mrčela 2000) ter »lepljivih tal«, ki opisuje razmere, kjer se ženske zadržujejo na nižjih položajih (Booth idr. 2003; Ule 2013, 38). V povprečju so ženske leta 2007 predstavljale 44 % akademskega osebja v kategoriji C, 36 % v kategoriji B in 19 % v kategoriji A (Evropska komisija 2009, 75), leta 2013 pa se je njihov delež v kategorijah B (37,1 %) in A (20,9 %) rahlo povečal. Slovenija je pri docentkah (45,5 %) v evropskem povprečju, pri rednih profesoricah nad evropskim povprečjem (22,5 %), pri izrednih profesoricah (34,6 %) pa pod (Evropska komisija 2016, 129). Ti podatki dokazujejo, da še posebej kritično fazo v znanstvenih karierah raziskovalk predstavljajo začetna obdobja. Prehod iz naziva docent_ka (znanstveni_a sodelavec_ka) v naziv izredni_a profesor_ica (višji_a znanstveni_a sodelavec_ka), je tudi v Sloveniji zaznan kot najbolj občutljivo

4 *She Figures* je publikacija o primerljivih statističnih podatkih o stanju enakosti spolov na področju znanosti, ki jo vsaka tri leta izdaja Evropska komisija. V publikaciji so znanstveni nazivi razdeljeni v štiri kategorije (A, B, C in D), pri čemer so podatki o kategoriji D – ki običajno zajema doktorande_ke in asistente_tke z doktoratom – le redko na voljo.

obdobje (Ule 2013, 36), a raziskovalkam_cem, ki vstopajo na znanstveno pot, posebej v zadnjem desetletju ni posvečena posebna pozornost.⁵

Poseben vidik obravnavanja spolno zaznamovanih asimetrij v akademskem okolju, ki ga prinaša projekt GARCIA, je poudarek na raziskovalkah_cih, ki so zaposlene_i začasno oziroma za določen čas. O nižjem deležu žensk pri osebju z višjimi akademskimi nazivi ter njihovi nadpovprečni zastopanosti pri zaposlitvah za določen čas se do sedaj ni razpravljalo z vidika negotovosti zaposlitve in vse večje prekarnosti zaposlenih na visokošolskih in raziskovalnih institucijah. Tudi sama statistična raziskava je pokazala, da se podatki o akademskem osebju, zaposlenem za določen čas, le redko zbirajo in spremljajo.⁶ Po našem mnenju je za razumevanje spolno zaznamovanih asimetrij v akademskem okolju ključnega pomena, da se osredotočimo na zaposlitveno strukturo in negotovost, zlasti zaradi večje fleksibilnosti trga dela, komodifikacije akademske sfere ter zmanjšanja sredstev, namenjenih visokošolskim in raziskovalnim institucijam. Ženske so pogostejše zaposlene za določen čas ter opravljajo manj cenjene in manj prestižne naloge, kot so poučevanje in administracija. Celo na družboslovnih in humanističnih področjih (SSH), kjer študentke, doktorske kandidatke in asistentke z doktoratom številčno prekašajo svoje moške kolege, pri odločanju o prvih stabilnih zaposlitvah razlike med spoloma postanejo očitne. Ženske so bolj pripravljene sprejeti bodisi zaposlitve s skrajšanim delovnim časom ali takšne na podlagi pogodbe za določen čas (Le Feuvre 2015, 10). Obstoječe raziskave v Sloveniji prav tako ugotavljajo, da prekarne oblike zaposlovanja vplivajo na diskriminacijo žensk in ostalih marginaliziranih skupin. Raziskava, ki jo je leta 2011 opravila Komisija za ženske v znanosti, je jasno pokazala, da se slabša položaj žensk in mladih, ki so v zelo negotovem položaju glede varnosti zaposlitve in posledično tudi brez nadzora nad delovnimi pogoji (Ule 2013, 35). Statistična raziskava *Karierne poti doktoric in doktorjev znanosti* iz leta 2010 je prav tako pokazala, da je največji delež zaposlenih za določen čas mlajših od 35 let (Arsenjuk in Vidmar 2015, 23). Na začetku svojih znanstvenih karier se doktorice_ji znanosti soočajo s še številčnejšimi pogoji za ohranjanje delovnega mesta, napredovanje in pridobivanje raziskovalnih

5 Pomembno je omeniti raziskavo Mace Jogan *Položaj znanstvenic v Sloveniji*, ki je potekala leta 1996 na vzorcu 41 docentk in 71 asistentk na univerzah v Ljubljani in Mariboru (Jogan 1998).

6 Eden od ciljev projekta GARCIA je bil zbiranje in analiziranje podatkov o tej ciljni populaciji, saj jih organizacije v številnih sodelujočih državah niso sistematično zbirale ali arhivirale in spremljale (za več o tem gl. prispevek Majde Črnič Istenič).

sredstev. Pogosto so vključene_i v kratkoročne projekte, njihove perspektive glede prihodnje poklicne stabilnosti so negotove, težko usklajujejo poklicno in zasebno življenje (pogosto tudi zaradi potrebe po geografski mobilnosti), podvržene_i pa so tudi administrativnim in pravnim predpisom, ki lahko predstavljajo ovire pri izbiri znanstvene kariere. Poleg tega je potrebno poudariti, da so v Evropi prav ženske v akademski sferi kategorija delavk z najnižjim povprečnim številom otrok na žensko (Zucco in Molino 2012). Posledica tega je pojav »puščajoče cevi« (angl. *leaky pipeline*), ki označuje »odliv« oziroma odhajanje žensk iz raziskovalnih in visokošolskih institucij na vseh kariernih stopnjah (Berryman 1983; Alper 1993). Stalen obstoj neenakosti med spoloma od vstopanja v akademsko okolje naprej neposredno vpliva na kakovost raziskovanja in poučevanja na univerzah in v raziskovalnih institucijah (gl. Blagojević idr. 2003). A kot kažejo ugotovitve projekta GARCIA, je precej zavajajoče raziskovati poklicne poti žensk v znanosti, ne da bi pri tem upoštevale_i strukturne, nacionalne ter institucionalno pogojene značilnosti (Le Feuvre 2015, 39–40).

Z osredotočanjem na zgodnje stopnje znanstvenih karier projekt GARCIA prispeva tudi k svojevrstni dekolonizaciji obstoječih pristopov, ki kategorijo znanstvenice_ka pogosto razumejo oz. predstavljajo kot homogeno ter pri tem spregledajo notranje dinamike in segregacije znotraj teh skupin. Poudarek na akademskih delavkah_cih na začetkih njihovih karier problematizira te kategorije in obenem izpostavlja pomembnost intersekcionalnega pristopa, ki je sicer močno prisoten v teoriji, v konkretnih raziskavah pa veliko manj. Čeprav smo se v prvi vrsti osredotočile_i na osebe, ki so družbeno (samo)prepoznane kot ženske, smo naše analize gradile_i na konceptu *intersekcionalnosti*, ki prepoznava pomen večplastnega konstruiranja identitete onkraj cisnormativnih in heteronormativnih vzorcev.⁷ Poskusile_i (ne pa nujno tudi uspele_i) smo raziskati spolne vloge na presečišču etnične, razredne in verske pripadnosti, starosti itd. Tudi same avtorice prispevkov – večinoma ženske na začetku znanstvene kariere, nekatere tudi migrantke iz drugih držav – že s svojo interpretacijo določenih praks lahko podajo pogled z drugega zornega kota. Skušale_i smo biti pozorne_i tudi na pomembnost

7 Avtorice_ji zato v svojih prispevkih pri slovničnih oblikah, ki vsebujejo spol, uporabljajo podčrtaj za vključevanje vseh spolov (tudi tistih, ki presegajo spolni binarizem in kot taki še niso slovnično normirani), tj. z namenom preseganja spolno zaznamovanih razmerij moči v jeziku, ki ga vidijo kot učinkovito alternativo prevladujoči rabi moškega slovničnega spola v generični obliki in spolnem binarizmu (gl. Perger 2016).

vseh *posameznikov*, ki delujejo v akademski sferi, tako cispolnih moških kot cispolnih žensk, lezbijk, gejev, biseksualnih, queer ter transspolnih in cispolno nenormativnih oseb,⁸ ki se jih ne sme prezreti. Zdi se nam, da tovrsten pristop omogoča prepoznavati kompleksno in kontradiktorno naravo spolno zaznamovanih razmerij v akademskem okolju.

Na kratko o metodologiji

Kvalitativna raziskava v projektu GARCIA temelji na skupno več kot dvesto intervjujih (žensk in moških z raziskovalnih področij SSH in STEM), ki so bili opravljeni s tremi ciljnimi podskupinami: 1) s podoktorskimi raziskovalkami_ci (asistenti_kami, asistenti_kami z doktoratom), docenti_kami in znanstvenimi sodelavkami_ci ter 2) s posebnima dvema skupinama intervjuvank_cev, ki so odšle_i s testne visokošolske ali raziskovalne institucije, in sicer so bodisi a) spremenile_i akademsko okolje tako, da so svojo kariero nadaljevale_i na drugi visokošolski ali raziskovalni instituciji (v isti ali v drugi državi), bodisi b) zapustile_i akademsko okolje ter svojo poklicno pot nadaljevale_i na področju, nepovezanem z raziskovanjem.

Za intervjuje so bile_i zaradi možnosti primerjave izbrane_i tako zaposlene_i za določen čas ali na položajih brez stabilnega financiranja kot zaposlene_i za nedoločen čas. Takšen primerjalni pristop je omogočil razumevanje različnih poklicnih poti intervjuvank_cev. Intervjuji se osredotočajo tako na vsakodnevno življenje kot na biografske (poklicne in zasebne) življenjske poti *posameznikov*, s posebnim poudarkom na načinih konstruiranja in reprezentacije njihovih delovnih subjektivitet. Z uporabo enotnih navodil za intervjuje smo pri vseh državah partnericah raziskovale_i pet ključnih področij: 1) individualne poklicne poti; 2) organizacijsko kulturo in vsakodnevno poklicno življenje; 3) dobro počutje ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; 4) razvoj kariere; 5) obete za prihodnost.

V vsaki državi je bil izbran vzorec 40 oseb, 20 z oddelka s področja STEM in 20 s področja SSH. Če je bilo mogoče, je bil izbran vzorec, ki je bil uravnotežen glede na spol, glede na tip zaposlitve (za določen oz. nedoločen čas) ter glede na znanstveni naziv (kategorija D ali C po *She Figures*). V Sloveniji je bilo opravljenih 39 intervjujev, 20 na instituciji s področja STEM ter 19

8 Več o tem gl. Koletnik idr. 2015.

na instituciji s področja SSH, kjer smo imele_i težave pri sestavi uravnoveženega vzorca. Poseben izziv na obeh institucijah je bila identifikacija raziskovalk_cev, ki niso bile_i več zaposlene_i na testnih oddelkih (pogosto je bilo v administraciji nemogoče dobiti e-poštne naslove doktoric_jev, ki niso bile_i več zaposlene_i). Drugi izziv je predstavljalo pomanjkanje sistematičnih informacij tako o številu določenih začasnih delovnih mest kot o pogojih zaposlitve. Razlog za to je bil pogosto v izjemni pretočnosti oz. nestabilnosti določenih vrst pogodb o zaposlitvi, pa tudi v dejstvu, da je bila večina takšnih zaposlitev financirana s pomočjo zunanjih sredstev. Kot je razvidno tudi iz prispevka Majde Črnič Istenič, je pomanjkanje dostopa do podatkov o pogodbah o začasni oz. stalni zaposlitvi akademskega osebja v Sloveniji ena od pomembnih pomanjkljivosti. Poleg tega se je kot ključni problem izkazalo zagotavljanje anonimnosti sodelujočim v raziskavi ter zaupnosti občutljivih podatkov.⁹ Glede na to, da smo zbirale_i občutljive podatke o maternem jeziku, nacionalni oz. etnični pripadnosti, stopnji izobrazbe in poklicu staršev, partnerskem razmerju (s partnerjem_ko oz. poročen_a, samska_i ipd.), stanovanjskem položaju (najem oz. lastništvo), sobivanju (bivanje v paru, s prijatelji_cami, sodelavkami_ci, starši ipd.), otrocih, poklicu partnerice_ja ter neto mesečnih prihodkih intervjuvank_cev in njihovih partneric_jev, v nekaterih primerih nismo uspele_i pridobiti podatkov o družini in prihodkih, ki so zelo občutljivi in jih intervjuvanke_ci niso hotele_i razkriti. Na splošno je bila glavna točka odpora na obeh testnih institucijah pomanjkanje občutljivosti za perspektivo spola. Upoštevanje načela enakosti med spoloma je bilo pogosto razumljeno le skozi doseganje večjega števila znanstvenic na določenem znanstvenem področju ali oddelku (t. i. »feminizacija«) in je bilo zlasti na področju humanistike (kjer je število žensk večje) raziskovalke_ce precej težko pridobiti za sodelovanje. Intervjuvanke_ci z obeh testnih institucij so le redko omenjale_i vidik spola, so pa kot bolj perečo navajale_i generacijsko vrzel ter hierarhije znotraj raziskovalnih skupin.¹⁰

Na instituciji s področja naravoslovja (N) smo opravile_i intervjue z 10 intervjuvankami in 10 intervjuvanci, ki so bili z vidika zaposlitvenega statusa

9 Zaradi tega smo se odločile_i, da pri citatih ne navajamo imen intervjuvank_cev, ampak samo spol in raziskovalno področje, s katerega prihajajo. Iz istega razloga nismo dodajali številke intervjuvank_cev ali katere druge podatke, ki bi lahko ogrozili anonimnost naših sogovornic_kov.

10 Na pomembnost povezave med spolno in generacijsko hierarhijo v organizacijskih diskurzih sta v svoji pilotski študiji iz leta 2001 že opozorili Breda Luthar in Zdenka Šadl (2002).

zastopane_i dokaj uravnoteženo. Pet oseb je bilo zaposlenih za določen čas (med njimi vse_i z nazivom asistentk_ov z doktoratom), prav tako pet pa za nedoločen čas (dve z nazivom docent_ka in tri, ki so pravkar napredovali_e v naziv docenta_ke). V skupini intervjuvank_cev, ki so spremenile_i oz. zapustile_i akademsko okolje, je bilo pet oseb v času opravljanja intervjuja zaposlenih za nedoločen čas, štiri so bile zaposlene za določen čas, en intervjuvanec pa je bil nezaposlen. V tej skupini sta dve_a intervjuvanki_ca odšli_a na drugo visokošolsko/raziskovalno institucijo, osem pa jih je zapustilo akademsko sfero (vsi_e z nazivom asistenta_tke z doktoratom). Z naravoslovnega oddelka je bilo več teh, ki so akademsko sfero zapustile_i neprostovoljno (pet oseb) in so se po odhodu samozaposlile_i ali pa so se zaposlile_i v gospodarstvu in industriji, ter ena oseba, ki je ostala nezaposlena, a je iskala priložnost za zaposlitev v gospodarstvu ali industriji. Med vsemi intervjuvankami_ci, ki so odšle_i s testne institucije, sta bili 2 osebi samski, 6 jih je bilo poročenih ali v partnerskem razmerju z enim ali več otroki, 2 osebi pa sta bili poročeni in brez otrok. Starost intervjuvank_cev v tej skupina je bila med 31 in 43 let, vse_i so bile_i slovenske_i državljanke_i in so se opredelile_i za etnične_i Slovenke_ce.

Na področju SSH smo intervjuvale_i več raziskovalk (16) kot raziskovalcev (3), saj smo imeli zaradi večjega števila žensk težave pri iskanju primernih kandidatov. Vzorec je bil po kriteriju zaposlenosti za določen oz. nedoločen čas relativno uravnotežen – med tistimi, ki so bile_i zaposlene_i na testni instituciji, jih je bilo 5 zaposlenih za določen, 5 pa za nedoločen čas, med temi, ki so spremenile_i oz. zapustile_i akademsko okolje, pa jih je bilo 6 zaposlenih za določen čas, 2 za nedoločen čas, ena oseba pa je bila brezposelna. Intervjuji so bili opravljeni s 4 osebami (1 moškim in 3 ženskami), ki so odšle_i na drugo visokošolsko/raziskovalno institucijo, ter s 5 osebami (1 moškim in 4 ženskami), ki so zapustile akademsko sfero. Med njimi so trije (2 ženski in 1 moški) odšle_i v tujino, en posameznik je bil zaposlen v lastnem podjetju, ena posameznica je nadaljevala z izobraževanjem, ena raziskovalka pa je bila brezposelna. Med temi, ki so spremenile_i institucijo, so tri intervjuvanke nadaljevale delo na javnih univerzah, en intervjuvanec pa je odšel v tujino. Vse_i intervjuvanke_ci so bile_i slovenske_i državljanke_i in so se izrekle_i za etnične Slovenke_ce.

Kar zadeva osebe, ki so odšle s testnih institucij, nas ni toliko zanimalo, kam so odšle, ampak smo želele_i predvsem zbrati njihove pripovedi o razlo-

gih za spremembo oz. zapuščanje ter njihove izkušnje glede znanstvenega poklica. Zanimalo nas je, kakšne so bile njihove izkušnje akademskega dela v konkretnem institucionalnem okolju ter na splošno. Na ta način smo pridobile_i dodaten vpogled v načine, na katere je organizacija dela v akademski sferi spolno zaznamovana (gl. Dubois-Shaik in Fusulier 2015). »Beg možganov« kvalificiranih ljudi z doktoratom smo torej analizirale_i s spolno zaznamovane perspektive in tako dale_i glas »odhajajočim« ljudem, ki so bile_i v dosedanjih raziskavah praktično neopazne_i.

Te intervjuje smo primerjale_i s tistimi, ki so bili opravljeni s stalno zaposlenimi znanstvenicami_ki v testnih institucijah na začetku kariere. Ta primerjava nam je omogočila razumeti karierne poti tistih, ki so ostale_i v razmerju do tistih, ki so odšle_i, ter težave, s katerimi se srečujejo raziskovalke_ci, ki delujejo zunaj in znotraj akademske sfere. Na ta način je bilo mogoče zaznati tudi razlike in podobnosti med delovnimi pogoji na področjih STEM in tistimi na področjih SSH – v primeru Slovenije med naravoslovjem in humanistiko. Poleg tega je primerjalni pristop omogočil boljše razumevanje akademske mobilnosti, pa tudi povezav med akademskimi institucijami in gospodarstvom. Zbrane izkušnje intervjuvank_cev so v tej publikaciji uporabljene pri obravnavi treh glavnih tem: politik in praks na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, konstruiranja znanstvene odličnosti (pri zaposlovanju in napredovanju) ter praks mentorstva.

Puščajoča cev: čigav glas šteje?

V članku v britanskem Guardianu z naslovom *Why women leave academia and why universities should be worried* (»Zakaj ženske zapuščajo akademski svet in zakaj bi morale to univerze skrbeti«) avtor Curt Rice razkriva osupljive podatke o radikalnem zmanjšanju števila doktorskih študentk kemije v Veliki Britaniji, ki želijo nadaljevati znanstveno kariero, v primerjavi z njihovimi moškimi kolegi. Raziskava o perspektivah za prihodnost je pokazala, da se je v prvem letu doktorskega študija v znanstvenem poklicu videlo 72 odstotkov študentk, medtem ko je ta odstotek ob koncu njihovega študija padel na le 37 odstotkov (Rice 2012). Ti podatki kažejo na potencialno povečanje že tako prepoznanega spolno pogojenega pojava puščajoče cevi v EU. Težava ni le pri dostopu do zaposlitve v akademski sferi – gre tudi za to, da se ženske, ko enkrat »vstopijo« v akademsko sfero, soočajo s številnimi tveganji odliva iz institucionalnih struktur v veliko večji meri, kot je to značilno za njihove

moške kolege. Ta pojav se imenuje »vrtljiva vrata« (angl. *revolving doors*; Jacobs 1989), medtem ko se prispodoba za pojav ostajanja na doktorski in podoktorski ravni – imenuje »ozko grlo« (slednji pojav ostaja v veliki meri neraziskan; gl. Dubois-Shaik in Fusulier 2015). Negotovost zaposlitve je tesno povezana s temi pojavi, ampak je redko prepoznana kot eden izmed razlogov, ki lahko vplivajo na odliv žensk iz akademske sfere. Po našem mnenju je za popolno razumevanje pojava puščajoče cevi ključnega pomena, da se osredotočimo na začetke znanstvenih karier.

Vendarle pa v tej publikaciji posamezni prispevki poskušajo zavzeti kritičen odnos do koncepta »linearne« karijerne poti, ki jo predpostavlja metafora puščajoče cevi. Čeprav ta izraz uporabljamo kot že uveljavljen na področjih raziskovanja žensk v znanosti in študija spolov, se ne strinjamo, da je za akademsko delo značilen samo en možen model karijerne poti in poklicne subjektivitete. Raje kot o »odlivu kakovostnih kadrov« – kot o človeškem kapitalu (Blagojević idr. 2003; Ule 2013, 49) – govorimo o različnih poklicnih poteh v znanosti. Tako nas je bolj zanimalo upoštevanje raznolikosti kariernih usod in pluralnosti institucionaliziranih oblik raziskovanja (Šribar in Vendramin 2012, 123) ter konkretne izkušnje omenjenih fenomenov (puščajoče cevi, steklenega stropa, lepljivih tal ter ozkega grla) pri raziskovalkah_cih na začetku kariere. Po našem mnenju osredotočenje na raziskovalke_ce v začetnih fazah karier odstre kompleksno vprašanje naraščajoče neenakosti v akademskem okolju. Vse večja konkurenca med institucijami in oddelki ter zmanjšanje sodelovanja in solidarnosti zaradi boja za omejena nacionalna in težko dosegljiva mednarodna finančna sredstva za raziskovanje povzročata napetosti med raziskovalnimi skupinami in njihovimi člani_cami. Dokaj maloštevilnim profesoriciam_jem, ki uživajo »privilegij« stalne zaposlitve, pogosto primanjkuje razumevanja za sodelavke_ce z nestabilnimi in kratkoročnimi zaposlitvami, ki se ne morejo zavzeti zase. Pri zaposlenih na višjih znanstvenih nazivih (ki pogosto tudi upravljajo s financiranjem), je zaznati izrazito moški habitus (Bourdieu 1984), ki ustvarja tako imenovani »Matildin učinek« (Rossiter 1995), ki označuje pripisovanje zaslug za raziskovanje in inovacije moškim tudi v primerih, ko bi morale zasluge pripasti ženskam, ki opravljajo manj cenjeno nevidno delo. Ta učinek še pospešuje običajna praksa v slovenskih visokošolskih in raziskovalnih institucijah, za katere je zelo značilna »akademska samoreprodukcija«, o kateri razpravlja prispevek Jovane Mihajlovič Trbovc. Institucije namreč pri zaposlovanju dajejo prednost akadem-

skemu osebju, ki so ga usposobile same, zato tiste_i brez predhodnih trdnih povezav z institucijami in oddelki le redko dobijo priložnost za zaposlitev. Na ta način institucije ostajajo zaprte v svoji samoreprodukciji, veliko odličnih mladih raziskovalk_cev pa ne more začeti lastnih znanstvenih karier.¹¹

Poleg tega nam izbran pristop omogoča razmislek o naraščajočih razlikah med dvema vidikoma akademskega dela – raziskovanjem in poučevanjem – ter posledično med raziskovalnimi in visokošolskimi institucijami. Ločevanje med raziskovalno usmerjenimi institucijami (inštituti) ter univerzami, ki je bilo značilno v času socializma, zaradi krčenja finančnih sredstev postopoma zaznamujejo nove napetosti med akademskim osebjem, ki večinoma opravlja raziskovalno delo, ter tistim, ki pretežno poučuje. Raziskovalne institucije v celoti temeljijo na kratkoročnem »projektnem financiranju«, zaradi katerega so zaposlitve – ne glede na naziv in delovno mesto – na teh institucijah prekarne, saj obstoječe dokaj stabilno »programsko financiranje« ne zadostuje za plače vseh zaposlenih raziskovalk_cev. To pa pomeni, da se morajo vse_i zaposlene_i za ohranjanje svoje zaposlitve konstantno ukvarjati s pridobivanjem sredstev, na drugi strani pa je pedagoško osebje na univerzah preobremenjeno s stalnimi logističnimi in administrativnimi nalogami, medtem ko nima niti časa niti sredstev za raziskovanje.

Začetki znanstvenih karier v času neoliberalizacije akademske sfere – nekaj splošnih tendenc

Kljub nekaterim nacionalnim in organizacijskim specifikam je analiza pokazala nekaj pomembnih skupnih značilnosti med posameznimi državami in institucijami glede na splošne pogoje, v katerih se opravlja akademsko delo. Te skupne tendence se nanašajo na: zmanjšano financiranje s strani države, zlasti na področju družboslovja in humanistike (SSH); povečanje števila kratkoročnih pogodb; znanstvena produkcija, ki jo določajo strukture financiranja; manjše število temeljnih raziskav (še posebej na področju SSH); hiperprodukcija na področju objavljanja, tekmovalnost zaradi pomanjkanja financiranja; zmanjševanje pomena in vrednotenja doktoratov ter zmanjševanje raznolikosti na področju raziskovanja in poučevanja z vidika spola (Dubois-Shaik in Fusulier 2016, 8). Zato ta publikacija obravnava vprašanje

¹¹ Na drugi strani pa primerjalna analiza pokaže, da je favoriziranje že znanih kandidatk_ov – ki jim je mogoče zaupati in zato ne pomenijo velikega tveganja – razširjena praksa pri zaposlovanju tudi v ostalih državah partnericah projekta GARCIA (Herschberg idr. 2016, 32).

spolno zaznamovanih asimetrij v zgodnjih stopnjah znanstvenih karier v povezavi s potekajočo neoliberalizacijo akademske sfere, ki je opazna v 1) splošnem slabljenju javnega sektorja; 2) zmanjševanju državnega financiranja visokošolskih in raziskovalnih institucij ter 3) komodifikaciji produkcije znanja na splošno. Vendar pa pri obravnavi neoliberalnega akademskega okolja nimamo namena esencializirati, saj se v celoti zavedamo potrebe po razlikovanju med različnimi institucionalnimi ter nacionalnimi visokošolskimi in raziskovalnimi sistemi. Izhajajoč iz ugotovitev avtoric_jev posebne izdaje znanstvene revije *ANUAC* z naslovom *Anthropology in Neoliberal Academia* (»Antropologija v neoliberalnem akademskem okolju«) smo mnenja, da je trenutna neoliberalizacija visokega šolstva sicer globalni trend, a so zanj značilne tudi določene posebnosti, ki na različne načine vplivajo na vsakodnevno delo in življenje študentk_ov, akademskih delavk_cev in administrativnega osebja (gl. Heatherington in Zerilli 2016). Po vzoru Pecka in Tickella (2002), ki vztrajata na uporabi pojma »neoliberalizacija« namesto »neoliberalizem«, neoliberalizacijo akademske sfere vidimo kot večplasten in stalno spreminjajoč se niz – tako ideoloških kot strukturnih – procesov, ki v različnih okoljih dobivajo različne oblike.

Negotovost financiranja in akademski trg

Kot je pokazala naša raziskava, je v zgodnjih stopnjah znanstvenih karier še najbolj značilno stalno potegovanje za sredstva za preživetje na akademskem trgu. Nenehna negotovost glede financiranja od raziskovalk_cev zahteva veliko časa za pridobivanje sredstev, ki bi ga sicer lahko izkoristile_i za dejansko raziskovanje, zaradi česar so, na drugi strani, manj konkurenčne_i. Zaradi tega so naše intervjuvanke_ci izražale_i dvoumna stališča: želele_i so si več časa za raziskovanje, obenem pa so poročale_i o pomanjkanju strokovnega vodenja glede priprave uspešnih prijav na projekte. Spremembe v strukturi financiranja visokega šolstva in raziskovanja vplivajo tudi na vrednotenje in ocenjevanje znanstvene odličnosti. V Sloveniji, podobno kot v številnih drugih evropskih državah, dodeljevanje javnih sredstev temelji na kvantitativnih kriterijih, ki poleg točk, zbranih z objavami, ter citiranosti vključujejo oceno obsega zunanjega financiranja, ki ga pridobi posamezna_i akademska_i delavka_ec. Vse to postavlja ženske v podrejen položaj, kjer imajo v primerjavi s svojimi moškimi kolegi večje težave pri pridobivanju sredstev, ne glede na to, ali gre za znanstvenice na začetku kariere ali za že uveljavljene akademske

delavke. Razlog za to je moški habitus, ki v vseh testnih institucijah močno zaznamuje akademsko okolje. Kot je poudarila Mirjana Ule, v prevladujoče moški akademski kulturi prevladujeta dva tipa znanstvenikov: prvi, ki se popolnoma posveča svojemu strokovnemu delu in ničemur drugemu, ter znanstveni menedžer, ki znotraj neformalne mreže moških sodelavcev odloča o razdeljevanju sredstev za raziskovanje, delovnih mest ter o razdelitvi moči in vpliva v znanosti. Znanstvenice se le stežka umestijo v katerega koli izmed navedenih profilov (Ule 2012, 641). Druga skupna značilnost, ki jo je raziskava pokazala, je pomembna vloga financiranja pri spolno zaznamovanih asimetrijah v akademski sferi: na področju SSH je manj financiranja za raziskovanje in poučevanje ter manjši skupni obseg financiranja na študenta_tko. Ženske, ki so na področju SSH prisotne v večjem deležu, so tako v splošnem deležne manj financiranja. Slednje je v veliki meri odvisno tudi od mentorjev_ic (doktorskih in podoktorskih): mentor_ica, ki svojo_ega mentoriranko_ca spodbuja in podpira in ki je vključen_a v močne mreže, lahko pripomore k kakovostnejšim prijavam. Primerjalne raziskave so pokazale, da imajo ženske v tem pogledu na splošno slabše mentorice_je in so deležne manj strateškega vodenja, zato imajo več težav pri dostopanju do mednarodnih (zaradi manjše ali otežene mobilnosti) in lokalnih mrež (Dubois-Shaik in Fusulier 2016), čemur se v tej publikaciji posveča Duška Knežević Hočevar.

Managerializem

Sedanja »na znanju temelječa ekonomija« (angl. *knowledge-intensive economy*) je povzročila tudi spremembe v upravljavskih modelih (Ylijoki 2010, 367; Kolšek in Gregorc 2011). Organizacijske kulture na visokošolskih in raziskovalnih institucijah se vse bolj prilagajajo korporativnemu modelu ter tako pedagoško kot raziskovalno delo obravnavajo s podjetniškega vidika. Radikalne spremembe v časovnih dimenzijah raziskovalnega in pedagoškega dela so potrdile številne raziskave, čeprav so te spremembe v različnih skupnostih glede na znanstveno disciplino interpretirane različno in na različne načine vplivajo na poklicne subjektivitete raziskovalk_cev. Študije primerov v okviru projekta GARCIA so pokazale, da se je zaradi vse večjega obsega nalog povečal tempo dela raziskovalk_cev ter zmanjšala njihova avtonomija glede razporejanja časa. Poleg običajnih raziskovalnih in pedagoških dolžnosti se od akademskega osebja pričakuje, da bo pridobivalo zunanje financiranje, vzpostavljalo široke mreže znotraj in zunaj akademskih krogov, da se bo

vkjučilo v mednarodno sodelovanje in objavljane, da bo izvajalo samoocenjevanje, pripravljalo opis nalog in strateške načrte. Pričakovane vse številnejših dosežkov v vse krajšem času na akademske delavke_ce ustvarja velik pritisk. Posledici zaostajanja za predvidenimi časovnimi roki sta globoko razočaranje ter težnja po kompenzaciji, na primer s še posebej trdim delom, da bi nadoknadile_i zamujen čas. Akademski_a delavec_ka se mora v celoti posvetiti svojemu delu, kar pogosto vodi v samoizkoriščanje. V tem smislu na raziskovalne in visokošolske organizacije gledamo kot na pohlepne institucije (Coser 1974; Grant idr. 2000; Hendrickson idr. 2011), na spol pa kot na strukturo, ki se naprej reproducira kot spolna struktura (Antić Gaber 2015, 18). Vse večji pritiski tako imenovanega novega managerializma vplivajo tudi na vedno večjo odvisnost od zunanjih norm ter na nadaljnjo stratifikacijo akademskega osebja, kar obravnava prispevek Jasne Fakin Bajec in Polone Sitar. Stalno ocenjevanje glede na merila znanstvene odličnosti ter kultura »ocenjevanja in nadzorovanja« povzročata napetosti med različnimi generacijami znanstvenic_kov: čeprav jih kritizirajo, »internacionalizacija« meril znanstvene odličnosti (objave v tujini, mednarodne mreže) daje prednost mlajšim generacijam. V nasprotju s tem pa si (starejše_i) znanstvenice_ki želijo bolj nacionalno orientiran »nadzor kakovosti« in »vpliv« ter menijo, da »nacionalna znanost« izgublja svoj konkurenčni potencial.¹²

Poleg tega je pod drobnogledom tudi kakovost dela, saj se od raziskovalk_cev pričakuje, da bodo proizvajale_i ne le več, ampak tudi boljše rezultate v krajšem času. Posledično za poglobljeno in dolgoročno raziskovalno delo ostane le malo priložnosti. Vse težje je pridobivati refleksivno znanje, saj »je za to preprosto manj časa, v čedalje bolj kompetitivnem družbenoekonomskemu sistemu, ki ga žene sla po dobičku, pa naj bi bila tudi potreba po takšnem znanju vse manjša«, kar vodi v »okrajšano razmišljanje« in instrumentalno znanje, ki je osredotočeno na »tukaj in zdaj« (Hassan 2003, 237). V obstoječem akademskem kapitalizmu (Slaughter in Leslie 1997; Slaughter in Rhoades 2009) je torej manj možnosti za začenjanje in razvoj dolgoročnih projektov, ki morda ne prinašajo takojšnjih rezultatov, a so lahko na daljši rok družbeno koristnejši.

12 Primož Krašovec (2011) govori o tako imenovanem razrednem boju med uveljavljenimi rednimi profesoriciami_ji, ki jim je v interesu ohraniti stare okvire humanistike, ter mladimi raziskovalkami_ci in asistenti_kami, ki so zaposleni_e prekarno.

Omenjena ideologija in praksa novega managerializma je še posebej vplivala na položaj raziskovalnega osebja, zaposlenega za določen čas, na ženske in druge marginalizirane družbene skupine (npr. manjšine, migrantke_ke) in že tako marginalizirane posameznice_ki in skupine, ter jih postavila v podrejen položaj. Merila znanstvene odličnosti za pridobivanje raziskovalnih projektov, napredovanje ter za redno zaposlitev – kljub temu, da včasih upoštevajo dimenzijo enakosti spolov – v bistvu ostajajo večinoma oblikovana v skladu s prevladujočim moškim habitusom. Nujnost nenehnega dokazovanja dosežkov za potencialno podaljšanje pogodb o zaposlitvi ženske sili ne samo v prekomerno delo, hiperproduktivnost in tekmovanje, ampak tudi v boj z izgorelostjo, anksioznostjo in osamljenostjo, ter vodi v težave pri usklajevanju družinskega življenja in delovnih obremenitev. To potrjujejo tudi razlike v pripovedi intervjuvank_cev, ki so spremenile_i akademsko institucijo ali zapustile_i akademsko sfero. Skupno jim je občutenje odpora do tekmovalnega vzdušja in pomanjkanja sodelovalne kulture, a je pri ženskah prisotno obžalovanje, da »niso uspele ali niso bile zmožne nadaljevati« znanstvene kariere. Moški intervjuvanci so izražali več samozavesti in zaupanja v pozitivne življenjske izbire, medtem ko so ženske izražale manj samozavesti in več občutkov krivde, posebej pri usklajevanju dela in družine. Raziskava je pokazala, da je bilo v večini državah, sodelujočih v projektu GARCIA (če ne v vseh), starševstvo percipirano kot težava, materinstvo pa je večinoma veljalo za nezdružljivo z akademskim delom.

Prekarizacija akademske delovne sile

V zadnjem desetletju število kratkoročno zaposlenih znanstvenic_kov strmo narašča. Richard Sennett (1998) ta trend povzema z besedami, da je trenutno vodilo akademskih institucij »nobenih dolgoročnih zaposlitev«, kar je treba umestiti v kontekst širših transformacij globalnega trga dela. Kot poudarja osnutek poročila *Draft Report on Atypical contracts, secured professional paths, flexicurity and new forms of social dialogue*, ki ga je pripravil Odbor Evropskega parlamenta za zaposlovanje in socialne zadeve, smo priča splošnemu nižanju plač; t. i. prekarizaciji dela (rasti priložnostnega dela na račun stalnih zaposlitev); deregulaciji socialnih ugodnosti in socialnih programov delavk_cev; ter stagniranju stopnje vključenosti zaposlenih v sindikate (Evropski parlament 2010). V zadnjih desetih letih so številne evropske države zabeležile najvišjo porast zaposlitev za določen čas, pri čemer so na

prekarnih delovnih mestih najpogosteje zaposlene_i prav mlade_i znanstvenice_ki. Primerjalne analize, opravljene v okviru projekta GARCIA, so pokazale tudi, da sta gospodarska kriza in uvedba varčevalnih ukrepov povzročili še radikalnejše znižanje javnega financiranja za visokošolske in raziskovalne dejavnosti. V Sloveniji pa so se razmere še bolj radikalno spremenile z uveljavitvijo Zakona o uravnoteženju javnih financ leta 2012 in bistvenim znižanjem javnega financiranja. Raziskovalke_ci na začetku kariere imajo vse manj priložnosti za redno zaposlitev v raziskovalnih in visokošolskih institucijah, pestijo jih omejeni finančni viri za raziskovanje ter zaradi finančnih omejitev omejene možnosti interdisciplinarnega in mednarodnega povezovanja (Čeranič Istenič idr. 2015). Zaradi tega je število rednih zaposlitev na fakultetah – kljub skokoviti rasti števila vpisanih študentk_ov – ostalo zamrznjeno, medtem ko je število administrativnih delovnih mest močno naraslo.

Eden od razlogov za prekarizacijo akademskih delavk_cev so posledice »bolonjskega sistema«, ki je povzročilo t. i. masivizacijo visokega šolstva, vključno z dostopom do doktorata (Kolšek 2011, 10; Nikolaidis in Leonidas 2013). Ključni problem je v tem, da število stalnih akademskih delovnih mest ni enakovredno oziroma ne narašča sorazmerno z naraščanjem števila študentk_ov na doktorskem in podoktorskem študiju, ki so v veliki večini zaposlene_i na podlagi pogodb za določen čas. Kot je pokazala naša analiza, je takšno stanje še posebej značilno za področje SSH, kjer so možnosti zaposlitve v drugih sektorjih (npr. v industriji) manjše in kjer visoko šolstvo za mlade diplomante_ke ostaja glavno področje zaposlitve (Dubois-Shaik in Fusulier 2016). Na področju STEM možnost prehajanja v druge sektorje še vedno ostaja privlačna in realna možnost za številne študente_ke in doktorice_je znanosti, čeprav po ugotovitvah študij primerov v različnih državah vrednotenje doktoratov v smislu priznane usposobljenosti, statusa in plačila ni vedno enako.

Za vedno na začetku kariere

Prekarnost je vplivala tudi na spremembe v samem pojmovanju doktorskega in podoktorskega obdobja (ter delovnih mest v začetnih fazah znanstvene kariere na splošno). Osnovni namen podoktorskih zaposlitev naj bi bila konsolidacija doktorskega obdobja, tako v smislu raziskovalnega področja in specializacije kot tudi pridobivanja določene neodvisnosti pri raziskovanju. Vendar pa se v praksi kažejo precejšnje in naraščajoče napetosti med prvo

(podoktorsko) stopnjo kariere kot nekakšnem »obdobju prehoda« ter trgom dela: prva začasna zaposlitev po doktoratu, ki bi morala predstavljati zgolj prehodno obdobje, se paradoksalno podaljšuje za nedoločen čas. Raziskovalne in visokošolske institucije pogosto zaposlujejo akademsko osebje po končanem doktoratu brez kakršnih koli obveznosti, tako da slednje še naprej opravlja »nevidna« dela.¹³ Takšne konfiguracije so spolno zaznamovane, saj število žensk s pogodbami za določen čas narašča. Kot že omenjeno, ženske so pogostejše zaposlene na pedagoških delovnih mestih, ki večinoma spadajo med nižje položaje na akademski lestvici. Kot so poročale intervjuvanke_ci v okviru projekta GARCIA, področje poučevanja velja za lepljiva tla, ker je podcenjeno tako s strani institucij kot s strani akademskega osebja. Pedagoška delovna mesta ne omogočajo vzdržnosti na akademskem trgu, saj so zaposlitve na stalnih delovnih mestih odvisne od izpolnjevanja zelo zahtevnih meril, ki temeljijo na raziskovalnem delu. To povzroča vedno večjo vrzel in spolno zaznamovane asimetrije med akademskim osebjem s stalnimi zaposlitvami ter tistimi, zaposlenimi za določen oz. skrajšan delovni čas, ki veljajo za »nižjerazredne« znanstvenice_ke (Nikolaidis in Maroudas 2013, 137; Krašovec 2011, 54)

S svetovno gospodarsko krizo se je situacija v tem pogledu še dodatno poslabšala, in zaradi neoliberalne logike je za negotovost v začetnih fazah znanstvenih karier značilen svojevrsten paradoks. Kljub zaposlitveni negotovosti in z njo povezanim težavam znanstveni poklic zaradi večje fleksibilnosti in avtonomije pri delu še vedno ostaja privlačen za tiste zaposlene, ki imajo izvenpoklicne skrbstvene obveznosti, kot v svojem prispevku ugotavlja Tanja Petrović. V javnih diskurzih so mladi_e raziskovalci_ke predstavljeni_e kot »neodvisni_e strokovnjaki_nje«, čeprav delijo usodo drugih prekarne delavk_cev, ki se zdi celo težja zaradi pomanjkanja sindikalne podpore, pa tudi politične reprezentacije (gl. Teeuwen in Rudolphus 2007; Armano in Murgia 2013). Ideja nomadskih subjektov, ki je pogosto romantizirana skozi narative o svobodnih akademskih posameznikah_kih, ki prehajajo različne meje, je v bistvu samo puhlica, ki označuje stalno negotovost, neomejen delovni čas ter (začasna) delovna mesta, ki ne omogočajo stabilnosti.

13 V Italiji in Švici so podoktorske_i raziskovalke_ci celo klasificirane_i kot administrativno in tehnično osebje (Dubois-Shaik in Fusulier 2016, 13).

Struktura publikacije

Pričajoča publikacija je sestavljena iz uvoda, šestih prispevkov ter sklepne pogovora. Prispevka Sanje Cukut Krilič in Majde Črnič Istenič odpirata vprašanja institucionalnih politik. Sanja Cukut Krilič v članku prikaže ključne družbenoekonomske kontekste, ki vplivajo na spolno zaznamovane razlike v znanstvenih karierah v Sloveniji. Pri tem se ne omejuje le na raziskave, ki tematizirajo položaj žensk v znanosti, temveč skuša tovrstne raziskave umestiti v prevladujoče politike, zlasti tiste, ki zadevajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter položaj spolov na trgu dela. Na podlagi do sedaj opravljenih raziskav v Sloveniji ter analiziranega materiala o položaju raziskovalk_cev v začetnih fazah znanstvene kariere avtorica ugotavlja, da bi morale nadaljnje analize še v večji meri upoštevati intersekcijsko delovanje mnogoterih dejavnikov družbene stratifikacije. Opozarja tudi na pomembnost preučevanja družbenih norm in pričakovanj, ki določajo strukturo priložnosti in omejitev, s katerimi se srečujejo raziskovalke_ci na začetku karier, pa tudi značilnosti blaginjskih režimov v posameznih nacionalnih kontekstih. Majda Črnič Istenič obravnava ustrezne statistične podatke, zbrane za namene ugotavljanja odhajanja oz. odliva doktoric znanosti iz akademske sfere, še posebej v začetnih fazah njihovih karier. Osredotoča se na tri splošna vprašanja, ki zadevajo neuravnoteženo zastopanost spolov: na višje število moških, zaposlenih na visokošolskih in raziskovalnih institucijah na vseh znanstvenih področjih z izjemo humanistike in medicinskih ved (v zadnjem času pa tudi kmetijstva); na obliko škarjaste krivulje karier doktoric_jev znanosti, ki jasno odraža neenake poklicne poti žensk in moških (v tipičnih znanstvenih karierah se delež žensk z vsako stopnjo na akademski lestvici zmanjšuje); ter na prevlado žensk med raziskovalnim osebjem, zaposlenim za določen čas. Po analizi razpoložljivih statističnih podatkov se avtorica podrobneje osredotoči na dejavnike negotovosti zaposlitve, zlasti kar zadeva akademsko osebje v zgodnjih stopnjah karier. To vrzel problematizira z vidika pomanjkanja ključnih informacij, kot so npr. prehodi oz. odhodi mladih doktoric_jev znanosti iz akademske sfere ter njihova nezaposlenost, ki so nujne za spremljanje splošnih trendov in obsega odliva mladih iz akademskega okolja. Trije prispevki, ki sledijo, zajemajo tako imenovane »glasove« raziskovalk_cev na začetku znanstvene kariere. Tanja Petrovič skozi analizo izkušenj usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja pod drobnogled postavi pomembne spremembe v naravi sodobnega akadem-

skega dela. Poroča o spremembah samega pogleda na raziskovalno delo, ki se zaradi konstantne negotovosti razume kot posebna kategorija, ki se izvaja v prostem času, za razliko od t. i. »projektnega dela«, ki je osnovni vir preživljanja mladih na začetku kariere. Avtorica se pogloblja tudi v naravo neplačanega dela ter pri tem razkriva kompleksne strategije usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja z vidika spola. Pri tem ugotavlja, kako močno se družbena delitev dela med spoloma dejansko manifestira na značilne načine v vsakem posameznem primeru. Njen prispevek nakazuje, da ženske (in moški) v začetnih fazah svojih znanstvenih karier niso deležni enakih strukturnih in normativnih priložnosti in omejitev na vseh znanstvenih področjih in v vseh institucionalnih kontekstih. V članku, ki obravnava konstrukcijo znanstvene odličnosti, Jasna Fakin Bajec in Polona Sitar raziskujeta spolno zaznamovane konotacije pri izkušnjah sogovornic_kov v postopkih zaposlovanja. Pri tem uporabljata dvostopenjsko analizo: formalna merila za določanje idealnih kandidatk_ov v postopkih zaposlovanja ter dejanske prakse v konkretnih postopkih, z osredotočanjem na spolno zaznamovane postopke in prakse zaposlovanja. Merila, ki jih uporabljajo visokošolske in raziskovalne institucije za ocenjevanje znanstvene odličnosti, naj bi bila nevtralna in objektivna in večinoma veljajo za neproblematična in samoumevna. Vendar pa jasno kažejo, da »odličnost« ni spolno nevtralen koncept, ampak družbeno konstruiran proces, ki se nenehno spreminja in reproducira temeljne predpostavke o spolu ter temelji na podrejenosti in izključnosti žensk oziroma oseb, družbeno prepoznanih kot ženske. Konstrukcija znanstvene odličnosti je zlasti pomembna za delavke_ce na prekarnih delovnih mestih, saj je kategorija odličnosti ključna za njihov ostanek oz. odliv iz visokošolskih in raziskovalnih institucij. Prispevek Duške Knežević Hočevar ponuja vpogled v prakse mentorstva in načine, na katere mentorstvo doživljajo raziskovalke_ci na področjih SSH in STEM. Po zgodovinskem pregledu programa mladih raziskovalcev_k (1985) avtorica obravnava pomanjkanje programov mentorstva za raziskovalke_ce na začetku znanstvene kariere ter ponudi vpogled v obstoječe programe mentorstva po svetu, s posebnim poudarkom na spolno zaznamovanih praksah mentorstva, katerih namen je implementacija načela enakosti spolov. Prispevek predstavi tudi ugotovitve raziskave v okviru projekta GARCIA o ovirah za in potrebah po mentorstvu, kot jih razumejo in izražajo mentoriranke_ci, ter ambivalentne izjave intervjuvank_cev. Slednje_i na eni strani dajejo prednost mentoricam_jem, ki so jih zmožne_i usmerjati v smislu preživetja v akademskem okolju, na

drugi strani pa takšne tekmovalne razmere v akademski sferi vidijo kot dolgoročno nevzdržne. Takšna situacija še dodatno priča o nujnosti pristopa k vprašanju mentorstva v kontekstu akademskega kapitalizma in obstoječe konstrukcije meril znanstvene odličnosti. Zadnji prispevek se osredotoča na fenomen tako imenovanega »bega možganov«, ki v zadnjem času prevladuje v dominantnih diskurzih o akademski mobilnosti, posebej od začetka ekonomske krize. Jovana Mihajlovič Trbovc se spopada z razumevanjem akademske mobilnosti v kontekstu odhajanja iz akademskega okolja ter se pogloblja v številne razsežnosti, ki jih mobilnost predstavlja za kariere znanstvenikov, posebej na začetku kariere. Poglavje tako ponuja premislek o strukturnih dejavnikih, ki pogojujejo prevladujoča razumevanja (ne)mobiliti s pomočjo intersekcionalnega pristopa in s posebnim poudarkom na dimenziji etničnosti/nacionalnosti. Pod vprašaj postavlja konstrukt nacionalne znanosti in strukturalno samoreprodukcijo akademske skupnosti v Sloveniji. Sklepni premislek Ota Lutharja zaključí publikacijo s tematizacijo perečih vprašanj, ki trenutno tiščijo slovensko akademsko okolje.

Zahvaljujemo se vsem našim sogovornicam_kom, kolegicam_om iz projekta GARCIA ter vsem, ki so podpirale_i naše delo na projektu in tej publikaciji.

Literatura

Alper, Joe. 1993. »The pipeline is leaking women all the way along.« *Science* 260(5106): 409–411.

Antić Gaber, Milica. 2015. *Gender Structuring of Contemporary Slovenia*. Frankfurt am Main: Peter Lang Edition.

Armano, Emiliano in Annalisa Murgia. 2013. »The precariousnesses of young knowledge workers: a subject-oriented approach.« *Global Discourse* 3(3–4): 486–501.

Arsenjuk, Urška in Darja Vidmar. 2015. *Karierne poti doktoric in doktorjev znanosti*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/Common/PrikaziDokument.ashx?IdDatoteke=8364> (21. 10. 2016).

Berryman, Sue E. 1983. *Who will do Science? Trends, and their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics*. New York: Rockefeller Foundation.

Blagojević, Marina, Maija Bundule, Anke Burkhardt, Marina Calloni, Ene Ergma, Judith Glover, Dóra Groó, Hana Havelková, Dunja Mladenich, Elżbieta H. Oleksy, Nikolina Sretenova, Mioara Florica Tripsa, Daniela Velichová in Alina Zvinkliene. 2003. *Zapravljeni talenti: izza domačih štirih sten pred javnost, Ženske in znanost v državah ENWISE*. Luksemburg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_sl.pdf (21. 10. 2016).

Booth, Alison L., Marco Francesconi in Jeff Frank. 2003. »A sticky floors model of promotion, pay and gender.« *European Economic Review* 47(2): 295–322.

Bourdieu, Pierre. 1984. *Homo Academicus*. Paris: Minuit.

Coser, Lewis A. 1974. *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.

Černič Istenič, Majda, Duška Knežević Hočevar, Sanja Cukut Krilić, Tanja Petrović in Ana Hofman. 2015. »Slovenia.« V *Contextualizing Women's Academic Careers: Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries*, GARCIA working paper n. 1, ur. Nicky Le Feuvre, 185–242. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA_report_wp1D1.pdf (21. 10. 2016).

Dubois-Shaik, Farah in Bernard Fusulier, ur. 2015. *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*, GARCIA working paper n. 5. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/12/GARCIA_working_paper_5.pdf (21. 10. 2016).

Dubois-Shaik, Farah in Bernard Fusulier, ur. 2016. *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*, GARCIA working paper n. 11. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_11.pdf (21. 10. 2016).

Evropska komisija. 2009. *She Figures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf (12. 11. 2016).

Evropska komisija. 2016. *She Figures 2015: Gender in Research and Innovation*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf (12. 11. 2016).

Evropski parlament, 2010. *Report on atypical contracts, secured professional paths, flexicurity and new forms of social dialogue* [2009/2220(INI)]. Bruselj: Odbor Evropskega parlamenta za zaposlovanje in socialne zadeve. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2010-0193&language=EN> (12. 11. 2016).

Grant, Linda, Ivy Kennelly in Kathryn B. Ward. 2000. »Revisiting the gender, marriage, and parenthood puzzle in scientific careers.« *Women's Studies Quarterly* 28(1-2): 62–85.

Hassan, Robert. 2003. »Network time and the new knowledge epoch.« *Time & Society* 12(2-3): 225–241.

Heatherington, Tracey in Filippo M. Zerilli, ur. 2016. »Anthropologists in/of the neoliberal academy.« *ANUAC* 5(1): 41–90.

Hendrickson, Blake, Devan Rosen in R. Kelly Aune. 2011. »An analysis of friendship networks, social connectedness, homesickness, and satisfaction levels of international students.« *International Journal of Intercultural Relations* 35(3): 281–295.

Herschberg, Channah, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink, ur. 2016. *Gender Practices in the Construction of Excellence, GARCIA working paper n. 10*. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA_working_papers_n.10.pdf (21. 10. 2016).

Hymowitz, Carol in Timothy D. Schellhardt. 1986. »The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs.« *The Wall Street Journal*, 24 marec, str. 1.

Jacobs, Jerry A. 1989. *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*. Stanford: Stanford University Press.

Jogan, Maca. 1998. »Akademska kariera in spolna (ne)enakost.« *Teorija in praksa* 35(6): 989–1014.

Kanjoo-Mrčela, Aleksandra. 2000. »Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devedesetih.« *Družboslovne razprave* 16(34/35): 53–78.

Koletnik Anja, Ana Grm in Martin Gramc. 2015. *Vsi spoli so resnični: transspolnost, transseksualnost in cispolna nenormativnost*. Ljubljana: Društvo informacijski center Legebitra.

Kolšek, Katja. 2011. »Bo kritična humanistika institucijsko preživelna?« V *Prihodnost znanosti: Neoliberalizem, univerza in politika sodobnega znanstvenega raziskovanja*, ur. Katja Kolšek in Tomaž Gregorc, 7–12. Novo Mesto: GOGA (Zbirka Anagoga).

Kolšek, Katja in Tomaž Gregorc. ur. 2011. *Prihodnost znanosti: Neoliberalizem, univerza in politika sodobnega znanstvenega raziskovanja*. Novo Mesto: GOGA (Zbirka Anagoga).

Krašovec, Primož. 2011. »Realna subsumpcija v hramu duha.« V *Prihodnost znanosti: Neoliberalizem, univerza in politika sodobnega znanstvenega raziskovanja*, ur. Katja Kolšek in Tomaž Gregorc, 27–59. Novo Mesto: GOGA (Zbirka Anagoga).

Kreft, Lev in Mirjana Ule. 2013. »Kritika neoliberalne znanstvene odličnosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 94–111. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Le Feuvre, Nicky. 2015. *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective*, GARCIA working paper n. 3. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garcia-project.eu/wp-content/uploads/2015/10/GARCIA_report_wp3.pdf (21. 10. 2016).

Luthar, Breda in Zdenka Šadl. 2002. »Skriti transkripti moči: dominacija in emocije v akademski instituciji.« *Teorija in praksa* 39(1): 170–195.

Nikolaidis, Evangelos in Leonidas Maroudas. 2013. »Institutional changes and the expansion of flexible forms of employment in higher education: The case of Greek Universities.« *Journal for Critical Education Policy Studies* 11(3): 127–145.

Peck, Jamie in Adam Tickell. 2002. »The urbanization of neoliberalism: Theoretical debates neoliberalizing space.« *Antipode* 34(3): 380–404.

Perger, Nina. 2016. »Simbolno nasilje spolnega zaznamovanja v jeziku in praksi upora v visokošolskem prostoru«, *Družboslovne razprave* 32(81): 41 – 60.

Rice, Curt. 2012. »Why women leave academia and why universities should be worried.« *The Guardian*, 24. maj. Dostopno prek: <https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2012/may/24/why-women-leave-academia> (10. 10. 2016).

Rossiter, Margaret W. 1995. »The Matthew Matilda effect in science.« *Social Studies of Science* 23(2): 325–341.

Sennett, Richard. 1998. *The Corrosion of Character: Personal Consequence of Work in the New Capitalism*. New York: W.W. Norton.

Slaughter, Sheila in Larry L. Leslie. 1997. *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Slaughter, Sheila in Gary Rhoades. 2009. *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Šribar, Renata in Valerija Vendramin. 2012. »Raziskovanje skozi feministično etiko.« *Monitor ISH* 14(1): 117–134.

Teeuwen, Steffen in Rudolphus Hantke. 2007. *Gypsy Scholars, Migrant Teachers and the Global Academic Proletariat: Adjunct Labour in Higher Education*. Amsterdam, New York: Rodopi.

Ule, Mirjana. 2012. »Spolne razlike v delovnih in kariernih pogojih znanstvenega dela v Sloveniji.« *Teorija in praksa* 49(4–5): 626–644.

Ule, Mirjana. 2013. »Kvalitativni in kvantitativni kazalci spolnih in drugih razmerij neenakosti v znanosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 32–50. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Ylijoki, Oili-Helena. 2010. »Future orientations in episodic labour: Short-term academics as a case in point.« *Time & Society* 19(3): 365–386.

Zucco, Flavia and Francesca Molfino. 2012. »Breaking the vicious cycle of gender stereotypes and science.« *Projekt GENIS LAB*. Dostopno prek: <http://www.genislab-fp7.eu/index.php/news/131-breaking-the-viciouscycle-of-gender-stereotypes-and-science> (21. 10. 2016).

Summary

Gendering the beginning of academic careers – experiences and challenges

The GARCIA project (<http://garciaproject.eu>) aims to combat gender inequalities in academia by implementing measures on cultural and structural levels in organisations, with particular regard to researchers in the early stages of their careers and in temporary positions. Focus on employment patterns and instability, we believe, is crucial in examining the issue of gender asymmetries at the beginning of scientific careers. Since this is a phenomenon not yet well known and studied, we made macro-, meso- and micro-level analyses of five key dimensions: 1) the influence of national welfare and gender regimes on academic careers; 2) gender biases in scientific management and decision-making processes; 3) gender practices and stereotypes in universities and research institutions; 4) the Leaky Pipeline phenomenon; 5) gendered subtexts in recruiting and in the definitions of criteria of scientific “excellence”. However, the core of our examination presented in this book is based on qualitative data, in order to provide insight into multifaceted issues of gender asymmetries in academia in Slovenia. Focusing on the personal experiences of early-career academics makes it possible to detect micro-politics at work, yet also to reveal deeper problems that academic labourers are facing. Qualitative analyses in the GARCIA project were based on more than two hundred interviews (men and women in SSH and STEM research fields, excluding the arts) conducted among three target sub-groups: postdocs, newly tenured academics and what are called movers or leavers. These interviews were compared with those conducted with postdocs and newly tenured and permanent researchers still working in the GARCIA institutions. This comparison yielded an understanding of the career trajectories of those who remained, compared with those who had moved or left, and of the problems faced by researchers working inside and outside academia. In this way, it was also possible to detect differences and similarities between labour conditions in STEM and SSH disciplines and connections between academia and the business sector. Although we primarily focussed on women, we built our analyses on the concept of *intersectionality*, which recognizes the importance of multifaceted identity performance beyond heteronormative patterns. This article also provides insight into

some general tendencies in early academic careers detected by comparative analyses: changing funding patterns, the introduction of the policy of new managerialism and the precarization of the academic labour force.

ZNANSTVENE KARIERE V SLOVENIJI: NEKAJ RAZMISLEKOV O ENAKOSTI SPOLOV V POLITIKAH IN PRAKSAH

Sanja Cukut Krilič¹

Uvod

»Kako si? Trenutno sem v velikem stresu. Delo se nalaga in kar utapljam se. Ne vem, kdaj bom imela čas začeti delo na poglavju za knjigo o skrivnosti in molku, že zelo zamujam in tako zelo slabo se počutim, ker se mi zdi, da bom razočarala Roisin [hčerko], ampak dobesedno nimam niti sekunde.«

»Dobro vem, kaj misliš. Včeraj sem dobila 115 elektronskih sporočil in na vse je bilo treba odgovoriti. Delam po 16 ur na dan, da lahko vsemu sledim. Počutim se, kot da neprestano zamujam z nečim in moj spisek stvari, ki jih moram opraviti, raste hitreje kot seznam dokončanih zadev. Kot tiste gobe v grozljivkah, ki se za enkrat povečajo v nekaj urah (smeh). Nikoli nimam časa za svoje delo, zelo slabo spim in zdi se mi, da mi je vse skupaj ušlo nadzoru.«

»Enako je pri meni. Branje? Kaj je to? Razmišljanje? Nikakor! In grozno se počutiš, kajne. Zdi se mi, da neprestano kradem čas otrokom. Med igro monopolija ali česa podobnega grem gledat sporočila. Včasih se počutim, kot da bi najraje pustila vse skupaj.« (Gill 2009, 228)

Zgoraj zapisan pogovor je iz poglavja monografije, ki s feministične perspektive analizira teme, o katerih v razpravah o znanstvenih karierah večinoma molčimo, na primer občutke sramu, nesposobnosti, izčrpanosti in preobremenjenosti. Kljub temu, da skušamo biti v svojem raziskovanju refleksivne_i, nam tovrstna refleksivnost največkrat umanjka, ko analiziramo lastno delovanje znotraj znanstvene skupnosti in svoje življenjske poteke (ibid.). V vsakodnevni komunikaciji znotraj znanstvene skupnosti se nam nemalokrat zgodi tudi, da tovrstne občutke individualiziramo in jih ne zmoremo umestiti

¹ Sanja Cukut Krilič (dr. socioloških znanosti, znanstvena sodelavka), Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU, Novi trg 2, 1000 Ljubljana; sanja.cukut@zrc-sazu.si.

v širši družbenopolitični kontekst lastnega delovanja v akademski sferi. Naj povemo, da sta obe sogovornici belki, da delata na že uveljavljenih univerzah v Veliki Britaniji in da je njuna zaposlitev znotraj univerze dokaj gotova. Bi bil pogovor drugačen, če bi se o svojem znanstvenem delu pogovarjala moška?

V pričujočem besedilu bomo poskušale_i pokazati, da je odgovor na pričujoče vprašanje najverjetneje pritrdilen. Kljub zagotovljenemu enakemu formalnemu dostopu družbeno prepoznanih spolov (tj. moški in ženski spol) do izobraževanja in vedno večji udeležbi žensk ne le v izobraževanju na področju humanističnih in družboslovnih ved, temveč tudi v »tradicionalno« moškem področju naravoslovja in tehnike, namreč še vedno obstaja kar nekaj ovir, ki vplivajo na spolno neuravnoteženost znanstvenih karier. Posledično se zdi nujno znanstveno delovanje v Sloveniji umestiti v širši družbenopolitični in ekonomski kontekst, kar nam omogoča boljše razumevanje konkretnih politik, ki ne določajo le normativnega okvira delovanja znanstvenic_kov, temveč tudi njihove vsakodnevne prakse delovanja znotraj znanosti. Kljub temu, da se v besedilu prevladujoče omejujemo na izsledke tako analize sekundarnih virov kot tudi kvalitativnega dela raziskave projekta GARCIA za Slovenijo, poskušamo ugotovitve mestoma postaviti v širšo primerjalno perspektivo. Pri tem se osredotočamo zlasti na dele raziskav, ki so tematizirale tako prevladujoče norme in pričakovanja, ki zadevajo oba spola v posameznih nacionalnih kontekstih, kot tudi umestitev obstoječih politik zagotavljanja blaginje v vsakodnevna življenja raziskovalk_cev. Posebno pozornost v skladu s cilji projekta GARCIA namenjamo tematizaciji izkušenj raziskovalk_cev na zgodnjih stopnjah znanstvene kariere. Zavedamo se, da so za razumevanje spolno zaznamovanih asimetrij v znanosti pomembne tudi prakse kadrovanja, mentorstva in napredovanja v nazive ter merila razdeljevanja sredstev in ocenjevanja znanstvene odličnosti, ki pa jih v večji meri obravnavajo ostali prispevki v pričujočem zborniku.

Umestitev Slovenije v obstoječe blaginjske sisteme

Pri kakršnikoli analizi družbenopolitičnih in ekonomskih okoliščin, ki vplivajo na položaj žensk v znanosti v Sloveniji, je prav gotovo potrebno upoštevati poseben tip blaginjskega sistema, ki se je v Sloveniji razvil že v obdobju socialistične Jugoslavije. Gre za državni socialistični sistem, za katerega je značilno, da je država financirala in nadzorovala institucije, ki so posameznikom zagotavljale socialno varnost in blaginjo, četudi je šlo za t. i. druž-

beno lastnino (Kolarič idr. 2009; 2011). Kljub tovrstnemu formaliziranemu zagotavljanju socialne varnosti državljan_{ov} je bilo zagotavljanje socialne varnosti v veliki meri prepuščeno tudi članicam_{om} neformalnih socialnih omrežij, zlasti družini in drugim sorodnicam_{kom}. Tretji ključen element v zagotavljanju blaginje so bile dejavnosti v sferi t. i. sive ekonomije, v kateri so v veliki meri delovale osebe, ki so bile zaposlene v javnih institucijah. Tovrstno dejavnost je država dovoljevala, saj je v veliki meri nadomeščala primanjkljaje v javnem sektorju. Vloga trga in neprofitnih organizacij pri zagotavljanju socialne varnosti je bila zaradi formalnih omejitev v primerjavi z današnjim obdobjem majhna (ibid.).

Četudi velja, da so imele ženske v socialističnem obdobju visoko stopnjo političnih, socialnih in ekonomskih pravic, pa je bila družina v socialistični perspektivi smatrana kot ena od faz v tranziciji funkcij družine iz polja zasebnega v polje javnega (državnega) (Švab idr. 2012). Tovrsten spregled družine je bil tako posledica ekonomske potrebe po delovni sili kot tudi posledica interesa žensk za opravljanje plačanega dela izven doma (Bahovec idr. 2002, 301). Visoka stopnja participacije žensk na trgu dela je v tem oziru posledica socialističnega okvira, ki je ženske definiral kot delavke in matere in je plačano zaposlitev za spola opredelil kot družbeno normo (ibid., 294). Kljub zagotovljenim pravicam na področju dostopa do izobrazbe, plačane zaposlitve, liberalni zakonodaji na področju načrtovanja družine in precej dobro razviti mreži vrtčevskega varstva, v čemer je Jugoslavija (Slovenija) takrat nedvomno »prekašala« nekatere t. i. zahodne države, so ženske ostale v večini odgovorne za gospodinjstvo in skrb za otroke (Bahovec idr. 2002; Švab idr. 2012; Podreka in Antić Gaber 2015).

Kljub spremembam socialnih politik na prehodu iz socialističnega v kapitalistični sistem produkcije, katerim smo bili priča tudi v Sloveniji, je za pričujoči prispevek gotovo pomembno dejstvo, da so bile tovrstne spremembe postopne in da je država še vedno ključni ponudnik storitev na področju socialne varnosti, čeprav se povečuje tudi vloga trga (ki je hkrati tudi vedno manj reguliran) in neprofitnih organizacij (prim. Kolarič idr. 2009). Josipovič in Trbanc (2012, 5) glede tega skleneta, da je bil relativno uspešen ekonomski in socialni razvoj v devetdesetih letih prejšnjega stoletja in takoj po letu 2000 močno povezan s postopnim, previdnim pristopom k ekonomskim in socialnim reformam. Socialna zaščita je ostala na relativno visoki ravni, kar je bilo do nedavnega izraženo v relativno nizkih stopnjah revščine in nizkih

dohodkovnih neenakostih. Tovrsten pristop sta glede na druge države Srednje in Vzhodne Evrope označila za edinstven. Vendarle pa velja opozoriti, da so t. i. protikrizni ukrepi v veliki meri vplivali tudi na sistem blaginje v Sloveniji, kar je povezano zlasti s sprejetjem Zakona o uravnoteženju javnih financ (ZUJF) leta 2012, ki je zaostril kriterije za nekatere družinske prejemke, kot sta na primer enkratna pomoč ob rojstvu otroka in otroški dodatki. V kontekstu tematike, o kateri pišemo v pričujočem besedilu, ni nezanemarljivo tudi dejstvo, da zlasti ukrepi ZUJF, ki se nanašajo na napredovanja in plačne razrede, zadevajo organizacije javnega sektorja, h katerim spada tudi večina visokošolskih in raziskovalnih organizacij.

V tem kontekstu je ilustrativna študija Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE 2013), ki je pokazala, da je imela ekonomska kriza negativen učinek na politiko enakosti spolov v Sloveniji. V tem oziru je Ženski lobi Slovenije opravil raziskavo o učinku protikriznih ukrepov na enakost spolov (Humer in Roksandić 2013). Kot velja tudi za nekatere druge države EU, je študija pokazala, da vlada Republike Slovenije učinkov zmanjšane javne porabe in fiskalne konsolidacije ni ocenila z vidika enakosti spolov. Na podlagi rezultatov ene od najbolj obširnih analiz plačnih razlik med spoloma (Penner idr. v Humer in Roksandić 2013) sta avtorici zaključili, da so se plačne razlike med njima zvišale ne le po razpadu Jugoslavije, temveč tudi med ekonomsko krizo, da so tovrstne razlike dejansko višje, kot je to prikazano v uradnih podatkih EUROSTAT-a in nenazadnje, da so ukrepi v večji meri vplivali na ženske kot na moške. Ukrepi omejevanja in zniževanja meje upravičenosti do družinskih prejemkov so namreč v večji meri prizadeli ženske, ki so v večini prosilke za tovrstne prejemke, znižali odstotek nadomestila plače med trajanjem starševskega dopusta, ki ga v veliki večini koristijo ženske, hkrati pa je prišlo do zmanjševanja plač v javnem sektorju, kjer je delež žensk večji od deleža moških (Humer in Roksandić 2013). V luči omenjenih sprememb sta Živa Humer in Metka Roksandić (ibid., 24) sklenili, da krčenje države blaginje in rezi v javnem sektorju, zlasti na področju zdravja in socialne varnosti, pomenijo, da se skrbstvene obveznosti prenesejo z države na gospodinjstva, zlasti ženske, ki opravljajo večino gospodinjanskega in skrbstvenega dela, kar vodi k privatizaciji skrbi (prenos skrbi v domeno družine) in retradicionalizaciji vlog med spoloma.

Četudi so sistematične raziskave socialnih omrežij v Sloveniji potrdile prevladujočo vlogo družinskih članic_{ov} in sorodnic_{kov} pri zagotavljanju socialne

opore prebivalstvu v zasebni sferi (zlasti pri opravljanju gospodinjskih opravil in skrbi za otroke), pa zlasti v zadnjem desetletju narašča tudi zanimanje tako strokovne kot laične javnosti za pojav plačanega gospodinjskega dela (na primer Hrženjak 2007; 2012; Šadl 2006a; 2010; 2014). Raziskovalke, ki so se ukvarjale s to tematiko, so trend naraščanja tovrstnega dela pripisale predvsem naraščajočim deležem žensk na menedžerskih in strokovnih položajih, vedno bolj prisotni kulturi dolgih delavnikov in vztrajnim asimetrijam v delitvi dela po spolu v gospodinjstvih.

A kot sta ugotovila Iztok Šori in Živa Humer (2015), kljub spremembam v strukturah družine in gospodinjstva, ki se v zadnjih desetletjih izražajo zlasti v zmanjševanju števila članic_ov gospodinjstev oz. družin, zviševanju povprečne starosti matere ob rojstvu otroka, zmanjševanju povprečnega števila otrok na žensko (govorimo o ženskah, ki so družbeno prepoznane kot take), padcu števila zakonskih zvez in zviševanju števila enostarševskih družin, in jih lahko označimo kot indikator detradicionalizacije družinskih praks, ter kljub vedno bolj dejavnemu vključevanju očetov v družinsko življenje in gospodinjska opravila ter zviševanju števila očetov, ki koristijo tako očetovski dopust in del starševskega dopusta, omenjeni trendi ne kažejo nujno na detradicionalizacijo odnosov in vlog med spoloma v partnerstvih.

Omenjeno dejstvo je nedvomno pomembno tudi v primerjalni (mednacionalni) perspektivi, saj – kot je pokazalo primerjalno poročilo analize politik na področju zagotavljanje blaginje prebivalstvu v projektu GARCIA – strukture možnosti in omejitve, ki jih imajo posameznice_ki na voljo v okviru posameznih blaginjskih sistemov, pomembno vplivajo na pogoje, pod katerimi tako ženske kot tudi moški delajo v znanosti in ocenjujejo svoje možnosti uspeha na akademskih trgih dela (Le Feuvre 2015). Tozadevno so pomembne tudi norme za posamezen spol, ki določajo pričakovanja, ki jih imajo tako znanstvenice_ki kot tudi njihovo socialno okolje v zvezi s poklicnim udejstvovanjem, pa tudi z vzorci oblikovanja in funkcioniranja družine (ibid., 4). Vprašanje polne zaposlenosti žensk, zlasti po tem, ko so dobile otroke, je eno od področij, na katerem se kažejo precejšnje razlike med državami, ki so vključene v projekt GARCIA. V Sloveniji in Islandiji je na primer norma polne zaposlenosti žensk in nizkega števila zaposlitev za skrajšan delovni čas v skladu ne le s prevladujočimi pričakovanji, ki veljajo v posameznem nacionalnem kontekstu, temveč tudi z dostopnostjo politik, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. V nekaterih drugih državah,

ki so vključene v projekt GARCIA, je trend skrajšanega delovnega časa – ali celo začasnega ali trajnega izhoda iz trga dela – ne le v skladu z družbenimi pričakovanji, ki veljajo za posamezen spol, ampak je povezan tudi z pomanjkanjem politik, ki posameznicam komaj olajšujejo usklajevanje obeh področij, pri čemer gotovo prednjači Švica. Gre za institucionalni model, kjer šolski urniki, organizacija vrtcev (in njihova cena), standardni (moški) delovni urniki in ureditve prevoza temeljijo na predpostavki, da so ženske delno ali v celoti doma (Le Feuvre 2015).

Zdi se, da prevladujoči vzorci zaposlovanja v posameznih državah vplivajo tudi na spolno določene razlike pri izbiri smeri izobraževanja. V tem oziru je zanimiv primer Nizozemska, kjer je delež žensk na višjih stopnjah izobraževanja v naravoslovju in tehniki še posebej nizek glede na ostale države, ki so vključene v projekt GARCIA. To je presenetljivo tudi v luči dejstva, da na Nizozemskem segregacija po spolu na trgu dela ni posebej izrazita. Zdi se, da je tovrstna nizka stopnja udeležbe žensk na izobraževalnih smereh na področju naravoslovja in tehnike odraz dejstva, da ženske zaposlitvene priložnosti, ki so na voljo na teh področjih, prevladujoče gledajo kot nezdružljive z dominantnim vzorcem dela za skrajšan delovni čas, ki je med materami na Nizozemskem prevladujoč način zaposlitve (ibid.).

Podobno bi lahko sklenile tudi za očetovski dopust, saj v Italiji, Švici in na Nizozemskem ni zakonskih določil, ki bi očetom omogočala plačan očetovski dopust, Švica pa možnosti očetovskega dopusta sploh nima, hkrati pa se med državami pojavljajo tudi velike variacije v trajanju porodniškega in starševskega dopusta (Le Feuvre 2015).

Enake možnosti žensk v znanosti in raziskovanju?

Kljub zagotavljeni formalni enakosti med spoloma je tematika enakih možnosti v znanosti in raziskovanju v zadnjih dveh desetletjih prepoznana kot relevantna tako med oblikovalkami politik kot tudi med strokovno javnostjo. Jogan (2004) zapiše, da je Urad slovenske komisije za UNESCO vprašanje enakih možnosti v znanosti izpostavil že leta 1994, ko je bila organizirana okrogla miza o ženskah v znanosti in raziskovanju. Posledično je leta 1996 Urad financiral raziskavo z naslovom Položaj znanstvenic v Sloveniji, kar je bil prvi projekt, ki je bolj sistematično obravnaval položaj žensk v znanosti. Vodja projekta je bila Maca Jogan, ki je v preteklosti že opravila razi-

skavi na manjših vzorcih med rednimi profesorici na Univerzi v Ljubljani, ta raziskava pa je v vzorec zajela asistentke in docentke na univerzah v Ljubljani in Mariboru. Obe raziskavi sta pokazali, da so najpomembnejše ovire za znanstvene kariere žensk prikrita diskriminacija, pomanjkanje podpore v delovnih organizacijah, negativni predsodki do žensk, preobremenitev z nepotrebnimi (zlasti administrativnimi) opravili, špartanski način življenja kot pogoj za enako delovno učinkovitost, preobremenitev z delom v gospodinjstvu in v družini ter nizka ozaveščenost glede možnih sprememb (Jogan 2004).

Kljub tovrstnim aktivnostim se zdi, da je tematika položaja žensk v znanosti še pridobila na pozornosti tako strokovne kot tudi širše javnosti z ustanovitvijo Komisije za uveljavitev vloge žensk v znanosti leta 2001 (danes Komisija za ženske v znanosti) pri Ministrstvu za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Komisija, ki predstavlja ekspertno telo ministrstva, je bila ustanovljena po priporočilu Helsinške skupine o ženskah in znanosti.² Leta 2002 se je skupina prvič lotila tudi vprašanja usklajenosti statistik in indikatorjev, ki jih države pošiljajo za publikacijo *She Figures*, za katero je nacionalni poročevalec Statistični urad Republike Slovenije. Komisija je izjemno aktivna na področju informiranja in osveščanja različnih javnosti o vprašanih žensk v znanosti tako na področju sodelovanja z ARRS, Statističnim uradom RS in mediji, na področju spolno občutljive rabe jezika kot tudi v podajanju komentarjev na strateške dokumente in pravne akte, ki vplivajo na položaj žensk v znanosti v Sloveniji (Umek Venturini 2013).³

Med prvimi večjimi aktivnostmi raziskovalk iz Slovenije na področju znanosti in spola je bilo sodelovanje v strokovni skupini Enwise (angl. *Enlarge Women in Science to East*; »Več žensk na področju znanosti na Vzhodu«), v kateri so sodelovale strokovnjakinje iz srednje in vzhodne Evrope in baltskih držav in ki jo je Evropska komisija ustanovila leta 2004. V okviru skupine so bila pripravljena tako nacionalna kot tudi primerjalno poročilo o zgodovinskih in geopolitičnih okvirih sodelujočih držav, ki v različnih nacionalnih kontekstih vplivajo na položaj žensk v znanosti. Poročilo *Zapravljeni talenti: izza doma-*

2 Evropska komisija je posebno skupino za ženske in znanost ustanovila novembra 1999 v Helsinkih, v njej je že od začetka delovala tudi predstavnica iz Slovenije.

3 Komisija je sodelovala na primer pri pripravi *Resolucije o Nacionalno raziskovalno razvojnem programu 2006–2010*, ki je prvi dokument o raziskovalni dejavnosti v Sloveniji, v katerega je vključena problematika enakih možnosti (Umek Venturini 2013, 22).

čih štirih sten pred javnost (Blagojević idr. 2003) je predstavilo položaj žensk v znanosti in vzgoji in izobraževanju tako v zgodovinski kot tudi sodobni perspektivi s predstavitvijo tako kvantitativnih (statističnih) kazalnikov kot tudi bolj kvalitativno utemeljenih podatkov (Mladenović 2007).

Srednjeevropski »Center za ženske in mlade v znanosti« (angl. *Central European Centre for Women and Youth in Science* – CEC-SYS) je Evropska komisija finančno podprla v okviru projektov svojega šestega okvirnega programa z namenom spodbujanja enakosti spolov v raziskovanju in razvoju. Poudarek delovanja centra je bil na mladih znanstvenicah_kih, geografsko pa je bilo delovanje centra osredotočeno na srednjo Evropo. Pri svojem delu se je center opiral zlasti na poročilo skupine ENWISE. V okviru njegovega delovanja je bilo tudi v Sloveniji izvedenih kar nekaj promocijskih dejavnosti, zlasti takih, ki so naslavljale nizko zastopanost znanstvenic v naravoslovju in tehniki, tudi na področju informacijsko-komunikacijskih tehnologij. Da bi ugotovile_i, kakšna je stopnja zavedanja o spolni neenakosti, tako v družbi nasploh kot tudi v znanosti in raziskovanju, je bila leta 2005 opravljena poizvedovalna raziskava, ki je zajela nosilke_ce vodilnih položajev na področju državnih organov, javnih medijev ter znanosti in raziskovanja. Indikativna je ugotovitev, da je le 24,5 % vprašanih s področja znanosti in raziskovanja navedlo, da je tema enakih možnosti v raziskovanju in razvoju del razvojne strategije v njihovih organizacijah. Večina vprašanih je menila, da položaj žensk v znanosti ni niti dober niti slab. Odsotnost zavedanja in občutljivosti za omenjeno vprašanje so raziskovalke_ci zaznale_i zlasti v sferi politike, v večji meri pa je bilo to zavedanje prisotno med znanstvenicami_ki samimi. Raziskava je opozorila tudi na nezadostno usposobljenost poklicnega osebja, odgovornega za uresničevanje politike enakih možnosti, na nezadostno sodelovanje med državnimi organi in na slab prenos znanja med nevladnimi organizacijami in državnimi organi (Jogan idr.).

Bolj fokusirane študije so obravnavale tudi vprašanja moči in avtoritete v akademskih institucijah. S poglobljenimi intervjuji z visokošolskimi učiteljicami sta Luthar in Šadl (2002; prim. tudi Šadl 2006b) pokazali, da so akademске institucije prostor reprodukcije odnosov moči in dominacije zlasti po osi spola in po generacijski hierarhiji.

Leta 2010 so se na Statističnem uradu RS pridružile_i mednarodni raziskavi o karierah doktoric_jev znanosti, da bi pridobile_i mednarodne primerljive

statistične podatke, s katerimi bi lahko prepoznale_i in analizirale_i njihove karierne poti in mobilnosti (Arsenjuk idr. 2013).⁴ Leta 2011 je bila ponovno izvedena obsežnejša raziskava o položaju žensk v znanosti in razlikah med spoloma z naslovom Razlike v delovnih pogojih v znanosti v Sloveniji, ki jo je v veliki meri organizirala Komisija za ženske v znanosti. Njen poudarek je bil na delovnih pogojih, upravljanju znanstvenih karier ter ovirah in diskriminacijskih mehanizmi pri razvijanju karier znanosti (Ule 2013a; 2013b). V raziskavi, ki je vsebovala tako kvantitativni kot tudi kvalitativni del, je sodelovalo 1100 doktoric_jev znanosti v Sloveniji. Raziskava je pokazala, da je bila odločitev za znanost, ne glede na spol sodelujočih, zlasti posledica osebne želje po znanstvenoraziskovalnem delu in v manjši meri uspehov v izobraževanju in ugodnih možnosti za zaposlitev. Kot največje ovire pri znanstvenoraziskovalnem delu so udeleženke_ci prepoznale_i slabo nagrajevanje tovrstnega dela, finančne težave, ovire in nelojalnost sodelavk_cev (Kreft in Ule 2013, 101). Sodelujoče v raziskavi so statistično značilno manj pogosto kot moški dobile samostojno voden nacionalni projekt in so imele manj pomoči pri urejanju administrativnih zadev (Ule 2013a). Udeleženke_ci raziskave so govorile_i tudi o neugodnih pogojih v znanosti in potrebi po ukrepih za usklajevanje poklica in zasebnega življenja, vendar so neobčutljivost služb za usklajevanje družinskega življenja z znanstvenoraziskovalnim delom kot diskriminatorno in problematično v večji meri prepoznale znanstvenice ženskega spola (Arsenjuk idr. 2013; Ule 2013a). Družinski razlogi so bili za sodelujoče ženske v večji meri kot za moške razlog za omejeno mednarodno mobilnost, kar je v skladu z ugotovitvami raziskave Statističnega urada RS o karierah doktoric_jev znanosti (Arsenjuk idr. 2013.). Raziskava je nadalje pokazala tudi na neenakomerno obremenitev znanstvenic z gospodinjstskimi opravili v primerjavi z moškimi (Ule 2013a). Sodelujoče_i so kot glavni razlog diskriminacije v znanosti v Sloveniji navedle_i nepotizem ter nepripadnost interesnim skupinam, lobijem in političnim strankam. Sicer so kot glavna poudroča, pri katerih po njihovem mnenju prihaja do diskriminacije, omenjale_i kadrovanje, izvolitve v nazive ter podeljevanje funkcij in nagrad, pri čemer se odgovori moških in žensk niso razlikovali. Diskriminacijo po spolu so omenjale predvsem ženske – tretjina anketirank se je strinjala s trditvijo, da do tovrstne diskriminacije prihaja, prepoznale so jo zlasti v ustvarjanju negativne osebne podobe, v slabših delovnih pogojih in v prekarnih oblikah zaposli-

4 Več o omenjeni raziskavi v pričujočem zborniku piše Majda Črnič Istenič.

tve. Prav tako so ženske v večji meri kot moški prepoznavale diskriminacijo zaradi družinskih obveznosti – tovrstno diskriminacijo je prepoznalo 26,3 % žensk in 8,6 % moških (ibid., 43).

Lev Kreft in Mirjana Ule sta sklenila tudi, da je upravljanje z znanostjo v Sloveniji spolno pristransko, kar je »posledica prikritih predpostavk o vlogi žensk v znanosti, o kriterijih za znanstveno delo in znanstveno napredovanje, o pomenu posameznih znanstvenih disciplin in o odličnosti v znanosti« (Kreft in Ule 2013, 107). V položaju, ko je zahtevano vedno več tekmovalnosti, konkurenčnost, trženje znanja in privatizacija visokega šolstva, se slabšajo položaji tistih, ki v tovrstni strukturi nimajo urejenega položaja, zlasti žensk in mladih, kar se odraža v prekarnosti njihovih zaposlitev, v obliki nizke stopnje varnosti zaposlitve in v pomanjkanju nadzora nad delovnimi pogoji, zlasti plačo in delovnim časom (ibid.).

Leta 2013 je bila po modelu raziskav v ZDA univerze MIT (Massachusetts Institute of Technology) in raziskovalnega partnerstva Coache (*Collaborative on Academic Careers in Higher Education*) izvedena raziskava o položaju žensk v znanosti v Sloveniji, ki se je omejila le na zaposlene v naravoslovju in tehniki. V skladu z rezultati poprejšnjih študij tako na nacionalni ravni kot tudi v Evropi in ZDA so raziskovalke ugotovile, da je več sodelujočih žensk kot moških poročalo o nezadovoljstvu z resursi, delovnim prostorom in plačo, da so imele znanstvenice v povprečju le 78 % plače moških ter da so v večji meri poročale o nepoštenih postopkih evalvacije in o omejenem dostopu do nagrad, napredovanja, priznanja in vodilnih položajev. Pokazalo se je tudi, da se znanstvenice v večji meri zavedajo neenakih možnosti žensk v znanosti in raziskovanju kot pa to velja za moške (Heller idr. 2014).

Nenazadnje pa je potrebno omeniti tudi dejstvo, da so partnerke_ji iz Slovenije v zadnjem desetletju sodelovale_i v kar nekaj projektih šestega in sedmega programa Evropske komisije. Na tem področju je bil na primer cilj projekta GENIS-LAB v raziskovalnih organizacijah implementirati strukturne spremembe za zmanjševanje pomena dejavnikov, ki ženskam omejujejo sodelovanje v znanosti in raziskovanju (Kemijski inštitut 2011). V Sloveniji je bil projektni partner Nacionalni kemijski inštitut. Ena od ključnih faz projekta je bila prilagoditev participatorne metodologije za nadzor integracije načela enakosti spolov (angl. *participatory gender audit methodology*), ki jo je oblikovala Mednarodna organizacija dela. Čeprav so bila v aktivnosti inštituta

vkjučena načela enakosti spolov, je raziskava pokazala, da kljub iniciativam za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja niso na voljo institucionalni mehanizmi, ki bi ženskam omogočali ponovno vrnitev na delo po porodniškem in starševskem dopustu, ter da ne obstajajo spodbude za moške, ki bi se želeli dejavneje vključiti v starševske obveznosti. V skladu z ugotovitvami predhodnih študij so raziskovalke_c_i zaznale_i tudi pomanjkanje žensk na visokih oziroma vodilnih položajih, dejstvo, da so kriteriji ocenjevanja znanstvene uspešnosti v večji meri kot ženskam prilagojeni moškim, ter obstoj tradicionalnih stereotipov o vlogah med spoloma, ki ženskam otežujejo napredovanja in poklicne možnosti.

Nedvomno tudi za Slovenijo velja, da tudi v znanosti narašča delež negotovih in prekarnih zaposlitev. V tem oziru je poveden rezultat raziskave o karierah doktoric_jev znanosti iz leta 2010, da so bile_i med zaposlenimi za določen čas številčnejše_i tiste_i, ki so doktorirale_i v letih 2008 in 2009, kar kaže na trend naraščanja negotovih zaposlitev tudi v znanosti in raziskovanju. Prav zato se zdi, da je projekt GARCIA s svojim poudarkom na zgodnjih stopnjah znanstvenih karier zapolnil manko bolj fokusiranega raziskovanja na tem področju. Spremenjene družbenoekonomske okoliščine, ki so v veliki meri posledica omejevalnih ukrepov na področju znanosti in raziskovanja in vedno večje konkurenčnosti tudi na tem področju, pa je v večji meri tematizirala nedavna raziskava o razlikah v delovnih pogojih v znanosti v Sloveniji, v okviru katere je bil opravljen tudi bolj poglobljen teoretski premislek o neoliberalnih pogojih, v katerih vedno bolj deluje tudi sistem znanosti. Nedvomno pa so v analizah umanjale bolj sistematične primerjave med področjema humanistike in družboslovja na eni strani ter naravoslovja in tehnike na drugi.

Poudarek projekta GARCIA na prekarnosti kot pomembnem vidiku v obravnavanju neenakosti med spoloma na začetku znanstvene kariere je nedvomno izjemno pomemben tudi za nadaljnje raziskovanje na tem področju. Poročilo o primerjalnih politikah na področju zagotavljanja blaginje in trga dela v posameznih državah, ki so vključene v projekt GARCIA, je v tem pogledu opozorilo na težavo nezaposlenosti mladih, ki je zlasti pereča v Belgiji, Italiji in Sloveniji in ki nedvomno lahko vpliva tudi na strukturiranje znanstvenih karier po spolu. Ker je za ženske težje kot za moške dobiti nadomestilo za primer brezposelnosti (zaradi njihovih v večji meri prekinjenih zaposlitev in večjega deleža zaposlitev za skrajšan delovni čas), visoke stopnje brezpo-

selnosti znižujejo stopnje zaposlenosti žensk, ker imajo brezposelni moški v večini nacionalnih kontekstov v manjši meri kot ženske možnost popolnoma izstopiti iz trga dela (Le Feuvre 2015).

Eden od primerov, ki nam jasno pokaže možen negativen vpliv politik na področju materinskega in starševskega dopusta na poklicne in družinske poti raziskovalk na zgodnjih stopnjah znanstvene kariere, je primer Italije. Projektna skupina je zapisala, da doktorske študentke_i in podoktorske_i študentke_i, ki jih financirajo iz zunanjih sredstev projektov ali zasebnih podjetij, nimajo možnosti, da bi jih med odsotnostjo kdorkoli zamenjal, kar lahko vodi v neenakosti pri zaposlovanju ter v prakso, da sploh ne zaprosijo za materinski oziroma starševski dopust. Hkrati so raziskovalke projektne skupine izpostavile tudi, da imajo možnost polnega, nacionalno določenega dostopa do materinskega in starševskega dopusta le zaposlene_i na stalnih delovnih mestih, medtem ko je ureditev za t. i. atipična delovna mesta, na primer za podoktorske raziskovalke_ce, manj ugodna tako v finančnem kot tudi v časovnem smislu (dolžina trajanja posameznega dopusta). Sklenile so, da tovrstne razlike vplivajo tudi na odločitve o rojstvu otrok, kar se je med drugim pokazalo v opravljenih pogovorih z raziskovalkami_ci na zgodnjih stopnjah znanstvene kariere (Rapetti idr. 2015).

Namesto sklepov

Ni pretirana ocena, da je Agencija za raziskovalno dejavnost vzpostavila kar nekaj pozitivnih mehanizmov za spodbujanje enakosti med spoloma v znanosti in raziskovanju. Zlasti velja v tem oziru omeniti, da se spolna uravnoteženost upošteva pri imenovanju članic_ov stalnih in občasnih raziskovalnih teles za področje raziskovalne dejavnosti (prim. Arsenjuk idr. 2013). Za zagotavljanje enakopravnih možnosti za moške in ženske v znanosti so pomembna tudi določila Pravilnika o raziskovalnih projektih ARRS, ki so v veljavi od leta 2005. Pravilnik prepoznava porodniški oziroma starševski dopust kot enega izmed dejavnikov, zaradi katerega se lahko podaljša petletna doba ocenjevanja kandidat_k_ov za vodje raziskovalnih projektov. Prav tako se zaradi tovrstnih odsotnosti lahko podaljša starostna omejitev za vodje podoktorskih projektov (35 let), enako velja za upravičenost vstopa v program mladih raziskovalcev_k. Velja pa omeniti, da tovrstno podaljševanje upravičenosti financiranja oziroma obdobja ocenjevanja ne zadeva krajših odsotnosti, na primer odsotnosti zaradi nege otroka, kot tudi ne zaposlitev

za krajši delovni čas. V tem oziru so podatki, ki so na voljo na testni instituciji projekta GARCIA s področja humanistike in družboslovja v Sloveniji, jasno pokazali, da ženske prevladujoče koristijo ukrep nege otroka, pa tudi, da jih je več med tistimi, ki zaradi družinskih okoliščin delajo za skrajšan delovni čas, četudi skrajšan delovni čas še vedno ni prevladujoča oblika zaposlovanja za ženske (Cukut Krilić 2015). Kot glede tega zapišeta Šori in Humer (2015), se zdi, da se moški v večji meri prilagajajo zahtevam delodajalca_ke in da se v tem oziru država ne trudi v večji meri transformirati dominantnih institucij materinstva in očetovstva oziroma obstoječih razmerij delitve dela med spoloma.

Eno od vprašanj, ki v veliki meri ostaja neraziskano in neodgovorjeno, je, ali morda matere znanstvenice »plačujejo davek« tudi z odrekanjem dejavnostim v svojem prostem času (Cole in Zuckerman v Mur 2008) ter kakšne posledice ima to za njihovo telesno in duševno zdravje. Nenazadnje pa je presoja obstoječih raziskav jasno pokazala tudi, da so poleg spola pomembni tudi drugi dejavniki, ki pomembno vplivajo na razlike med raziskovalkami_ci. Zlasti so se v tem oziru pokazale kot pomembne generacijske razlike, tip zaposlitve in položaj v organizacijski hierarhiji. Skoraj popolnoma pa umanjka analiza vpliva etničnosti oziroma migrantskega statusa v obstoječem sistemu znanosti in raziskovanja v Sloveniji (za izjemo glej na primer Jurič Pahor 2015). Posledično se zdi nujno tudi v analizi obstoječih struktur znanosti in raziskovanja še naprej razvijati in nadgrajevati intersekcijski pristop raziskovanja družbenih neenakosti in asimetrij.

Literatura

Arsenjuk, Urška, Polona Novak in Mojca Urek. 2013. »Kariere žensk v številkah in biografijah.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 112–146. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Bahovec, Eva D., Nina Vodopivec in Tanja Salecl. 2002. »Chapter 6: Slovenia.« V *Women's Employment, Women's Studies, and Equal Opportunities 1945–2001*, ur. Gabriele Griffin, 292–339. Bruselj: Evropska komisija, EWSI.

Blagojević, Marina, Maija Bundule, Anke Burkhardt, Marina Calloni, Ene Ergma, Judith Glover, Dóra Groó, Hana Havelková, Dunja Mladenich, Elzbieta H. Oleksy, Nikolina Sretenova, Mioara Florica Tripsa, Daniela Velichová in Alina Zvinkliene. 2003. *Zapravljeni talenti: izza domačih štirih sten pred javnost, Ženske in znanost v državah ENWISE*. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_sl.pdf (15. 10. 2016).

Cukut Krilić, Sanja. 2015. »Slovenia.« V *Mapping Organisational Work-life Policies and Practices, GARCIA working paper n. 4*, ur. Sanja Cukut Krilić in Elisa Rapetti, 98–108. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/10/GARCIA_report_wp4.pdf (15. 10. 2016).

Gill, Rosalind. 2009. »Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia.« V *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*, ur. Róisín Ryan-Flood in Rosalind Gill, 228–244. London: Routledge. Dostopno prek: diapanea.ee.auth.gr/sites/default/files/silence.pdf (15. 10. 2016).

Heller, Rachelle S., Dušanka Janežič in Ivana Uršič. 2014. »The Status of Slovenian Women in Science.« Dostopno prek: http://gender2014.conf.tuwien.ac.at/fileadmin/t/gender2014/Full_Papers/Heller_Women_in_Slovenia_52014_no_appendix_rsh.pdf (15. 10. 2016).

Hrženjak, Majda. 2007. *Nevidno delo (Invisible Work)*. Ljubljana: Mirovni inštitut.

Hrženjak, Majda. 2012. »Hierarchization and segmentation of informal care markets in Slovenia.« *Social Politics* 19(1): 38–57.

Humer, Živa in Metka Rokсандič. 2013. *Protikrizni ukrepi in enakost spolov*. Ljubljana: Ženski lobi Slovenije. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/NVO2013ProtikrizniUkrepiInEnakostSpolov.pdf (12. 10. 2016).

Jogan, Maca, Katarina Majerhold, Dunja Mladenich in Katarina Umek Venturini. »Enwise follow-up activities in Slovenia: Whose problem.« Projekt Central European Centre for Women and Youth in Science. Dostopno prek: http://sciencewithart.ijs.si/pdf/Equality_Slovenia_en.pdf (15. 10. 2016).

Jogan, Maca. 2004. »Enake možnosti spolov v znanosti in raziskovanju.« *Teorija in praksa* 41(5/6): 1008–1018.

Josipovič, Damir in Martina Trbanc. 2012. »Social impact of emigration and rural urban migration in Central and Eastern Europe: final country report: Slovenia.« Köln: Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje. Dostopno prek: http://www.inv.si/DocDir/Publikacije-PDF/Raziskovalna%20poročila/2012/FCR_SI_main%20report_EN%5B1%5D.pdf (15. 10. 2016).

Jurič Pahor, Marija. 2015. »Univerza kot transnacionalni in transkulturni prostor: razmislek o porajajoči se 'eliti znanja'.« *Dve domovini* 41(2015): 139–150.

Kemijski inštitut. 2011. »Participatory gender audit.« Dostopno prek: Projekt GENIS LAB. Dostopno prek: http://www.rse-see.si/fileadmin/user_upload/datoteke-L07/PDF/Participatory_Audit.pdf (15. 10. 2016).

Kolarič, Zinka, Tatjana Rakar in Anja Kopač. 2009. »Slovenski sistem blaginje v procesu postopnega spreminjanja.« V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, ur. Valentina Hlebec, 45–75. Maribor: Aristej.

Kolarič, Zinka, Anja Kopač Mrak in Tatjana Rakar. 2011. »Welfare states in transition: the development of the welfare system in Slovenia.« V *Welfare States in Transition – 20 Years After the Yugoslav Welfare Model*, ur. Marija Stambolieva in Dehnert Stefan, 288–309. Sofija: Friedrich Ebert Foundation.

Kreft, Lev in Mrijana Ule. 2013. »Kritika neoliberalne znanstvene odličnosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 94–111. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Le Feuvre, Nicky, ur. 2015. *Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-national Perspective*, GARCIA working paper n. 3. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/10/GARCIA_report_wp3.pdf (15. 10. 2016).

Luthar, Breda in Zdenka Šadl. 2002. »Skriti transkripti moči: dominacija in emocije v akademski instituciji.« *Teorija in praksa* 39(1): 170–195.

Mladenčić, Dunja. 2007. *Biti ali ne biti ženska v znanosti*. Ljubljana: Inštitut Jožef Štefan.

Mur, Boštjan. 2008. »Vpliv spola na znanstveno produktivnost: teoretična izhodišča in pregled študij.« *Družboslovne razprave* XXIV (58): 69–87.

Podreka, Jasna in Milica Antić Gaber. 2015. »Paid work, prestige professions and politics.« V *Gender Structuring of Contemporary Slovenia*, ur. Milica Antić Gaber, 103–135. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Rapetti, Elisa, Annalisa Murgia in Barbara Poggio. 2015. »Italy.« V *Mapping Organisational Work-life Policies and Practices*, GARCIA working paper n. 4, ur. Sanja Cukut Krilić in Elisa Rapetti, 6–36. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/10/GARCIA_report_wp4.pdf (15. 10. 2016).

Šadl, Zdenka. 2006a. »Plačano gospodinjstvo delo v Sloveniji.« *Družboslovne razprave* 22(53): 33–54.

Šadl, Zdenka. 2006b. »Iluzija inkluzije: znanstvenice v homosocialnem miljeu.« *Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo* 34(224): 182–194.

Šadl, Zdenka. 2010. »Globalizacija družbene reprodukcije: skrbstveni deficit in globalne verige skrbi.« *Teorija in praksa* 47(1): 139–155.

Šadl, Zdenka. 2014. »Perceptions of stigma: the case of paid domestic workers in Slovenia.« *Teorija in praksa* 51(5): 904–927.

Šori Iztok in Živa Humer. 2015. »Institutions and mechanisms of the reproduction of gender order in the fields of the family and politics.« V *Gender Structuring of Contemporary Slovenia*, ur. Milica Antić Gaber, 77–101. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Švab, Alenka, Tanja Renner in Metka Kuhar. 2012. »Behind and beyond Hajnal's line: Families and family life in Slovenia.« *Journal of Comparative Family Studies* 43(3): 419–437.

Ule, Mirjana. 2013a. »Prikrita diskriminacija žensk v znanosti.« *Teorija in praksa* 50(3/4): 469–481.

Ule, Mirjana. 2013b. »Kvalitativni in kvantitativni kazalci spolnih in drugih razmerij neenakosti v znanosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 32–50. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Umek Venturini, Andreja. 2013. »Ciljno usmerjene politike za ženske in znanost v Sloveniji in Evropi.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 15–25. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Summary

Gendering academic careers in Slovenia: some reflections on policies and practices

Despite increasing rates of female participation at higher educational levels as well as in academic positions, and despite formal gender equality, we still witness gender-biased asymmetries. This is evident not only in quantitative indicators that pertain to ever-present vertical and horizontal gender segregation, but also in organizational structures and cultures that impact on gender asymmetries in academic careers. In our text, we presume that, to grasp this phenomenon, we must take into account social norms and expectations that inform the structure of opportunities and limitations that both genders encounter, as well as the characteristics of welfare regimes in individual national contexts. These factors significantly shape the contexts and opportunities of both academic and family life-courses, as well as their mutual interaction and reconciliation.

The article presents the key socio-economic contexts that influence academics at the beginning of their careers. The author does not limit herself to research that has taken the topic of women in science as its theme, but aims to situate such research in relation to the characteristics of prevailing policies, especially those pertaining to the reconciliation of professional and family life and the position of both genders in the labour market. Also evaluated is the extent to which the positions of researchers in the early stages of academic careers have been presented in extant research. On the basis of the analysed material, it seems necessary that future analysis should further take into account the intersectional approach to various layers of social stratification.

BELE LISE V STATISTIKAH O KARIERNIH POTEH MOŠKIH IN ŽENSK V AKADEMskem OKOLJU

Majda Černič Istenič¹

Uvod

V zadnjih desetletjih ženske v Sloveniji, pa tudi drugod po svetu, množično vstopajo v visoko šolstvo in znanost. Po podatkih Statističnega urada republike Slovenije ženske v Sloveniji predstavljajo 60 % vseh diplomantk_{ov} in skoraj polovico doktorandk_{ov} (Arsenjuk in Vidmar 2015). Vendar pa se njihova kariera običajno ustavi na ravni asistentke ali docentke; do tega položaja pride 40 % žensk, medtem ko le 20 % tistih z dokončanim doktorskim študijem doseže naziv redne profesorice (ibid.). Ne glede na to, da slovenska ustava določa formalno enakost spolov, so enake možnosti obeh spolov v znanosti v Sloveniji – tako kot drugod po svetu – še vedno pereče vprašanje. Slovenska nacionalna komisija za UNESCO, ki je financirala prvo slovensko raziskavo o položaju žensk v znanosti (Jogan 1997), je že leta 1990 javno problematizirala razkorak med formalno enakostjo in dejanskim položajem znanstvenic v Sloveniji. V raziskavi, katere vzorec je vseboval redne in izredne profesorice_{je}, docentke_e in asistentke_e na Univerzi v Ljubljani in Univerzi v Mariboru, so se pokazale naslednje ovire v znanstvenih karierah doktoric znanosti: 1. skrita diskriminacija, 2. pomanjkanje podpore v delovni organizaciji, 3. predsodki o ženskah, 4. preobremenjenost z (predvsem administrativnimi) zadolžitvami, 5. asketski način življenja žensk v znanosti kot pogoj za enako delovno uspešnost in 6. preobremenjenost z gospodinjskim delom in družino ter nizka zavest o možnosti sprememb. Na podobnih izhodiščih je bila skoraj dve desetletji kasneje zasnovana tudi mednarodna raziskava *Enakost spolov v akademski in raziskovalni sferi: boj proti karierni nestabilnosti in asimetriji* (GARCIA), v kateri poleg raziskovalk_{cev} iz šestih evropskih držav (Avstrija, Islandija, Italija, Nizozemska, Švica) sodelujejo tudi raziskovalke iz Slovenije. Prvenstveni cilj raziskave je bil raziskati organizacijsko okolje in prakse ter predlagati dejavnosti in ukrepe za doseganje bolj enakopravne zastopanosti žensk in moških v akademskem in raziskovalnem okolju – od

¹ Majda Černič Istenič (dr. sociologije, višja znanstvena sodelavka), Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU, Novi trg 2, 1000 Ljubljana; majdaCI@zrc-sazu.si.

doktorskih programov in postopkov zaposlovanja v zgodnjih fazah znanstvene kariere do vključevanja razsežnosti spola v vsebine raziskav in učne študijske načrte. V ospredju teh ukrepov so doktorandke_i na začetku svojih akademskih in znanstvenih karier, saj naj bi bilo to obdobje odločujoči moment za t. i. učinek puščajoče cevi (angl. *leaky pipeline*) (Berryman 1983; Alper in Gibbons 1993), metaforo, ki se nanaša na odhajanje oz. odliv iz znanstvenega okolja in se manifestira v prej omenjeni slabši zastopanosti žensk na vseh stopnjah znanstvene kariere. Pri tem je bilo predpostavljeno, da se pojav zaposlitvene negotovosti, tj. prekarnosti skozi zaposlovanje za določen čas posebej na začetku znanstvene kariere v različnih socialnih kontekstih različno odraža (npr. drugače na začetku karierne poti kot kasneje). K njegovi identifikaciji naj bi poleg kvalitativno pridobljenih podatkov pomembno prispevali tudi statistični podatki, oboji skupaj pa naj bi omogočili celovit vpogled v dejavnike neenake zastopanosti žensk v akademskem in znanstvenem okolju.

Namen pričujočega prispevka je predstaviti, v kolikšni meri statistični podatki, ki se zbirajo v Sloveniji, sledijo mednarodnim trendom zaznavanja odliva oz. odhajanja doktoric iz akademskega okolja, še posebej na začetku kariere in glede na splošno nestabilnost in zaposlovanje za določen čas, kar je bila ena izmed delovnih nalog slovenske skupine v okviru skupnih dejavnosti vseh partneric_jev v projektu GARCIA.

Razvoj statističnega preučevanja, občutljivega za položaj spolov v akademskem okolju

Raznolikost raziskovalnih skupin in enakost med spoloma sta v znanstveni literaturi, ki ni nujno feministično orientirana, vse bolj prepoznana kot pomembna dejavnika dobrih praks raziskovanja, ki je odvisno od talentov, sodelovanja ter interdisciplinarno naravnane raziskovanja vseh njenih članic_ov (Kassabian in Nedden 2014; Bear in Williams Woolley 2011; Wuchty idr. 2007). To spoznanje je podprto tudi z razvojem pridobivanja statističnih podatkov in oblikovanjem indikatorjev, občutljivih za zaznavanje sprememb v položaju obeh spolov v akademskem okolju.

Statistike, ki upoštevajo spol (angl. *gender statistics*), se nanašajo na zbiranje in urejanje podatkov, ločenih po spolu, povezanih z različnimi socialno-ekonomskimi pojavi, na način, ki je uporaben za analize, načrtovanje in ukrepanje. Ti podatki so lahko tako kvantitativne kot kvalitativne narave in pona-

zarjajo razsežnosti in spremembe družbenih pojavov (Vaidyanathan 1999). Začetki na tem področju segajo v leto 1975, ko so Združeni narodi razglasili desetletje, posvečeno ženskam, in organizirali prvo konferenco o ženskah v Ciudadu de Mexico ter skupaj z različnimi mednarodnimi agencijami spodbudili zbiranje statistik, ki upoštevajo dimenzijo spola. V tem okviru so se izoblikovali standardi zbiranja in urejanja podatkov, ločenih po spolu, uporabnih za navzkrižne in časovne primerjave na mednarodni ravni, ki se najpogosteje zbirajo v okviru popisov prebivalstva, anket o gospodinjstvih in registrov prebivalstva. Glavni dosežek teh prizadevanj je baza statističnih podatkov in indikatorjev o ženskah pri Združenih narodih (WISTAT), ki je bila prvič vzpostavljena leta 1995 in se od takrat redno obnavlja in objavlja v poročilu *The World's Women: Trends and Statistics* (»Ženske v svetu: Trendi in statistika«). Najnovejše statistike, objavljene v tem poročilu (OZN 2015), ki vključujejo tudi področje izobraževanja, na globalni ravni sicer poročajo o velikem napredku glede vključenosti žensk na vseh ravneh izobraževanja, a obenem tudi o njihovi podprezentiranosti v terciarnem izobraževanju na področju naravoslovja in tehnike. Isti vir poroča tudi o že desetletje nespremenjenem deležu žensk v raziskovalnem osebju na globalni ravni (30 %). UNESCO, ena glavnih agencij Združenih narodov, specializirana za zbiranje in urejanje statistik po spolu v izobraževanju in znanosti, s svojo ekipo statističark_kov na podlagi razvoja in analiz kazalnikov neenakosti med spoloma v znanosti, tehnologiji, inženirstvu in matematiki (STEM) kreira in zbira tudi statistične podatke o prepoznanem učinku puščajoče cevi (UNESCO 2015a). Pri tem poudarjajo, da navkljub vedno večji potrebi po mednarodno primerljivih statističnih podatkih o ženskah v znanosti ti na nacionalni ravni še vedno niso povsod razpoložljivi in tako niso v oporo političnemu ukrepanju (UNESCO 2015b). Na to vrzel opozarjajo tudi avtorice_ji poročila *She Figures* (Evropska komisija 2016a), ki pod okriljem Generalne direkcije za raziskave in inovacije pri Evropski komisiji ter v sodelovanju s Helsinško skupino² in njenimi statističnimi dopisnicami_ki, odgovornimi za zbiranje in hrambo statističnih podatkov na omenjenem področju, od leta 2003³ redno na vsa-

2 To skupino sestavljajo predstavnice_ki držav članic in pridruženih članic Evropske unije, nje-
no poslanstvo pa je spodbujati enakost med ženskami in moškimi v raziskavah ter s svojimi
predlogi podpirati Evropsko komisijo pri pripravi pravnih predlogov in političnih pobud na
področju enakosti spolov (Evropska komisija 2016b).

3 Pobuda za prvo izdajo poročila *She Figures* je prišla s strani Sveta Evrope leta 1999 zaradi
prepoznane potrebe po zbiranju in urejanju podatkov o ženskah v znanosti in raziskovanju,
usklajenih na ravni EU.

ka tri leta objavljajo poročila o stanju enakosti med spoloma v znanosti in izobraževanju v vseh članicah Evropske unije (EU-28) in njenih pridruženih članicah. Glede na prepoznavo pojava puščajoče cevi na globalni ravni so pripravljavke_ci v poročilu *She Figures* za leto 2015 (2016) že v prejšnjih poročilih uveljavljenim indikatorjem – (i) navzočnost raziskovalk_cev v različnih gospodarskih sektorjih; ii) horizontalna segregacija po spolu na različnih študijskih področjih in v raziskovalnih poklicih; iii) vertikalna segregacija po spolu v akademskem okolju, kot sta (pod)reprezentiranost žensk v najvišjih razredih oz. na najvišjih položajih na raziskovalnem področju in prisotnost žensk na vodilnih položajih akademskih institucij – dodale_i nov sklop indikatorjev, ki opisujejo omenjeni pojav še bolj podrobno: zaposlitve za krajši delovni čas in prekarne pogodbe. Obenem to poročilo vključuje tudi indikatorje, ki poročajo o fenomenu steklenega stropa (angl. *glass ceiling*), neoprijemljivi oviri, močno povezani s pojavom puščajoče cevi,⁴ ki ženskam otežuje napredovanje na sam vrh hierarhične lestvice v znanosti in raziskovanju. Namen projekta GARCIA je preučiti različne dejavnike prekarnosti, negotovosti in nestalnosti znanstvene kariere, vendar poročilo *She Figures* ne vključuje statistik o odhodih in nezaposlenosti raziskovalnega in znanstvenega osebja obeh spolov. Te podatke smo poskušale_i pridobiti v naši raziskavi, katere del rezultatov je predstavljen v nadaljevanju.

Statistike o vključenosti moških in žensk na poti do doktorata in po njem

V tem delu prispevka predstavljamo karierne poti moških in žensk v akademskem in znanstvenem okolju v Sloveniji, najprej z razpoložljivimi statističnimi podatki o študentkah_ih dodiplomskega, magistrskega in doktorskega študija za obdobje 2010–2013,⁵ ki jih Statistični urad republike Slovenije (SURS) zbira na letni ravni iz evidenc vseh visokošolskih institucij v državi. V drugem delu sledi pregled statističnih podatkov o doktoricah_jih, zaposlenih na visokošolskih in raziskovalnih zavodih v Sloveniji, katerih evidence na letni ravni zbira SURS (SURS 2016), ter podatkov, pridobljenih v okviru mednarodnega projekta o karierni poti doktoric_jev v znanosti (Arsenjuk in Vidmar 2015).

4 Z vidika kvantitativnih anketnih podatkov je bil ta fenomen v Sloveniji prvič obravnavan že v okviru *Raziskave o delovnih pogojih v znanosti*, izvedene pod okriljem Komisije za ženske v znanosti leta 2011 (Ule 2013), bil pa je nakazan tudi že z zbranimi statističnimi podatki s področij visokošolskega in državnega sektorja (Arsenjuk idr. 2013).

5 Obdobje opazovanja je bilo dogovorjeno v okviru projekta GARCIA.

Povsod, kjer je mogoče, predvsem na področju statistik trga dela, je prikaz dopolnjen s statistikami in indikatorji na ravni EU-28, povzetimi po poročilu *She Figures 2015*.

Statistike o izobraževalni poti moških in žensk do doktorata

Podatki, prikazani v Preglednici 1, se nanašajo na študentke_e dodiplomskega, magistrskega in doktorskega študija, ločene po spolu, v obdobju 2010–2013 v Sloveniji. Podatki kažejo, da so v obdobju 2010–2013 ženske prevladovale na vseh treh stopnjah študija. S 64-odstotnim deležem so še posebej močno zastopane pri magistrskem študiju.

Preglednica 1:

Študentke_i dodiplomskega, magistrskega in doktorskega študija po spolu (2010–2013)

	2010		2011		2012		2013	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Število dodiplomskih študentk_ov	23.767	34.606	18.587	30.529	24.263	33.691	22.951	31.912
Delež dodiplomskih študentk_ov (%)	40,7	59,3	37,8	62,2	41,9	58,1	41,8	58,2
Število magistrskih študentk_ov	11.787	17.771	9.382	19.271	9.798	17.740	9.249	16.580
Delež magistrskih študentk_ov (%)	39,9	60,1	33,2	66,6	35,6	64,4	35,8	64,2
Število doktorskih študentk_ov	1.679	1.730	1.866	2.119	1.898	2.200	1.677	1.927
Delež doktorskih študentk_ov (%)	49,3	50,7	46,8	53,2	46,3	53,7	46,5	53,5

V nadaljevanju je predstavljeno razmerje med moškimi in ženskami na različnih stopnjah študija po različnih znanstvenih področjih SSH (družboslovje in humanistika) oz. STEM (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika).

Podatki o dodiplomskih študentkah_ih (Preglednica 2) kažejo, da so v tem obdobju razlike med moškimi in ženskami ostale bolj ali manj nespremenjene. Ženske močno prevladujejo med študenti_kami na področjih izobraževalnih ved (deleži med 83 in 93 %), zdravstva in sociale (deleži med 78 in 81 %), umetnosti in humanistike, družbenih ved ter poslovnih in pravnih ved

Preglednica 2:

Diplomske_i študentke_i po področjih izobraževanja in spolu (2010–2013)

	2010		2011		2012		2013	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
	Števila							
Izobraževalne vede	1.157	5.550	334	3.650	789	4.113	531	4.520
Umetnost in humanistika	1.335	3.743	1.058	3.367	1.500	3.628	1.785	3.928
Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	5.298	11.090	7.467	14.389	7.239	13.372	6.780	12.603
Naravoslovje, matematika in računalništvo	1.989	1.056	1.761	2.315	2.468	1.960	3.303	2.305
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	9.187	2.927	8.242	3.059	8.281	2.463	6.843	1.997
Kmetijstvo	874	1.070	717	817	745	711	721	748
Zdravstvo in sociala	1.707	6.128	921	3.971	1.086	4.544	773	3.191
Storitve	2.220	3.042	227	1.510	2.155	2.900	2.215	2.620
	Deleži (%)							
Izobraževalne vede	17,25	82,75	8,38	91,62	16,1	83,9	10,51	89,49
Umetnost in humanistika	26,28	73,72	23,9	76,1	29,25	70,75	36,99	63,01
Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	47,77	52,23	34,16	65,84	35,12	64,88	34,98	65,02
Naravoslovje, matematika in računalništvo	65,32	34,68	43,2	56,8	55,74	44,26	58,9	41,1
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	75,83	24,17	72,9	27,1	77,08	22,92	77,41	22,59
Kmetijstvo	44,95	55,05	46,7	53,3	51,17	48,83	49,08	50,92
Zdravstvo in sociala	21,78	78,22	23,19	76,81	19,29	80,71	19,5	80,5
Storitve	42,18	57,82	39,2	60,8	42,63	57,37	45,81	54,19

(deleži med 63 in 76 %). Moški večinoma prevladujejo na področju naravoslovja (deleži med 54 in 65 %), še posebej pa na področjih tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva (deleži med 73 in 77 %). Razlike med moškimi in ženskami so najmanjše na področju storitev in še posebej kmetijstva, kjer se deleža obeh spolov izenačujeta.

Podatki v Preglednici 3 kažejo, da se neuravnotežena zastopanost spolov, ki je prisotna že pri dodiplomskih študentih_kah, v veliki meri ohrani tudi pri magistrskem študiju, kjer pa se v obdobju 2012–2013 na nekaterih področjih nekoliko zmanjša. To velja za področja umetnosti in humanistike ter

družbenih, poslovnih in pravnih ved. Nasprotno pa se je delež študentk znatno povečal v kmetijstvu, kjer so ženske že presegle moške za 20 odstotnih točk. Delež magistrskih študentk raste tudi na področjih tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva. Kljub temu pa je na omenjenih področjih še vedno dvakrat večji delež moških.

Preglednica 3:

Magistrske_i študentke_i po področjih izobraževanja in spolu (2010–2013)

	2010		2011		2012		2013	
	Števila							
	M	F	M	F	M	F	M	F
Izobraževalne vede	358	1.079	575	3.646	560	2.543	494	2.033
Umetnost in humanistika	922	2.339	662	2.725	687	2.063	586	1.748
Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	5.019	9.446	2.883	6.289	2.855	6.241	2.900	6.277
Naravoslovje, matematika in računalništvo	1.428	1.407	684	902	739	546	921	771
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	2.988	1.526	1.759	348	3.008	1.569	2.548	1.370
Kmetijstvo	274	411	203	226	268	574	270	639
Zdravstvo in sociala	266	919	972	3.160	1.285	3.692	1.230	3.330
Storitve	532	644	462	176	396	512	300	412
	Deleži (%)							
Izobraževalne vede	24,6	75,4	14,3	85,7	18,05	81,95	19,55	80,45
Umetnost in humanistika	28,27	71,73	19,54	80,46	24,9	75,1	25,12	74,88
Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	34,69	65,31	31,43	68,57	31,39	68,61	31,6	68,4
Naravoslovje, matematika in računalništvo	50,37	49,63	43,12	56,88	57,5	42,5	54,43	45,57
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	66,19	33,81	62,88	37,11	65,72	34,28	65,03	34,97
Kmetijstvo	40	60	47,31	52,69	31,83	68,17	29,7	70,3
Zdravstvo in sociala	22,44	77,56	23,57	76,43	25,82	74,18	26,97	73,03
Storitve	45,23	54,77	43,58	56,42	43,61	56,39	42,13	57,87

Po podatkih v Preglednici 4 so bili deleži ženskih doktorskih študentk višji od njihovih moških kolegov na vseh področjih razen v naravoslovju, matematiki in računalništvu (44–49 %). Enako velja za področje tehnike, proizvodne teh-

nologije in gradbeništva (27–28 %), to pa sta tudi dve področji, ki imata (skupaj z družbenimi vedami ter umetnostjo in humanistiko) največje skupno število doktorskih študentk_ov. Na splošno se v opazovanem obdobju število doktorskih študentk_ov ni bistveno spremenilo na nobenem področju, z izjemo kmetijstva, kjer se je število doktorskih študentk v letu 2013 povečalo za petkrat v primerjavi z letom 2010. Na ravni EU-28 je največ doktorskih študentk_ov na področju naravoslovnih znanosti, matematike in računalništva. Številčna prevlada moških se v precejšni meri kaže še na področju tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva, kjer je dvakrat več moških kot ženskih doktorskih študentov, medtem ko so ženske dvakrat bolj prisotne na področju izobraževanja.

Preglednica 4:

Doktorske_i študentke_i po področjih izobraževanja in spolu (2010–2013)

	2010		2011		2012		2013	
	Števila							
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Izobraževalne vede	62	122	44	185	51	202	39	169
Umetnost in humanistika	202	231	210	358	177	356	250	525
Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	376	515	373	515	398	519	276	335
Naravoslovje, matematika in računalništvo	351	269	456	358	497	484	408	326
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	423	156	540	214	539	195	474	178
Kmetijstvo	43	57	51	66	27	42	151	286
Zdravstvo in sociala	131	288	117	332	128	317	27	41
Storitve	91	92	75	91	81	85	52	67
	Deleži (%)							
Izobraževalne vede	41,89	58,11	19,21	80,79	20,16	79,84	18,75	81,25
Umetnost in humanistika	46,65	53,35	36,79	63,01	33,21	66,79	32,26	67,74
Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	42,19	57,81	42	58	43,4	56,6	45,17	54,83
Naravoslovje, matematika in računalništvo	56,61	43,39	56,02	43,98	50,66	49,34	55,56	44,41
Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	73,05	26,95	71,62	28,38	73,43	26,57	72,7	27,3
Kmetijstvo	43	57	43,59	56,41	39,13	60,87	34,55	65,45
Zdravstvo in sociala	31,26	68,74	26,06	73,94	28,76	71,24	39,71	60,29
Storitve	49,72	50,28	45,18	54,82	48,8	51,2	43,7	56,3

Statistike o doktoricah_jih znanosti na trgu dela

V nasprotju z zgoraj navedenimi številkami in pripadajočimi deleži o šolajoči se populaciji pa podatki o razmerju spolov pri raziskovalkah_cih, zaposlenih na visokošolskih in raziskovalnih zavodih, kažejo precej drugačno sliko (Preglednica 5). Izrazita razlika se kaže že v tem, da je v opazovanem obdobju delež žensk v raziskovalnem osebju (36–39 %) bistveno nižji od deleža moških. Podatki v Preglednici 5 kažejo, da je najvišji delež raziskovalk_cev v Sloveniji značilen za področja inženirstva in tehnike ter naravoslovja. Leta 2013 sta bila deleža teh dveh glavnih področij 37 oz. 22 %, kar je nekoliko več kot leta 2010 (33 oziroma 20 %). Na teh dveh področjih izrazito prevladujejo moški. V celotnem preučevanem obdobju sta deleža moškega raziskovalnega osebja med inženirji in tehniki (80 %) ter med naravoslovci (60 %) bolj ali manj konstantna. V zadnjih treh opazovanih letih je opazna tendenca zmanjšanja števila raziskovalk_cev, ob tem nekoliko bolj izrazito pri moških, še posebej v humanistiki in kmetijstvu, ki pa sta v primerjavi z inženirstvom in tehniko številčno med najmanj zastopanimi področji.

Gledano z vidika (ne)uravnotežene zastopanosti spolov med raziskovalkami_ci na visokošolskih in raziskovalnih zavodih podatki za obdobje 2010–2013 kažejo, da je do znatnega premika prišlo le na področju kmetijstva, kjer so zaposleni trije odstotki vseh raziskovalk_cev. Na tem področju se je delež žensk povečal za skoraj 20 odstotnih točk in je rahlo presegel delež njihovih moških kolegov. Poleg tega je do majhne spremembe v smeri bolj uravnotežene zastopanosti spolov (nekaj odstotnih točk) prišlo še na področju družbenih ved. Razen na teh dveh področjih je relativno uravnotežena zastopanost spolov še na področjih humanistike in medicine.

Preglednica 5:

Raziskovalno osebje po področjih izobraževanja in spolu (2010–2013)

	2010		2011		2012		2013	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
	Števila							
Število raziskovalnega osebja - celota	8.083	4.987	9.008	5.592	8.911	5.442	8.669	5.321
Naravoslovje	1.586	943	2.007	1.181	1.915	1.151	1.898	1.130
Inženirstvo in tehnika	3.396	994	3.799	1.003	3.918	951	3.933	1.074
Medicina	852	956	830	1.006	783	927	805	976
Kmetijstvo	159	156	284	317	338	380	195	219
Družbene vede	644	532	626	592	592	590	608	602
Humanistika	401	437	418	450	386	426	311	359
	Deleži (%)							
Delež raziskovalnega osebja - celota	61,4	38,6	61,7	38,3	62,1	37,9	63,6	36,4
Naravoslovje	60,3	39,7	63	37	62,5	37,5	62,7	37,3
Inženirstvo in tehnika	77,4	22,6	79,1	20,9	80,5	19,5	78,6	21,4
Medicina	47,1	52,9	45,2	54,8	45,8	54,2	45,2	54,8
Kmetijstvo	66,5	33,5	47,3	52,7	47,1	52,9	47,1	52,9
Družbene vede	54,8	45,2	51,4	48,6	50,1	49,9	50,2	49,8
Humanistika	47,8	52,2	48,2	51,8	47,5	52,5	46,4	53,6

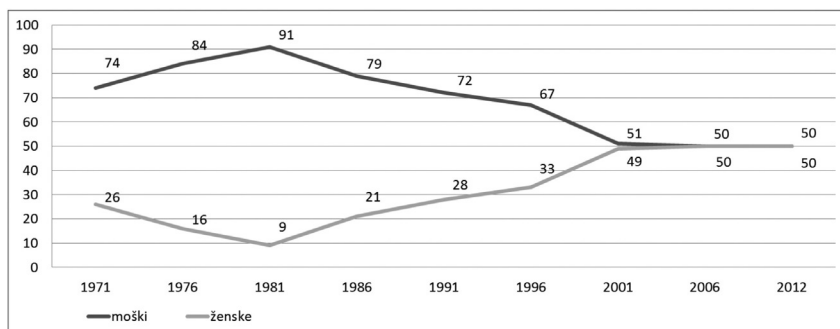
Poleg nacionalnih statistik, ki redno spremljajo stanje doktoric_jev znanosti na trgu dela, pojava puščajoče cevi in steklenega stropa v akademskem okolju v Sloveniji prikazujejo tudi podatki, pridobljeni v okviru mednarodnega statističnega raziskovanja o značilnostih doktoric_jev znanosti in njihovih kariernih poti (angl. *Careers of Doctorate Holders* – CDH), skupnem projektu organizacij OECD, UNESCO in EUROSTAT (EUROSTAT 2016). SURS se je v ta projekt prvič vključil leta 2010 s pilotno študijo, v redni del pa leta 2013. Po podatkih, pridobljenih v zadnjem krogu, ki so objavljeni v brošuri *Karijerne poti doktoric in doktorjev znanosti* (Arsenjuk in Vidmar 2015), je imelo konec leta 2012 v Sloveniji doktorski naslov okoli 7.800 prebivalk_cev Slovenije, od tega 59 % moških in 41 % žensk. Največ (59 %) doktoric_jev znanosti je bilo

starih 35–54 let, 18 % pa jih je bilo starih manj kot 35 let. Najmanj, 7 %, je bilo starih 65–69 let, tudi zato, ker je bilo pred desetletji v doktorski študij vključenih precej manj oseb, še posebej žensk. Med vsemi doktoricami znanosti je delež tistih v starostnem obdobju 65–69 let znašal 3 %. Da je bilo še pred desetletji med diplomanti_kami doktorskega študija precej manj žensk kot moških, nazorno kažejo deleži na Sliki 1. Vendar pa so po teh podatkih ženske v zadnjih letih začele dohitevati moške: leta 1971 so doktorice znanosti predstavljale 26 % vseh doktorjev znanosti, deset let kasneje (leta 1981) 9 %, leta 1991 pa 28 %. Ta delež se je leta 2001 dvignil na 49 %, do leta 2006 pa na 50 % in je tak ostal tudi v letu 2012. Razmerje med doktoricami_ji znanosti v EU-28 v letu 2012 je bilo 40:60 v korist moških.

Slika 1:

Spolna struktura doktorand_kov v Sloveniji (deleži izraženi v %)

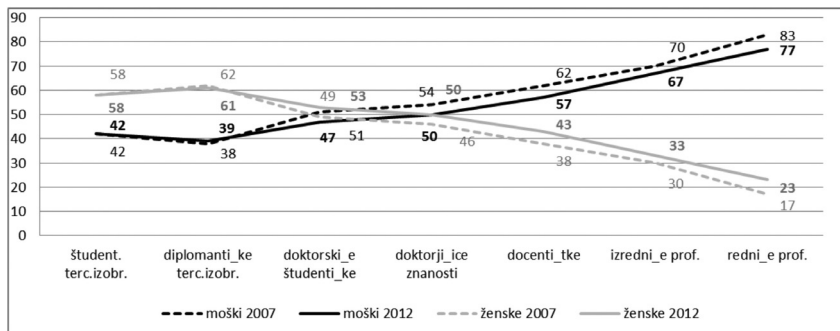
Vir: Arsenjuk in Vidmar, 2015



Slika 2:

Tipične znanstvene kariere oseb v Sloveniji (deleži v odstotkih)

Vir: Arsenjuk in Vidmar, 2015



Prej omenjena raziskava SURS-a iz leta 2013 (ibid.) je pokazala tudi, da je 88 % doktoric_jev znanosti strokovnih delavk_cev, od tega jih 45 % deluje na področju vzgoje in izobraževanja. Kot je razvidno iz Slike 2, med njimi ženske zasedajo nižje položaje. Podatki iz te raziskave o izobrazbi in karierni poti imajo obliko škarjaste krivulje in kažejo, da se pri tipičnih znanstvenih karierah z vsako stopničko na akademski lestvici delež žensk manjša. Vendarle pa se zdi, da se s časom to vertikalno razlikovanje rahlo zmanjšuje. Pri tem velja omeniti, da podobno sliko kažejo tudi podatki, zbrani na ravni EU-28, pri čemer je izračunani indeks steklenega stropa⁶ 1,75, v Sloveniji pa je njegova vrednost 1,63. Zanimiva bi bila tudi primerjava deležev rednih profesorice po starosti, podobno kot so že zbrani na ravni EU-28, kjer je njihova zastopanost žensk največja (49 %) v starostni skupini pod 34 let, v starejših skupinah pa je razkorak med spoloma precej večji (Evropska komisija 2016a, 138). Vendar tako urejenih podatkov za Slovenijo ni. Da se razlike med spoloma zmanjšujejo tudi v Sloveniji, pa dajejo slutiti podatki o ženskah na vodilnih položajih v visokošolskih in raziskovalnih znanstvenih organizacijah, kjer je v Sloveniji 30,5 %, v EU-28 pa 20,1 % žensk (Evropska komisija 2016a).

Z vidika učinka puščajoče cevi se zdijo ilustrativni tudi podatki o zaposlitvenem statusu doktoric_jev znanosti iz omenjene SURS-ove raziskave, predstavljeni v Preglednici 6. Ti kažejo, da je bilo leta 2009 80 % moških doktorjev znanosti ter 74 % ženskih doktoric znanosti zaposlenih za nedoločen čas (SURS 2011). Med doktoricami_ji znanosti, ki so doktorirale_i v zadnjih letih, pa je po podatkih v Preglednici 6 v takšnem delovnem razmerju 64 % moških in 55 % žensk. Podatki, pridobljeni v drugem krogu SURS-ove raziskave, ki so poleg spola urejeni tudi po starosti (Preglednica 7), pa nakazujejo, da so v zadnjih letih deleži zaposlenih za določen čas za nekaj odstotnih točk narasčali v celotni populaciji doktoric_jev znanosti. Leta 2012 se je namreč delež

6 Indeks steklenega stropa (ISS) je razmerje med deležem vseh žensk z akademskim naslovom (docentke, izredne profesorice in redne profesorice skupaj) ter deležem žensk z najvišjim akademskim naslovom (redne profesorice) v posameznem letu. Če ima ISS vrednost 1, so možnosti napredovanja med moškimi in ženskami izenačene. V primeru, da je vrednost ISS manjša od 1, so ženske pogostejše zastopane na najvišjih akademskih položajih kot na vseh drugih položajih v akademskem okolju (docentke, izredne profesorice in redne profesorice skupaj). Če pa je ISS večji od 1, ženske redkeje zasedajo najvišja akademska mesta kot vsa ostala mesta v akademskem okolju. Z drugimi besedami: čim višja je vrednost ISS, tem močnejši je učinek steklenega stola in tem težje ženske dosegajo višje akademske položaje (Evropska komisija 2016a, 137).

doktoric znanosti, ki so bile zaposlene za nedoločen čas, zmanjšal na 71 %, pri moških pa je bil ta delež 79 %. Glavnina doktoric_jev znanosti, zaposlenih za določen čas, je tako pri moških kot pri ženskah v starostni skupini pod 44 let (86 % pri moških in 88,5 % pri ženskah). Glede zaposlitve za polni delovni čas pa statistični podatki ne kažejo bistvenih razlik med moškimi (92 %) in ženskami (91 %) doktoricami_ji znanosti.

Poročilo *She Figures 2015* (2016, 5) prav tako poroča o razlikah glede delovnih pogojev med raziskovalkami_ci, zaposlenimi v visokem šolstvu v EU-28. Ženske so na splošno pogostejše od moških zaposlene za krajši delovni čas in v prekarnih oblikah zaposlitve (pogodbe za določen čas in študentske pogodbe). V EU-28 je bilo leta 2012 za krajši delovni čas zaposlenih 13,5 % raziskovalk in 8,5 % raziskovalcev. V prekarnem delovnem razmerju pa je delalo 10,8 % raziskovalk in 7,3 % raziskovalcev. Kot ugotavljajo avtorji omenjenega poročila, so razlike med spoloma glede stopnje zaposlenosti za krajši delovni čas v visokem šolstvu precej nižje v primerjavi z drugimi gospodarskimi sektorji.

Preglednica 6:

Število zaposlenih ter nedavno zaposlenih doktoric_jev znanosti po vrsti zaposlitve in spolu 2009

Spol	Skupno število zaposlenih doktorjev znanosti			Skupno število nedavno zaposlenih doktoric_jev znanosti		
	Celota		Vrsta zaposlitve	Celota		Vrsta zaposlitve
	Celota	Nedoločen čas	Določen čas	Celota	Nedoločen čas	Določen čas
Celota	5985	4659	1327	812	493 ^M	317 ^M
Moški	3731	2996	735	496	319 ^M	176 ^M
Ženske	2254	1663	592	316	175 ^M	141 ^M

M: manj natančna ocena – previdna uporaba

Vir: SURS, 2011

Preglednica 7:

Doktorice_ji znanosti po statusu na trgu dela, starostnih skupinah in spolu 2012

	Zaposlene_i – zaposlitveni status			Zaposlene_i – vrsta pogodbe			Zaposlene_i – delovni čas			Brezposelne_i	Upokojene_i	Skupaj
	Zaposlene_i	Samozaposlene_i	Skupaj	Nedoločen čas	Določen čas	Skupaj	Polni delovni čas	Krajši delovni čas	Skupaj			
Starost SKUPAJ	6942	165 ^M	7107	5367	1740	7107	6519	588	7107	188 ^M	484	7779
Manj kot 35 let	1267	N	1292	607	685	1292	1199	93 ^M	1292	72 ^M	N	1380
35–44 let	2430	68 ^M	2498	1758	741	2498	2270	229 ^M	2498	75 ^M	N	2579
45–54 let	1967	N	2021	1807	214 ^M	2021	1915	106 ^M	2021	N	N	2041
55–64 let	1034	N	1051	996	N	1051	959	92 ^M	1051	N	191 ^M	1263
65–69 let	244	-	244	198 ^M	N	244	177 ^M	67 ^M	244	N	264 ^M	515
Starost SKUPAJ Moški	4097	125 ^M	4221	3315	906	4221	3906	316 ^M	4221	88 ^M	311 ^M	4620
Manj kot 35 let	747	N	773	410	363	773	712	60 ^M	773	N	-	791
35–44 let	1289	N	1344	978	366 ^M	1344	1259	85 ^M	1344	N	-	1379
45–54 let	1165	N	1192	1072	120 ^M	1192	1126	66 ^M	1192	N	N	1206
55–64 let	683	N	700	674	N	700	644	N	700	N	106 ^M	828
65–69 let	213	-	213	182 ^M	N	213	165 ^M	N	213	N	197 ^M	417
Starost SKUPAJ Ženske	2845	N	2886	2051	834	2886	2614	272 ^M	2886	100 ^M	173 ^M	3159
Manj kot 35 let	520	-	520	198 ^M	322	520	486	N	520	54 ^M	N	590
35–44 let	1142	N	1155	780	375	1155	1011	143 ^M	1155	N	-	1201
45–54 let	802	N	829	735	94 ^M	829	789	N	829	N	-	835
55–64 let	351	-	351	322	N	351	315	N	351	-	85 ^M	435
65–69 let	32 ^M	-	32 ^M	N	N	32 ^M	N	N	32 ^M	N	67 ^M	98 ^M

M: manj natančna ocena – previdna uporaba, N: za objavo premalo natančna ocena

Vir: SURS, 2016

Da bi karierne poti doktoric_jev znanosti v Sloveniji prikazali čim bolj celovito, smo pristojne na SURS-u poprosili tudi za podatke po starostnih skupinah o tem, koliko doktoric_jev znanosti odide z univerz in raziskovalnih inštitutov v druge zaposlitvene sektorje oz. jih postane brezposelnih. A zaradi razlogov, ki jih navaja statistična dopisnica *She Figures* za Slovenijo Urška Arsenjuck, vseh podatkov nismo uspeli dobiti:

Ker v raziskovanje [zgoraj omenjena mednarodna raziskava CDH, opravljena v Sloveniji] niso vključene vse enote ciljne populacije, ampak le izbran slučajni vzorec, se pri ocenah pojavijo vzorčne napake. Te določajo vzorčni načrt, velikost vzorca in variabilnost podatkov. Ocene so zato različno natančne. Na SURS-u opozorimo na manj natančne ocene tako, da jih opremimo s posebno oznako ali ocen sploh ne objavimo. Zaradi majhnosti pojava in podrobnosti želenih podatkov je večina ocen premalo natančna za objavo, zato so [vrednosti] nadomeščene s črko N. To pomeni, da vrednosti spremenljivk, ki jih želite, niso objavljene. (Urška Arsenjuck, neposredna korespondenca, 4. maj 2016)

Enako pojasnilo velja tudi za nepopoln zapis podatkov o številu nezaposlenih doktoric_jev znanosti (Preglednica 7), ki pa nakazuje, da v tej kategoriji bolj prevladujejo mlade doktorice znanosti kot njihovi moški kolegi.

Vrzel dostopa do podatkov o tem, koliko zaposlenih doktoric_jev na visokošolskih in raziskovalnih zavodih odhaja in prehaja v druge sektorje, se je zaradi majhnega vzorčnega primera za obdobje 2010–2013 pokazala tudi pri zbiranju statističnih podatkov na organizacijski ravni v dveh akademskih testnih institucijah (eni s področja humanistike in drugi s področja naravoslovja), vključenih v projekt GARCIA (Cukut Krilić idr. v pripravi). Preučevanje je pokazalo, da se tovrstne, pa tudi druge evidence o zaposlenih na organizacijski ravni ne beležijo in urejajo sistematično, čeprav akademske organizacije razpolagajo s podatki svojih trenutnih in nekdanjih zaposlenih, ki jih hranijo v personalnih mapah ter v drugih evidencah kadrovske in računovodske službe, nekatere med njimi pa tudi objavljajo na spletnih straneh (npr. nosilstvo rednih in izbirnih predmetov, vendar brez navedb obremenitev v pedagoških urah) in v svojih letnih poročilih. Vendar pa v slednjih prikazi praviloma niso urejeni po spolu in tudi ne na način, da bi bila iz njih razvidna razsežnost pojava odliva oz. odhajanja doktoric_jev znanosti iz akademskega okolja, še posebej na začetku njihovih karier.

V teh poročilih nismo zasledili sistematično in longitudinalno predstavljenih podatkov o osebju obeh spolov z doktoratom znanosti, zaposlenem le za čas trajanja projektov. Podatki, ki so potrdili domnevo, da so na obeh opazovanih testnih institucijah za čas trajanja projekta bolj pogosto zaposlene raziskovalke kot raziskovalci (njihove starosti ni bilo moč identificirati), so bili pridobljeni pod pogoji stroge zaupnosti ter brez njihovih imen in priimkov. Na podlagi primera izbranih testnih institucij se je predpostavljalo, da je podobna neobčutljivost za razsežja odliva oz. odhajanja doktoric_jev znanosti splošna značilnost akademskih organizacij v Sloveniji. Pridobljeni podatki iz testnih institucij pa so potrdili že zaznan pojav kariernih poti oseb z doktoratom znanosti v obliki škarjaste krivulje na ravni nacionalnih statistik: v primeru testnih inštitucij tako na področju humanistike kot na področju naravoslovja na višjih akademskih položajih prevladujejo moški (tako je na primer med rednimi profesorji oz. znanstvenimi svetniki razmerje 60 : 40 v korist moških).

Izkušnje drugih partneric_jev projekta GARCIA so pri tem podobne. O pomanjkanju javno dostopih podatkov o odhodih in odlivu osebja iz akademskega okolja poročajo raziskovalke_ci z Islandije (Brorsen idr. 2016) in Švice (Fassa idr. 2016). Raziskovalkam_cem iz Belgije (Dubois-Shaik idr. 2016) prav tako ni uspelo pridobiti podatkov o odlivu oz. odhodih doktoric_jev iz akademskega okolja, vendar na osnovi pridobljenih podatkov o stalnih in nestalnih akademskih delovnih mestih v testnih institucijah ugotavljajo, da stalno akademsko mesto zaseda 40 % žensk na humanističnem oddelku, a le 24 % na naravoslovnem oddelku. Medtem pa raziskovalke_ci z Nizozemske (Berger 2016) na podlagi dostopnih podatkov o odlivih oz. odhodih osebja na začetku znanstvene kariere (z nedavno doseženim doktoratom in podoktorskim projektom) ugotavljajo, da je akademsko okolje zapustilo več mladih moških kot žensk, in sicer na naravoslovnih oddelkih, kjer tudi prevladujejo moški.

Sklepne misli

Iz podatkov, predstavljenih v tem prispevku, je jasno razvidno, da je visoko šolstvo v Sloveniji že vstopilo v fazo množičnega izobraževanja, vendar pa še ne tudi v univerzalno fazo. Če upoštevamo samo študentke, je bil v zadnjih šestdesetih letih dosežen velik napredek: medtem ko je bilo v šolskem letu 1953/1954 v univerzitetno izobraževanje vključenih skupno 1.763 oz. 9

% študentk (Gabrič 2009), je bila v šolskem letu 2013/2014 (dodiplomski in magistrski študij) ta številka že 48.495, kar je predstavljalo 60-odstotni delež.

Ta »masivizacija« visokega šolstva se jasno odraža v spolno neuravnoteženi porazdelitvi študentk_ov na določenih področjih humanistike in družboslovja ter naravoslovja in tehnike na vseh ravneh študija. Študentke po številčnosti močno prekašajo svoje moške kolege na področjih humanistike in družboslovja, zlasti v izobraževanju, zdravstvu in humanistiki, torej v tipičnih »ženskih vedah«. Na drugi strani pa moški močno številčno prevladujejo na področjih tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva, torej v tipično »moških vedah«. Zanimivo je, da se na področju kmetijstva, ki je bilo »tradicionalno« (predvsem med kmečkim prebivalstvom) gledano moška domena, dogaja postopna, a zanesljiva feminizacija. V skladu z zgornjimi razlagami bi ta proces lahko nakazoval, da to področje zaradi omejenih možnosti napredovanja in prekarnosti zaposlitve izgublja svoj družbeni in znanstveni ugled (England in Boyer 2009). Seveda bi morale to predpostavko preveriti dodatne raziskave.

Iz primerjave statističnih podatkov o osebju, zaposlenem na visokošolskih in raziskovalnih zavodih, s podatki, ki se nanašajo na doktorske študentke_e, kjer je že prisotna spolna uravnoteženost, je jasno razvidna spolna segregacija v znanosti v Sloveniji. Podatki kažejo, da je na univerzah in raziskovalnih institucijah na vseh znanstvenih področjih z izjemo humanistike in medicine (v zadnjem času pa tudi kmetijstva) zaposlenih več moških kot žensk. Ta dejstvo dodatno podkrepljujejo podatki iz statistične raziskave o karierah doktoric_jev znanosti (SURs, 2011; SURs 2013), ki – v obliki škarjaste krivulje – jasno prikazujejo neenake karijerne poti žensk in moških v znanosti. Ko poleg podatkov iz raziskave upoštevamo še spolno neuravnotežene deleže nestalno zaposlenega osebja, kjer prevladujejo ženske, trditev iz začetka odstavka še dodatno pridobi na teži. Podatki prav tako kažejo, da je takšna vrsta zaposlitve, za katero velja, da največkrat traja samo za čas trajanja projekta, najpogostejša pri raziskovalkah_cih različnih spolov na začetku poklicne poti.

Slika, ki jo kažejo razpoložljive statistike, pa z vidika ciljne usmeritve projekta GARCIA, da raziše dejavnike prekarnosti v akademskih in znanstvenih poklicih, še zlasti pri mladih doktorandkah, ni popolna. Vzel se kaže v pomanjkanju ključnih informacij, kot so odhodi in prehodi mladih doktoric_jev zna-

nosti iz akademskega in znanstvenega okolja ter njihova (ne)zaposlenost, ki bi lahko celovito osvetlile trende in razsežnosti izgubljanja vitalnih kadrov v znanstvenem in akademskem okolju. Če ti podatki niso na voljo, ne pomeni, da problem ne obstaja. Zdi se, da tako na ravni posamičnih znanstveno-raziskovalnih organizacij in visokošolskih zavodov kot tudi na državni ravni odhodi oz. odlivi mladih doktorandk_ov iz akademske sfere niso prepoznani kot pojav, ki bi mu veljalo nameniti pozornost s sistematičnim zbiranjem evidenc in statističnim preučevanjem.

Literatura

Alper, Joe in Ann Gibbons. 1993. »The pipeline is leaking women all the way along.« *Science* 260(5106): 409–411.

Arsenjuk, Urška, Polona Novak in Mojca Urek. 2013. »Kariere žensk v številkah in biografijah.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 112–139. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Arsenjuk, Urška in Darja Vidmar. 2015. *Karierne poti doktoric in doktorjev znanosti*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb/Common/PrikaziDokument.ashx?IdDatoteke=8364> (5. 5. 2015).

Berryman, Sue E. 1983. *Who will do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*. New York: Rockefeller Foundation.

Bear, Julia B. in Anita Williams Woolley. 2011. »The role of gender in team collaboration and performance.« *Interdisciplinary Science Reviews* 36(2): 146–153.

Berger, Laura. V pripravi. »The Netherlands.« V *Report on Qualitative and Quantitative Data, GARCIA working paper*, ur. Sanja Cukut Krilič, Duška Knežević Hočevar, Majda Černič Istenič in Tanja Petrovič, 93–120. Trento: University in Trento.

Brorsen Smidt, Thomas, Þorgerður Einarsdóttir in Gyða Smidt Pétursdóttir. V pripravi. »Iceland.« V *Report on Qualitative and Quantitative Data, GARCIA working paper*, ur. Sanja Cukut Krilič, Duška Knežević Hočevar, Majda Černič Istenič in Tanja Petrovič, 121–144. Trento: University in Trento.

Cukut Krilič, Sanja, Duška Knežević Hočevar, Majda Černič Istenič in Tanja Petrovič. V pripravi. *Report on Qualitative and Quantitative Data, GARCIA working paper*. Trento: University in Trento.

Dubois-Shaik, Farah, Grégoire Lits in Bernard Fusulier. V pripravi. »Belgium.« V *Report on Qualitative and Quantitative Data, GARCIA working paper*, ur. Sanja Cukut Krilič, Duška Knežević Hočevar, Majda Černič Istenič in Tanja Petrovič, 41–92. Trento: University of Trento.

England, Kim in Kate Boyer. 2009. »Women's work: The feminization and shifting meanings of clerical work.« *Journal of Social History* 43(2): 307–340.

Evropska komisija. 2016a. *She Figures 2015: Gender in Research and Innovation*. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf (12. 11. 2016).

Evropska komisija. 2016b. »Register of Commission expert groups and other similar entities.« Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=group-Detail.groupDetail&groupID=698> (10. 9. 2016).

EUROSTAT. 2016. »Archive: Careers of doctorate holders.« Dostopno prek: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Careers_of_doctorate_holders (16. 9. 2016).

Fassa, Farinaz, Maria Del Rio Carral in Pierre Bataille. V pripravi. »Switzerland.« V *Report on Qualitative and Quantitative Data, GARCIA working paper*, ur. Sanja Cukut Krilič, Duška Knežević Hočevar, Majda Černič Istenič in Tanja Petrovič, 145–192. Trento: University of Trento.

Gabrič, Aleš. 2009. *Sledi šolskega razvoja na Slovenskem*. Ljubljana: Pedagoški inštitut. Dostopno prek: <http://www.sistory.si/publikacije/prenos/?urn=SISTORY:ID:913> (15. 5. 2015).

Jogan, Maca 1997. *Položaj znanstvenic v Sloveniji (raziskava)*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Kassabian, Isabel in Christina zur Nedden. 2014. »How to improve gender equality in science — Q&A with 2 STEM leaders.« Dostopno prek: <https://www.elsevier.com/connect/how-to-improve-gender-equality-in-science-q-and-a-with-2-stem-leaders> (18. 9. 2016).

OZN – Organizacija združenih narodov. 2015. »The World's Women 2015« Dostopno prek: <http://unstats.un.org/unsd/gender/worldswomen.html> (14. 9. 2016).

SURS – Statistični urad Republike Slovenije. 2011. »Kariera doktorjev znanosti, Slovenija, 2009 – končni podatki.« Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=3951> (12. 11. 2016).

SURS – Statistični urad Republike Slovenije. 2013. »Raziskovanje in razvoj, znanost in tehnologija«. V *Statistični letopis Republike Slovenije 2013*, 144–164. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/doc/letopis/2013/07-13.pdf> (15. 4. 2015).

SURS – Statistični urad Republike Slovenije 2016. »Raziskovalno-razvojna dejavnost. Metodološko pojasnilo.« Dostopno prek: <http://www.stat.si/statweb/Common/PrikaziDokument.aspx?IdDatoteke=8175> (15. 9. 2016).

Ule, Mirjana. 2013. »Kvalitativni in kvantitativni kazalci spolnih in drugih razmerij neenakosti v znanosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 32–50. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

UNESCO. 2015a. »Women in Science.« Dostopno prek: <http://www.uis.unesco.org/science-technology/pages/women-in-science-leaky-pipeline-data-viz.aspx> (14. 9. 2016).

UNESCO. 2015b. »The Gender Gap In Science.« Dostopno prek: <http://www.uis.unesco.org/ScienceTechnology/Documents/fs34-2015-women%20in%20science-en.pdf> (14. 9. 2016).

Vaidyanathan, Kunniseri Eswaran. 1999. »Gender Statistics: Present situation and future perspectives.« *Bulletin of the International Statistical Institute*, 52. zasedanje, Helsinki, Finska. Dostopno prek: <https://www.stat.fi/isi99/proceedings/arkisto/varasto/vaid0125.pdf> (14. 9. 2016).

Wuchty, Stefan, Benjamin F. Jones in Brian Uzzi. 2007. »The increasing dominance of teams in production of knowledge.« *Science* 316(5827): 1036–1039.

Summary

The blank spots in the statistics on the career paths of men and women in academia

The main purpose of the GARCIA project is to suggest organizational actions and measures to achieve gender equality in higher education and research institutions. At the forefront of these measures are PhD holders of various genders at the beginning of their academic careers, as this period is thought to be a decisive moment for the occurrence of the “leaky pipeline” phenomenon. This metaphor refers to dropping out of the scientific profession and manifests itself in the poor representation of women at all levels of academic and scientific professions. In addition, it was assumed that in different social contexts this phenomenon is related to the instability and temporariness of employment, which are reflected in a different way (e.g. differently at the beginning than later on in the career path), whereas statistical data can significantly contribute to its identification. This chapter presents the degree to which statistics collected in Slovenia follow global international trends of uncovering the leaving and leakage of female PhD holders from academia and research, particularly during their early careers. Statistical data shows that, despite the high representation of women students at all levels of study, their share in areas, dominantly perceived as masculine, such as science, engineering, and construction is still low. This general gender imbalance typical of the student population is further reinforced in the research and teaching staff population to the disadvantage of women; the statistical data demonstrates that universities and research institutions in all scientific fields employ more men than women, except in the humanities, medical sciences and lately in agriculture. This gender imbalance is further corroborated by a statistical survey of PhD holders’ careers; its scissors-shaped curve clearly demonstrates the unequal professional trajectories of women and men: in typical academic careers, the share of women decreases with each step up the academic ladder. Moreover, the statistics also show that women significantly prevail among the researchers employed with a temporary contract. Therefore, on a general level, statistical indicators and statistical survey data unambiguously demonstrate the existence of the leaky pipeline phenomenon in science in Slovenia. However, the picture offered by the statistics available from the GARCIA project investigating the factors of instability of

employment in the academic and scientific professions, especially in young PhDs, is not complete. This chapter problematizes this gap, which is reflected in the lack of key information, such as how often young PhDs move from or leave the academic sphere and the rate of their unemployment, which could shed light on the overall trends and magnitude of loss of young people in contemporary academia.

»ČEZ VIKENDE NIKAMOR NE GREM BREZ RAČUNALNIKA«: USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA IN DELO V AKADEMSKI SFERI

Tanja Petrović¹

Uvod

Septembra 2016 je moja kolegica, zgodovinarica, ki predava na univerzi v Rusiji, na svojem Facebook profilu zastavila naslednje vprašanje:

»Razmišljam o vrstici, ki sem jo pred kratkim videla v življenjepis kolege: 'civilni stan – poročena, mamica A & B'. Ali to izgleda kot razkazovanje, ali je mogoče samoopravičilo? Družinsko življenje zahteva veliko časa, ki ga sicer lahko investiramo v raziskovanje in pisanje. Torej, zakaj ne? Kaj mislite vi, drage mamice/očetje/prijatelji brez otrok? Imate vi v svojem življenjepis tako vrstico?«

Odgovori drugih raziskovalk_cev in visokošolskih učiteljic_ev na zastavljeno vprašanje so bili številni in zelo različni. Razumevanje »vrstice« iz življenjepisa je bilo v največji meri odvisno od družbenih konvencij in tradicij v posameznih akademskih okoljih: tako profesorica iz ZDA meni, da je navajanje števil otrok in družinske situacije v življenjepis neprimerno in tudi v nasprotju z zakonom, saj delodajalka_ec kandidata_ko za službo ne sme spraševati o tovrstnih zadevah. Druga znanstvenica iz iste države je poudarila, da misli, da omenjanje otrok in zakona v življenjepis ni razkazovanje ali bahanje, je pa v ZDA na žalost rizično, posebej za ženske, ki opravljajo akademsko delo, med tem ko je pri moških lahko celo »kul«. Eden izmed komentatorjev je poudaril, da se v ZDA navajanje podatkov o zakonskem stanu in otrocih smatra za povsem neprofesionalno, v Nemčiji pa je to nekaj povsem običajnega. Po besedah raziskovalke, ki dela na Finskem, je tako tudi tam. Ena izmed udeleženk debate je povedala, da so to osebne zadeve in »no one's business«, druga, da je navajanje zakonske situacije še sprejemljivo, omenjanje otrok pa nikakor ne, medtem ko je bilo po mnenju tretje ravno obratno.

¹ Tanja Petrović (dr. jezikoslovja, višja znanstvena sodelavka), Inštitut za kulturne in spominke študije ZRC SAZU, Novi trg 2, 1000 Ljubljana; tanja.petrovic@zrc-sazu.si.

Že bežen vpogled v to naključno debato na družbenem omrežju razkrije, da je problematika odnosa med poklicnim in zasebnim življenjem v akademskem okolju večplastna in izjemno kompleksna. Ne zadeva zgolj protokolov ob iskanju zaposlitve na univerzah in raziskovalnih inštitutih, temveč še bolj realnost življenja, dela in vsakdana v času, ko je meja med poklicnim in zasebnim zabrisana bolj kot kadar koli prej. Čeprav je zanimanje za problematiko razmerja med poklicnim in zasebnim življenjem staro toliko, kot delo izven domačega gospodinjstva (Jović 2009), je ta problematika danes še posebej aktualna zaradi korenitih sprememb v režimih dela, njegove prekarizacije in fragmentacije. Zato je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ena perečih tem današnjega časa, ki je pritegnila ogromno pozornosti tako med raziskovalkami_ci kot tudi med izdelovalkami_ci politik, managerkami_ji ter oblikovalkami_ci javnega mnenja v sredstvih množičnega informiranja. Delo vse bolj vdira v prostor in čas, ki naj bi bil sicer namenjen zasebnemu življenju: spomnimo se znanega slogana »osem ur dela, osem ur kulture, osem ur počitka«, ki si ga je jugoslovanski socializem prizadeval vpeljati v prakso. Izvirno gre za formulo »8 + 8 + 8« (osem ur za delo, osem za rekreacijo ter osem ur za spanje), ki jo je zagovarjal borec za delavske pravice Robert Owen (1771–1858). Ta moto je danes zelo prisoten v protestih delavk_cev in aktivistk_ov na prostoru nekdanje Jugoslavije, medtem ko politiki_čarke odkrito sporočajo, da delavke_ci na ta dosežek iz časov socializma lahko pozabijo.² Pomembno se spreminja tudi sama narava dela, na kar bistveno vplivajo nove tehnologije, ki so pogojevale »prehod od industrijske manufakture do digitalnih tehnologij« (Scribner 2003, 17). Kot poudarja Melissa Gregg (2011, 3), »zavedanje o vedno prisotni možnosti opravljanja dela predstavlja novo formo afektivnega dela, ki ga je potrebno nenehno regulirati«. Fleksibilizacija dela ter možnost dela povsod in v vsakem času, ki jo omogočajo nove tehnologije, pripelje do brisanja jasne razlike med delovnim in prostim časom. To še posebej velja za tako imenovane ekspertne in kreativne poklice, ki danes v veliki meri temeljijo na rabi informacijskih tehnologij, ter zlasti za akademske poklice. Ti so izrazito definirani z neoliberalno ideologijo, po kateri je delo treba imeti rad in ga je zato nemogoče ločiti od ostalih sfer življenja (gl. Tokumitsu 2014; Tokumitsu

2 Prav to je delavkam_cem povedal hrvaški minister za delo in pokojninski sistem Mirando Mrsić: »V današnjih časih lahko pozabimo na delitev na 8 ur počitka in 8 ur dela. Včasih je treba delati 56 ur na teden, ampak ne skozi vse leto« (Poslovni.hr 2013; gl. tudi Slobodna Dalmacija 2014).

2015; Kreft in Ule 2013, 102; Luthar in Šadl 2002). Hkrati pa je v akademski sferi bolj kot kjer koli druge implicitno prisotno prepričanje, da je zasebno in družinsko življenje, zlasti za ženske, neke vrste ovira za uspešno in odlično znanstveno kariero. Na eni strani je v številnih evropskih državah, tudi v Sloveniji, zakonsko regulirano upoštevanje dopustov za varstvo in nego otrok kot upravičenih prekinitev znanstvene kariere; na drugi strani pa se družina in starševstvo, zlasti pri ženskah, jemljeta kot glavna dejavnika manjše znanstvene produktivnosti (Mur 2008).³ Obstaja celo »teorija štedilnika s štirimi grelnimi ploščami« (Sedaris 2009), po kateri ena plošča predstavlja družino, druga prijatelje, tretja zdravje, četrta pa službo oz. delo. Če hoče biti oseba resnično uspešna, mora dve plošči izključiti.

Ta prispevek poskuša osvetliti najpomembnejše aspekte težavnega in kompleksnega razmerja med poklicnim akademskim ter zasebnim življenjem pri skupini, ki to kompleksnost in težavnost najmočneje občuti: pri raziskovalkah_cih na začetku znanstvenih karier. Te_i se nahajajo na točki, ko je potrebno narediti odločilne korake in izbire na karierni poti in s tem prekiniti verigo prekarnosti in negotovosti, ter hkrati načrtovati družino in skrbeti tako za majhne otroke kot za ostarele starše. Razprava je nastala na podlagi analize intervjujev, opravljenih v okviru projekta GARCIA, in sicer tako z raziskovalkami_ci, ki so dejavne_i v raziskovalnih organizacijah in visokošolskih ustanovah v Sloveniji, kot s tistimi, ki so akademsko sfero zapustile_i. V prispevku je situacija v Sloveniji umeščena v širši evropski kontekst prek primerjave s situacijo v petih evropskih državah – partnericah v projektu GARCIA (v Italiji, Belgiji, Švici, na Nizozemskem in v Islandiji). V vsaki državi je bilo opravljenih 40 intervjujev – po deset na testni naravoslovni in humanistični raziskovalni instituciji oz. oddelku univerze ter po deset z raziskovalkami_ci s področja humanistike in naravoslovja, ki so te institucije zapustile_i.⁴

3 Po drugi strani obstaja tudi prepričanje, da so ženske prav v obdobju, ko imajo majhne otroke in morajo opravljati veliko nevidnega in neplačanega dela, še posebej produktivne, ker so se zaradi »multitaskinga« prisiljene dobro in učinkovito organizirati in »zelo efektivno uporabljati svojo energijo in čas [...] trening učinkovitosti iz tega obdobja pa jih za vedno zaznamuje z visoko delovno storilnostjo« (Remškar 2013, 85).

4 Podrobnejši vpogled v različne problemske sklope (posamezničina_kova pot; organizacija dela; dobro počutje in ravnesje med delom in zasebnim življenjem; razvoj kariere – okolje, osebe, mreže in interakcije; pogledi na prihodnost) ponujata naslednja poročila, nastala v okviru projekta Garcia: Cukut Krilič idr. (v pripravi) in Dubois-Shaik in Fusulier 2016a.

Nekaj konceptualnih in terminoloških pojasnil

Preden se osredotočimo na analizo realnosti slovenskih raziskovalk_cev, ko gre za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v današnjem času izrazite prekarizacije, ki najbolj zadeva prav mlade raziskovalke_ce, je potrebno podati nekaj terminoloških pojasnil. V slovenskem okolju je bilo osrednjemu vprašanju, ki ga obravnava ta prispevek, že posvečeno precej pozornosti. Pri tem je pojmovanje problematike razmerja in usklajevanja med družinskim in poklicnim življenjem razumljeno predvsem v kontekstu enakosti spolov oz. zagotavljanja enakih možnosti za moške in ženske v družbi.⁵ Vendar raziskave poudarjajo, da je danes nemogoče govoriti o jasni delitvi dela v družini na podlagi spola, saj so ženske vedno bolj dejavne v vlogah izven družine, čedalje več moških pa je aktivnih prav v družinskih zadolžitvah (Laimiš 2015, 11; McElwain idr. 2005; Vladimirov 2005). Prekarizacija in fleksibilizacija dela, različni modusi dela, kot so skrajšan delovni čas, delo na domu in delo na daljavo, ideologija vsesplošne dosegljivosti ter sodobne tehnologije, ki omogočajo delo povsod in ob vsaki uri, postavljajo številne izzive tako pred ženske kot pred moške.

V literaturi v angleškem jeziku je problematika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja označena s celo vrsto poimenovanj: *work-life balance*, *work-family balance*, *work-life conflict*, *reconciliation of work and life*. V slovenščini se srečujemo s še širšo paleto izrazov: *ravnovesje med delom in družino*, *ravnovesje med delom in zasebnim življenjem*, *ravnotežje med delom in življenjem* (Korbar 2009), *konflikt med delom in družino* (Lončariček 2014), *delitev med osebnim življenjem in raziskovalnim delom* (Kreft in Ule 2013), *usklajevanje dela oz. delovnega in zasebnega življenja* (Kobal 2009; Jović 2009), *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja* (Kaplan 2009), *usklajevanje družinskega in poklicnega življenja* (Kanjuo-Mrčela in Černigoj Sadar 2007), *usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja* (Vladimirov 2004), *usklajevanje dela in družine* (Žakelj in Švab 2009), *usklajevanje dela in družinskih obveznosti* (Švab 2003). Naštete variacije so včasih pogojene s poudarkom v analizi, pogosto pa funkcionirajo kot sopomenke. Vendar si tako prvi kot drugi del teh besednih zvez zaslužita resnejši premislek. V definiranju odnosa med dvema sferama življenja posameznice_ka (delom na eni strani ter družinskim oz. za-

5 Gl. npr. http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja (24. 9. 2016).

sebnim življenjem in prostim časom na drugi) je pogosto prepričanje, da gre za dve jasno ločeni entiteti, ki sta lahko celo v konfliktu ali pa jih je možno ali nujno uravnoteževati. To prepričanje je zmotno iz več razlogov. Najprej, kot že omenjeno, novomedijske tehnologije danes omogočajo večjo svobodo in fleksibilnost kot kadar koli prej (Gregg 2011, 1) in še dodatno povečujejo tendenco med zaposlenimi strokovnjaki_njami (ki je prisotna že veliko dlje), da delo postavljajo v središče vsakodnevnega življenja, pogosto na račun vseh ostalih virov intimnosti in zadovoljstva (ibid., xi). To velja tudi za akademsko sfero, in kot bo razvidno iz intervjujev z raziskovalkami_ci, slednje_i vidijo prožni urnik ter možnost »delati, kjer hočemo in kadar hočemo« (Gregg 2011, xi) kot veliko prednost, zlasti v kontekstu organiziranja družinskega vsakdana. Po drugi strani pa se meje med delom in ostalimi življenjskimi sferami zaradi prožnosti brišejo v takšni meri, da je nemogoče govoriti o njihovi jasni delitvi. Tako kot delo vpliva na vsakodnevne strategije in rutine vsakdanjega življenja, družinsko življenje in starševstvo vplivata tudi na (samo)podobo znanstvenic_kov, zlasti v zgodnejših fazah njihovih znanstvenih karier. Nenazadnje pa je ideja o jasni delitvi med delom in »življenjem« tako problematična zato, ker je delo eden najpoglavitejših faktorjev, ki določajo življenjske svetove posameznice_ka, in je njegovo subjektiviteto nemogoče razumeti, če odmislimo poklicno udejstvovanje. Kot poudarja Melissa Gregg, so diskurzi o ravnovesju med delom in družinskim življenjem vstopili v javni prostor šele takrat, ko se je povečalo število zaposlenih žensk. Prav zato so ti diskurzi problematični – implicirajo namreč, da je takšno ravnovesje poglavitni problem žensk (ibid., 4). Pomembno je pa upoštevati dejstvo, ki ga ti diskurzi ne priznavajo: da delo samo po sebi ni problem ter da veliko število ljudi v svojem delu uživa zaradi občutka uspeha in uveljavljenosti, ki ga delo prinaša (Gregg 2011, 4–5). Po besedah avtorice je »koncept ravnovesja med delom in zasebnim življenjem pomanjkljiv, ne samo zato, ker se zdi, da se pojavi šele takrat, ko se ženske začnejo zaposlovati za polni delovni čas, ampak tudi, ker vsebuje klasično (marksistično) razumevanje odtujenega dela« (ibid., 5). Samo delo, ki odtuja, »je potrebno uravnovesiti ali ublažiti njegove posledice z domom, družino in prostim časom« (ibid.; gl. tudi Pateman 1988; Mitropoulos 2006, Adkins in Jokinen 2008). V nasprotju s takšnim prepričanjem, poudarja Gregg (2011, 5), »poklicno delo generira oblike užitka in izpolnitve, ki izzivajo identitetne označevalce, ki so prevladovali v prejšnjih zgodovinskih obdobjih«.

Kot poudarja Laimiš (2015, 11), »nekateri avtorji se med dejavniki zasebnega življenja osredotočajo predvsem na družino in zato pogosto naletimo na izraz ravnovesje med delom in družino. [...] Poelmans s sodelavcema (2008) pa opozarjajo, da se zadolžitve v zasebnem življenju tipično vrtijo okoli posameznikove družine, njegovih prijateljev in lastnih duhovnih vlog, zato je po njihovem mnenju pravilneje uporabljati besedno zvezo *work-life balance*«. Laimiš (ibid.) se v svoji magistrski nalogi opredeli za izraz *ravnovesje med delom in zasebnim življenjem*. Sama v tem prispevku uporabljam besedno zvezo *usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*. Pri tem z izrazom *usklajevanje* želim poudariti dinamičen odnos in nenehno pogajanje med dvema sferama življenja ter njuno prepletenost in neločljivost. Ne glede na rabo izrazov *poklicno* in *zasebno življenje*, teh dveh sfer nikakor ne jemljem kot povsem ločenih in se zavedam njune soodvisnosti in sooblikovanja.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja z vidika raziskovalk_cev na začetku kariere

Vprašanju usklajevanja različnih sfer v življenju zaposlenih posameznikov so posvečene številne strokovne in širše družbene razprave, vendar pri tem, kot poudarja Melissa Gregg (2011, 1), redko slišimo stališča in izkušnje samih zaposlenih, premalo pa je napisanega tudi o posledicah sprememb, ki so pripeljale do tega, »da je delo stopilo ven iz pisarn, v kavarne, na cesto, v vlake, v dnevne sobe, jedilnice, spalnice«. Ker se zavedamo pomembnosti pogleda raziskovalk_cev, smo v projektu GARCIA pomembno pozornost posvetile_i etnografski raziskavi, v kateri smo opravile_i vrsto pol-strukturiranih intervjujev z dvema skupinama raziskovalk_cev: tistimi, ki so zaposlene_i na področju humanističnih in naravoslovnih ved na dveh inštitucijah v Sloveniji, ter tistimi, ki so ti inštituciji zapustile_i in se ob tem bodisi zaposlile_i na kakšni drugi raziskovalni inštituciji ali pa spremenile_i karierno pot in se danes ne ukvarjajo več z akademskim delom. Intervjuvank_cev je bilo 39, med njimi pa so bili moški in ženske, kar nam je omogočilo slediti razlikam, ki izhajajo iz spola, ter tistim, ki so pogojene z različnimi režimi raziskovanja v naravoslovju in humanistiki. Ugotovitve, ki smo jih na ta način pridobile_i, pomembno dopolnjujejo, pa tudi komplicirajo, sliko, ki jo ponujajo vpogledi v uradne politike na nivoju države ter posameznih inštitucij in enot na eni strani ter statistični podatki na drugi strani. V nadaljevanju se bom osredotočila na tri najpomembnejše aspekte problematike usklajevanja poklicnega

in zasebnega življenja, ki jih razkrivajo intervjuji. Najprej bom opozorila na spremenjeno naravo in razumevanje akademskega dela, kar pomembno vpliva na to, kako posameznice_ki usklajujejo delo, prosti čas in družinske obveznosti. V nadaljevanju bom osvetlila pogosto dvoumna stališča glede prednosti oziroma pomanjkljivosti fleksibilnega delovnega časa, značilnega za delo v akademskih ustanovah. Na koncu pa bom spregovorila o najpomembnejših dejavnikih – strukturnih, organizacijskih in kulturnih – ki jih same_i raziskovalke_ci v Sloveniji vidijo kot pomembne za usklajevanje različnih sfer življenja – dela in kariere ter družine in prostega časa.

Razlika med delom in raziskovanjem

Pri razmišljanju o težavah in izzivih v usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja pri raziskovalkah_cih na začetku kariere je zelo pomembno upoštevati dejstvo, da so v današnjem času, za katerega sta značilni izrazita prekarizacija in birokratizacija akademskega dela, raziskovalke_ci vse bolj obremenjene_i z nalogami, ki niso neposredno povezane z raziskovanjem in ne prispevajo k njihovi znanstveni odličnosti in konkurenčnosti, ki sta v neoliberalnem akademskem okolju osnovna pogoja za poklicno preživetje raziskovalk_cev (Kreft in Ule 2013, 99). Tudi same_i raziskovalke_ci poudarjajo razliko – ne samo med administrativnim in raziskovalnim delom, med pedagoškim delom in raziskovanjem, temveč tudi med *(projektnim) delom* in *raziskovanjem* (ibid.), pri čemer se kot delo definirajo naloge, ki jih je potrebno opraviti v službi, medtem ko raziskovanje (oz. delo, ki je povezano z znanstvenimi interesi in ki rezultira v pisanju znanstvenih študij) vse bolj postaja stvar lastne izbire in je premaknjeno v čas po delovnem času. Tovrstno razlikovanje so poudarile_i tudi intervjuvanke_ci, tako s področja humanistike kot naravoslovnih znanosti, pa tudi tiste_i, ki so raziskovalno sfero zapustile_i. Raziskovalka s področja humanistike tako na primer poudarja, da raziskovalne ambicije in interesi posameznice_ka danes niso dovolj cenjeni in upoštevani. Prioriteta je na skupinskem delu in delu na projektih, ki pa je pogosto tehnično in administrativno in zahteva rezultate, ki ne štejejo za izvolitve v nazive in znanstveno odličnost. Podobno problem vidi raziskovalka z naravoslovnega področja:

Ne, za projekte niti ni toliko problem, se jih da končati, čeprav so roki, vsaj na teh aplikativnih projektih, vse krajši in krajši. [...] Ampak se pa potem pričakuje [...] to pisanje teh znanstvenih prispevkov, [ki] zahteva pač neko

izolirano okolje, čas in tako naprej. In lahko se ti hitro zgodi, da delaš popoldne, izven delovnega časa.

Ob tem pa so ta problem izraziteje poudarjale ženske kot moški, kar je mogoče razložiti tako z večjo obremenjenostjo žensk z družinskimi obveznostmi in domačim delom kot z dejstvom, da so prav mlajšim ženskam v projektnem delu pogosto dodeljene bolj tehnične naloge, ki niso nujno povezane z njihovimi osebnim raziskovalnimi interesi. Zlasti v občutljivi zgodnji fazi svojih akademskih poti, ko so vse sfere življenja do njih izjemno zahtevne, intervjuvanke pogosto čutijo, da morajo narediti izbiro med lastno kariero na eni strani ter družino, zdravjem in osebnim zadovoljstvom na drugi:

Ne delam popoldne, ampak to definitivno vpliva na napredovanje. [...] Sicer mi ni treba napredovati, ampak v resnici, če si na fakulteti, se pričakuje, da imaš članke. In če tega nimaš, mogoče deluješ kot nekdo, ki nič ne dela. Se pa zavedam, da bi bilo potrebno malo več časa posvetiti temu drugemu delu. Torej objavam znanstvenih prispevkov. Ampak to bi definitivno zahtevalo pač delo popoldne. V tem trenutku, po doktoratu potem nisem bila več pripravljena recimo svojega časa posvečati temu. (Ž, N)

Res pa v zadnjem letu nisem posvečala pozornosti temu, da bi dala svoj zasebni čas za znanstven napredek. Se pravi, sem brala kakšne stvari, ampak sem bila tako utrujena od prejšnjega obdobja, izdelave doktorata in tako, in imela sem tudi ene spremembe v zasebnem življenju, da pač nisem bila pripravljena delati še popoldne. (Ž, N)

Tudi v evropskem kontekstu se ženske pogosteje pritožujejo,⁶ da se čutijo ujete v administrativno delo in naloge, ki niso raziskovalne narave in ne prispevajo h konkurenčnosti (Dubois-Shaik, Lits in Fusulier v pripravi, 82; Ferri, Bozzon in Murgia 2016, 52; Brorsen Smidt idr. 2016, 182; Moss-Racusin 2012). Raziskovalka s področja naravoslovja v Belgiji tako pravi, da obžaluje, da gre pomemben del njenega časa za sekundarne, pomožne naloge, in o sebi celo govori kot o »luksuzni tajnici« (Dubois-Shaik in Fusulier 2016, 86). Novozaposlena raziskovalka v Islandiji poudarja, da je pripravljenost delati vse povezana tudi z njenim položajem nekoga, ki je v skupini nov in se mora še dokazati in utrditi svojo pozicijo:

⁶ Kar pa nikakor ne pomeni, da se moški ne soočajo z enakimi dilemami. Raziskovalec s področja naravoslovja v Islandiji poudarja: »Če bi se odločil, da bom dlje časa, zvečer in čez vikende v službi in ne s svojo družino, bi verjetno hitreje napredoval« (v Brorsen Smidt, Pétursdóttir in Einarsdóttir 2016, 135).

Tu je ta občutek, da si nova ... želiš poskusiti vse, in ko nekdo reče »Fatima, lahko narediš tole?«, odgovoriš »Da, da, da«, kot kužek. Je nek glasek, ki pravi, da moram biti hvaležna, da so izbrale_i prav mene. Zato delam veliko več kot resnično zmorem. (v Brorsen Smidt idr. 2016, 182)

V aktualnih razpravah o ženskah v znanosti je tovrsten pojav definiran kot »lepljiva tla« (angl. *sticky floor*) (Booth idr. 2003; Ule 2013, 38). Kot je poudarjeno v skupnem poročilu projekta Garcia,

»dodeljevanje administrativnih, manj prestižnih nalog ženskam (Bagilhole in White 2003) na eni strani običajno perpetuira tradicionalno mišljenje, da so nekatere dejavnosti bolj 'primerne' za ženske kot za moške, ter na ta način posreduje spolne stereotipe, ki določene vloge označujejo kot ženske; na drugi strani pa takšno početje ustvarja skrito diskriminacijo, ko se kariere žensk zaradi zmanjšane časa za raziskovanje razvijajo počasneje od moških (Husu 2001)« (Ferri idr. 2016, 52).

Dodeljevanje prestižnih in z raziskovanjem bolj povezanih nalog raziskovalcem, manj prestižnih pa raziskovalkam je posledica *Matejevega učinka* (Merton 1968) in vzrok za perpetuiranje *statusa quo* z dodatnim nagrajevanjem tistih, ki so že v privilegiranem položaju. Druga stran medalje – nevidno, manj cenjeno delo, ki ga opravljajo ženske – se označuje s terminom *Matildin učinek* (Rossiter 1993; Ferri idr. 2016, 52; za slovensko akademsko okolje gl. Knežević Hočevar in Fakin Bajec 2016, 263–264).

Fleksibilnost akademskega dela: prednost in/ali problem

Akademsko delo odlikuje fleksibilnost, kar raziskovalkam_cem ponuja svobodo pri organizaciji vsakdana. Delo od doma ter prožen ali osebnim potrebam prilagojen delovni čas predstavljata prednosti znanstvenih poklicev, ki so še toliko bolj pomembne v zgodnjih fazah raziskovalne kariere, ko je družinsko življenje zaradi nesamostojnosti otrok zelo zahtevno. Tovrstne prednosti so zaznale in poudarile prav raziskovalke – verjetno zato, ker je tipično, da v družinah, kjer sta zaposlena oba starša, skrb za otroke ob boleznih ter usklajevanje vsakdanjih obveznosti članov družine pade na ženske:

Sploh mogoče sedaj, ko imam otroka, prej mi je bilo načeloma vseeno, sedaj pa ne delim več tega [dela od zasebnega življenja]. Jaz imam pač urnik in se znotraj njega odločim za delo takrat, ko se mi zdi, da bom najbolj opti-

malno speljala stvari. Če bi pač hotela iti na kolo, bom šla na kolo ob dveh, pa nihče ne bo nič rekel. In to je svoboda, ki jo imam tukaj, ker se nihče ne vtika [v to], pa zvečer kaj naredim, tako da imam vse zmešano. Meje med zasebnim [časom] in delavnikom torej ni in je ne more biti. (Ž, N)

Delam tudi doma po uradnem delavniku, in mi to tudi ustreza, zato sem zelo vesela, ker mi je naša predstojnica, vodja naše raziskovalne skupine, kupila prenosni računalnik, da če me zagrabi zjutraj ob petih, namesto da bi kuhala govejo juho, nekaj delam na računalniku. (Ž, N)

Iz opravljenih intervjujev je mogoče sklepati, da fleksibilnega delovnega časa in svobode v organizaciji dela vse_i raziskovalke_ci ne doživljajo (vedno) kot prednost. Strukturiran delovni čas celo bolj ustreza ženskam, zlasti v obdobju, ko imajo majhne otroke. Tako raziskovalka s področja humanistike poudarja, da ji je jasno določen delovnik več pomenil v obdobju, ko je imela majhne otroke, medtem ko ji danes bolj ustreza fleksibilno razmerje med delovnim časom in zasebnim življenjem:

To je tako: dokler so otroci majhni, je to precej težko. Takrat moraš res imet urnik, od takrat, ko jih pelješ v vrtec, do takrat, ko pridejo iz vrtca in potem, ko gredo spat. In ne moreš v nedogled delati ponoči. Ko pa otroci malo zrastejo, si veliko lažje organiziraš svoj čas. Je pa res, da so dejavnosti in jih moraš »voziti«. Tisto ti pa res vzame [čas]. Ko jih pripeljem v glasbeno, grem v službo še kaj delat. Nekako prilagajaš temu. (Ž, H)

Standardiziran in jasno določen delovni čas in delovna rutina ustrezata tako raziskovalkam_cem z majhnimi otroki kot raziskovalkam_cem, ki nimajo otrok. Slovenska situacija je v tem oziru primerljiva s tistimi v drugih evropskih državah: tako je italijanski partner v projektu GARCIA prek analize intervjujev zaposlenih na humanistični testni instituciji prišel do zaključka, da raziskovalke_ci brez otrok poskušajo standardizirati svoj delovni urnik in prisotnost v pisarni ter ne želijo delati doma po zaključku delovnega časa, če to ni res nujno. Tiste_i, ki imajo otroke, pa – tako kot zgoraj citirana slovenska raziskovalka – prilagajajo svoje delo družinskim obveznostim:

Svoj delavnik si organiziram z usklajevanjem, glede na to, ali so otroci v šoli ali pa je kdo izmed njih doma, tako med šolskim letom kot med počitnicami, ali pa je kdo bolan. V osnovi zjutraj delam tukaj. Popoldne sem večinoma doma, da poskrbim za pošolske dejavnosti, zvečer, med 21h in polnoči, pa spet delam. Moj delovni čas zato precej variira. So obdobja, ko

sem tukaj vsak dan, ter obdobja, ko sem doma in sem prihajam kolikor se da poredko. Zares cenim popolno svobodo. (M, H, Italija, citirano v: Bozzon idr. v pripravi, 26)

Še posebej v naši skupini nihče ne zahteva, da bi morali biti na fakulteti sedem ur na dan ali česa podobnega, zato lahko brez vsakršnega problema ostaneš doma in delaš od doma [...] Če nimaš kakšnega časovnega roka, lahko delaš bolj sproščeno, ko pa je treba kaj narediti, ni pomembno, ali je vikend, ali je pozno ponoči, to moraš dokončati [...] Od doma delam vse poldneve, saj obenem poskrbim za otroke. (M, H, Italija, citirano v: Bozzon idr. v pripravi, 26–27)

Hkrati pa svoboda v organiziranju dnevnih rutin in kombiniranju poklicnih nalog s zasebnim življenjem, ki jo omogoča delo na akademskem področju, ustvarja paradoks, ki je danes v samem osrčju znanstvene kariere: ne glede na omenjeno fleksibilnost se od posameznice_ka, ki hoče biti uspešna_en raziskovalka_ec, pričakuje, da bo delal_a veliko ur in da bo pripravljen_a svoji karieri podrediti ostala področja življenja. Kot ilustrira zgoraj navedeno razmišljanje raziskovalke s področja naravoslovja, je posledica vztrajanja na pomembnosti ostalih aspektov življenja (prosti čas, družina ipd.) zavestna »upočasnitev« znanstvene kariere. Nizozemski partner v projektu GARCIA v svojem poročilu navaja, da je raziskovalec s področja naravoslovja poudaril, da se ni odločil za starševski dopust za nego in varstvo otroka, ker je menil, da bi to zmanjšalo njegove možnosti za stabilen (angl. *tenure-track*) položaj (Berger 2016, 150). Tudi slovenski raziskovalec v naravoslovju poudarja, da je z vsakim od treh otok jemal manj starševskega dopusta. V Belgiji celo raziskovalka s področja naravoslovja ni zaprosila za starševski dopust, »saj bi bila v tem primeru deležna implicitnih ali izrecnih pripomb moških kolegov ali nadrejenih, ali pa bi bilo to celo omenjeno kot ovira za napredovanje« (Dubois-Shaik in Fusulier 2016, 81). Veliko raziskovalk_cev se ne odloča za širitev družine, dokler v karieri ne dosežejo bolj stabilnega položaja.

Zaradi implicitnega, vendar razširjenega pričakovanja, da je zasebno življenje raziskovalk_cev podrejeno njihovim znanstvenim karieram ali da se z njimi celo izključuje, je v nekaterih evropskih okoljih zasebna plat življenja ne samo potisnjena v ozadje, temveč tudi tabuizirana. To je lahko vir precejšnjih frustracij, zlasti za raziskovalke na začetku kariere ter v naravoslovnih in tehničnih disciplinah. Belgijski partner v projektu GARCIA tako poudarja kot simptomatično dejstvo, da so na testnem naravoslovnem oddelku

»vse_i podoktorske_i intervjuvanke_ci (še vedno) brez otrok in v stabilnih partnerskih razmerjih, z izjemo ene samske ženske, kjer je večji pomen na zasebnem življenju in izraženi nepripravljenosti žrtvovanja zasebnega življenja (spoznati partnerja in ustvariti družino) na račun kariere, in ni izključena tudi sprememba delovnega mesta« (Dubois-Shaik in Fusulier 2016, 73).

Na tem oddelku se ženske v zgodnjih fazah raziskovalne kariere »pogosto izogibajo pogovorom s sodelavkami_ci o svojem družinskem življenju ter ne govorijo o medsebojnem vplivu dela in zasebnega življenja«. Ena izmed njih je glede tega povedala, da je odločitev za otroka v doktorskem in podoktorskem obdobju med sodelavkami_ci in nadrejenimi izzvala različne reakcije: »Medtem ko je bil eden od njenih mentorjev novice o nosečnosti vesel, drugi niso nikdar več spregovorili z njo.« O družinskih zadevah ni vedno lahko govoriti s sodelavkami_ci še posebej ne z moškimi nadrejenimi in mentorji (Dubois-Shaik in Fusulier 2016, 81). Tovrstna stališča so bistveno manj prisotna v slovenskem okolju. Večina raziskovalk iz testne institucije na področju humanistike je poudarila, da imajo s strani vodstva podporo in razumevanje, ko gre za družino, ter da so novice o nosečnosti sprejete z navdušenjem. So pa tudi drugačne izkušnje – raziskovalka s področja naravoslovja, ki je zapustila raziskovalno sfero, se tako spominja svojega delovnega okolja v prejšnji službi:

Recimo, če sem jaz rekla, da moram biti na bolniški, da sem imela majhne otroke, je [mentor] rekel, »saj imajo otroci tudi očeta«. Pričakovalo se je, da boš tam, da boš delal ... z druge strani pa so bili mogoče večji pritiski spet na bolniški. (Ž, N)

Bistvenih značilnosti dela v akademski sferi, kot so prožni delovni čas, avtonomija v organizaciji in realizaciji delovnih nalog ter nezmožnost jasne ločitve med delom in zasebnim življenjem, ni mogoče enoznačno ovrednotiti kot pozitivnih ali negativnih. Svoboda v organiziranju delovnega dne raziskovalkam_cem lahko bistveno olajša usklajevanje dela in ostalih sfer življenja, vendar sta lahko stalna dosegljivost in zabrisana meja med delom in zasebnim življenjem vir frustracij. Naslednja citata iz intervjujev ilustrirata to ambivalenco ter kažeta na pomembnost preferenc pri vsaki_em posameznici_ku, njene oz. njegove konkretne situacije ter točke, na kateri se trenutno nahaja tako na življenjski kot na karierni poti:

Vedno delam med vikendi in na počitnicah. Zato, ker na počitnicah tri dni še zmorem brez, potem moram začeti nekaj. Ampak ne zato, ker bi morala, zato, ker mene to veseli, jaz moram nekaj raziskovati, moram nekaj brati strokovnega, ker tisto je zame najlepši čas. Da se lahko na počitnicah usedem v miru in da pač nekaj berem. Nihče me ne forsira v to, nihče ne zahteva tega od mene, to sama hočem, ker mi je lepo. (Ž, H)

Delati začnem okoli 7h zjutraj in nadaljujem, dokler nisem lačna ... To je lahko ob 14h, 16h ali ob 20h. V tej dirki velikokrat izgubim občutek za čas, toliko delam, pa tega sploh ne opazim [...] Ker večino časa delam od doma, sta moje delo in zasebno življenje združena. Takšna mešanica pomeni, da se vsakdanjik nikoli ne začne, delo pa nikoli ne konča. Celo zvečer, ko smo na kavču, pogosto pošiljam e-pošto. V bistvu nikoli ne neham delati. (Ž, N, Italija, citirano v: Bozzon idr. v pripravi, 28)

Vrednotenje bistvenih značilnosti dela v akademski sferi glede na možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja se zlasti pokaže kot relativno, če pogledamo mnenja raziskovalk_cev, ki so akademsko sfero zapustile_i. Vrednotenje predvsem slabosti fleksibilnega delovnika, nenehne dosegljivosti in dela izven delovnega časa je v njihovem primeru v veliki meri odvisno od narave službe, ki sledi znanstveni karieri. Nekdanji raziskovalec na področju naravoslovja, ki danes dela v farmacevtskem podjetju in nima družine, pravi, da ima zdaj več časa zase kot ga je imel, dokler je delal na fakulteti:

Na fakulteti se je to bolj dogajalo, sploh še kakšno delo doma, potem zvečer. Za vikende sicer se je zgodilo, ampak ne prav pogosto. V tej službi pa to sploh ni možno, ker se pač dela ne sme domov nositi, ker so poslovne skrivnosti in se noben material, nič ne sme nesti domov, niti dostopa do elektronske pošte ni od doma. Tako da imam tu v bistvu tako: ko grem, je zadeva zaključena do naslednjega dneva. (M, N)

Podobno nekdanja raziskovalka s področja humanistike, ki danes dela v arhivu, kot veliko razliko med službama vidi prav to, da ji trenutna služba omogoča veliko boljšo organizacijo in kakovost zasebnega življenja:

Nekaj časa za hobije in šport sem si vedno znala vzeti. Sem si ga. Pa tudi za prijatelje in druženje. Čeprav sem se morala marsikdaj in marsičemu odpovedati. In sem tudi vedela, zakaj sem se. Danes je tega časa kljub temu, da sva našteji že kar nekaj stvari, ki jih delam poleg službe, več. Tečem skoraj vsak dan, poleti kolesarim, ogromno je enih stvari, ki jih počnem. Pa

še vedno se najde čas za prijatelje, družino, da grem pomagat domov na kmetijo. Dolgčas mi ni, hobijev imam veliko. Ja, dobro počutje izhaja tudi iz tega. (Ž, H)

Poudarja tudi, da se zdaj sooča z manj stresa in negotovosti. Varnost, ki ji jo zagotavlja sedanja služba, je pozitivno vplivala na njeno zdravstveno stanje in splošno počutje:

[V času raziskovalnega dela] na bolniški nisem bila nikoli, sem bila pa ves čas bolna. Od tega, da me je bolelo grlo, prehlajena [sem bila] ves čas, skratka, vedno je bilo kaj narobe. Ali pa vročina. Tak klasičen pojav. Ne, saj sploh ni primerjave. Veliko boljše se počutim, odkar sem v muzeju. Čisto fizično gledano, pa tudi drugače. Boljše volje, boljše počutje. (Ž, H)

Varnost, ko jo ima zdaj, ji celo omogoča, da je vsaj do neke mere nadaljevala z raziskovalnim delom in da uspešno kombinira arhivsko in raziskovalno delo:

Vidik varnosti. Človek ne rabi skrbeti danes za to, kaj bo jutri. Veš, da petega ali tam nekje plača bo. Se pravi, si rešen teh bremen. Pač, enostavno lahko delaš. In rezultati so potem očitni. (Ž, H)

Po drugi strani pa raziskovalke_ci, ki so se po delu v raziskovalni ali visokošolski inštituciji znašle_i v zasebnem sektorju, akademsko delo doživljajo kot manj stresno in kot delo, ki omogoča uspešnejše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja:

Ko sem bila na fakulteti, sem imela recimo zelo ločeno, kaj je vikend, pa kdaj se ne dela, pa petek popoldan. Sedaj recimo delam tudi ob sobotah, ker imam trgovino in zaenkrat še sama delam noter. Prostega časa praktično nimam zelo veliko. Imam zelo veliko idej, kaj bi še delala, ampak ko pač potegneš črto med prioritetami, vidiš, da si bolj na zadnjem mestu [...] Ker mislim, da pač, če si hočeš toliko in toliko časa vzeti, riskiraš neko drugo stvar [...] Ali so odnosi, ali si z otrokom, ki te rabi, je agresiven, se mogoče tako obnaša v vrtcu, pa vidiš, da je potem to posledica. Imam tudi čas zase, ne pa toliko, kolikor sem ga imela prej. Prej je bilo res tako, od osmih do štirih in potem odklopiš službo, kolikor se da, sedaj tega pač ni. (nekdanja raziskovalka s področja naravoslovja, danes samostojna podjetnica)

Podpora usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja

V intervjujih so raziskovalke_ci v testnih inštitucijah v Sloveniji izpostavile_i številne dejavnike, ki lahko pomembno prispevajo uspešnemu usklajevanju poklicne sfere z ostalimi življenjskimi sferami.

Na nivoju državne zakonodaje slovenske_i raziskovalke_ci ocenjujejo sistemsko podporo s strani države večinoma pozitivno. Vrtci ter podaljšano bivanje v zgodnjih razredih osnovne šole omogočajo usklajevanje dela z družinskimi obveznostmi (politike blaginje in institucionalne politike so obravnavane v članku Sanje Cukut Krilić).

Na institucionalni ravni, ko gre za raziskovalne in visokošolske organizacije, sta bili kot najpomembnejši obliki podpore poudarjeni možnosti dela od doma in fleksibilnega delovnega časa. V širšem, evropskem kontekstu raziskave, opravljene v okviru projekta GARCIA, slovenski primer izstopa zaradi relativno visoke ravni socialne varnosti in strukturnih mehanizmov, ki zagotavljajo osnovne pogoje za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kot so že omenjeni sistem predšolskega in popoldanskega šolskega varstva, z zakonom zagotovljen dopust za nego in varstvo otroka in očetovski dopust. V nekaterih državah, zajetih v raziskavi, je izvajanje teh mehanizmov v veliki meri prepuščeno institucijam-zaposlovalkam. Nizozemski partner v projektu tako poudarja, da

»se je iz intervjujev zdelo, da so bili ljudje slabo seznanjeni s podporo usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja na univerzi ter da jo tudi malo izkoriščajo. Večinoma so si delo in zasebno življenje organizirali individualno, brez sodelovanja univerze, skupaj s partnerko_jem ali z drugimi ljudmi, ki niso bile_i iz poklicnega življenja. Intervjuvanke_ci so omenjale_i tri stvari, s katerimi pomaga oziroma bi lahko pomagala univerza: fleksibilno delovno kulturo, ustanove za varstvo otrok ter starševski dopust« (Berger v pripravi, 112).

Na Nizozemskem večina raziskovalk, ki ima majhne otroke, dela s skrajšanim delovnim časom (angl. *part-time*), medtem ko se moški za tovrstno organizacijo delovnega časa odločajo veliko redkeje (ibid., 115). S tem strukturna rešitev, ki naj bi podpirala usklajevanje med poklicnim in zasebnim življenjem, dobi ločevalni pomen in postavi ženske v deprivilegiran položaj, ko gre za njihove kariere. V Sloveniji je staršem z zakonom omogočeno

delo s krajšim delovnim časom, vendar se zaradi dolžine dopusta za nego in varstvo otroka ter zato, ker gre lahko po koncu tega dopusta otrok najpogosteje v vrtec, za to odloča malo raziskovalk_cev. Prav tako je bil v nekaterih drugih državah (Švica, Nizozemska, Islandija) izpostavljen problem, da postdoktorske_i raziskovalke_ci nimajo plačanega zdravstvenega zavarovanja in drugih prispevkov, ali pa ne morejo vzeti bolniške v primeru bolezni otroka (Brorsen Smidt idr. 2016, 178). V Sloveniji so tovrstne pravice zagotovljene z zakonom, ki postdoktorskim raziskovalkam_cem zagotavlja enak status kot ostalim zaposlenim.

Podporo širše in ožje družine (starih staršev in partnerice_ja) pri usklajevanju dela z ostalimi sferami življenja je večina sogovornic_kov poudarila kot bistveno. Pomembnost vloge starih staršev so poudarjale_i tiste_i, ki so imele_i njihovo podporo in pomoč, zlasti ko gre za oskrbo otrok.⁷ Raziskovalec s področja naravoslovja, oče treh otrok, je na primer zadovoljen z načinom, kako mu uspe usklajevati poklicno in zasebno življenje. Z družino živi pri starših svoje žene, ki pomagajo zlasti v primeru, ko kateri izmed otrok zboli. Raziskovalka s področja humanistike navaja, da so se odločili, da otrok do tretjega leta ne bo hodil v vrtec, ker sta bila oba para starih staršev pripravljeni skrbeti zanj:

Mislim, imamo dva para staršev, ki so pripravljeni in si tudi delijo [varstvo otroka], ker jim je to fino. Po lastni odločitvi, zato, ker jim je to fino. Mislim, po lastni odločitvi ne gre v vrtec, lahko bi pa šel. (Ž, H)

Tudi v raziskavi italijanskega partnerja pri projektu GARCIA se je pokazalo, da je podpora staršev za raziskovalke_ce izjemnega pomena:

Starši so me podpirali pri vsem, kar sem počel, a nisem iz družine, ki bi imela stike z akademskim svetom. Moja starša nista diplomirala in jaz sem prvi v družini z diplomom. (M, H, Italija, citirano v: Bozzon idr. v pripravi, 29)

Imam srečo, da starši živijo v bližini. To mi je v veliko pomoč. Včasih imam za opraviti ogromno stvari in se doma ne morem popolnoma posvetiti otrokom. Če me zgrabi panika, je moj oče upokojen in ga lahko brez kakršnega koli problema pokličem. Pravzaprav je zelo vesel, če lahko preživi nekaj časa z njimi, tako da sama lahko delam. (Ž, H, Italija, citirano v: Bozzon idr. v pripravi, 29)

⁷ Za več o pomembnosti podpore starih staršev in v širšem kontekstu reproduktivnih odločitev dela prebivalstva z visoko izobrazbo v Sloveniji gl. Knežević Hočevar 2007.

Tudi v Švici so raziskovalke_ci kot pomembno poudarjale_i pomoč staršev, zlasti zato, ker v tej državi ni dovolj mest v vrtcih (Fassa idr. v pripravi, 179).

Podpora in razumevanje partnerke_ja sta v večini intervjujev izpostavljena kot poglobitna dejavnika za uspešno usklajevanje različnih življenjskih sfer pri raziskovalkah_cih. Večina je poudarila, da ima podporo svojih partnerjev_ic. Za nekatere, zlasti raziskovalke, je izziv dejstvo, da se delo v raziskovanju razlikuje od ostalih poklicev in da njihov_a partner_ica to včasih težko razume ali sprejema:

Partner ni v raziskovalni sferi in mu je bolj logično, da je vikend vedno prost. Mislim, ne bi rekla, da imam kake hujše težave zaradi tega. Ja, tu in tam pa pride kaka tema, da je popoldne ali pa sobota, pa je treba pisat članek ali pa narediti kaj za službo. Saj pravim, ta del, sploh pisanje kakih stvari, pride pogosto na popoldne. Ne verjamem, da večina drugih lahko vse naredi v službi. Zelo dvomim. (Ž, H)

Moje delo je le specifično in v bistvu se mora tudi partner navaditi. Se mi zdi, da moj mož se je kar navadil na to. Mogoče, ker midva sva že toliko let skupaj, ker je v bistvu spremljal to mojo rast in je videl, kam me pot pelje. Ni bil to šok, zdaj si živel eno življenje, potem pa je prišlo to moje življenje in je videl, da se mora nekaj prilagoditi. To je šlo počasi skozi ta razvoj. In se je tudi on navajal na ta način življenja. Ne morem reči niti, da me ovira, niti, da me podpira. Pač sploh ne razmišlja o tem. (Ž, H)

Ko gre za odnos med partnerji_cami ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, je razširjeno prepričanje, da uspešna znanstvena kariera ene_ga od partneric_jev zahteva žrtev druge_ga in nujno postavlja njene oz. njegove poklicne ambicije v ozadje. Tovrsten pogled najdemo tudi v izjavi enega izmed intervjuvancev_k, raziskovalca s področja naravoslovja, ki pravi, da si gospodinjska dela z ženo delita,

... medtem ko se z družino, otroki ona več ukvarja, tako nekako tipično je meni bolj prepuščena kariera, ona je pač, čeprav je v javni upravi, je pač na ravni operativca, da bom tako rekel. (M, N)

Usklajevanje obeh karier ter zasebnega in družinskega življenja je nekoliko lažje, če je poklic partnerice_ja do neke mere fleksibilen:

Mož je glasbenik in pač vse skupaj organizirava. Ne vem, sedaj je recimo otrok bolan, ima pljučnico, je pač on dopoldne z njim, jaz sem pa potem

pač popoldne. In se tako zorganizirava ali pa čez vikende, da imam jaz otroka, ko on igra. (Ž, N)

Tudi v evropskem kontekstu je opaziti problem usklajevanja dveh karier, ki so ga nizozemske_i partnerice_ji v projektu poimenovali »problem dveh teles« (angl. *two body problem*) (Berger 2016, 147). Kot poudarja belgijski partner, se pari srečujejo z izzivi dvojnega planiranja, pomanjkanja kakovostnega časa, ki ga par preživi skupaj, zadeva se pa še dodatno zaplete, če ima par otroke (Dubois-Shaik idr. v pripravi, 74). Največjo težavo v tem smislu – tako v Sloveniji kot drugih evropskih državah, zajetih v raziskavi v okviru projekta GARCIA – predstavlja dejstvo, da raziskovalna kariera zahteva veliko potovanj in daljša bivanja v tujini in je to celo pogoj za napredovanje in pomembno merilo znanstvene odličnosti. Raziskovalka na področju naravoslovja na Nizozemskem je tako na primer poudarila, da si ne predstavlja, kako bi pogosto potovala v tujino, če bi imela otroke:

Če bi imela družino, bi to lahko predstavljalo problem. Toda dokler nimam otrok, preprosto uživam v odhodih na konference, v spoznavanju novih ljudi. Rada spoznavam nove ideje in odkrivam nove kraje in nove kulture. Zato se s tega vidika počutim privilegirano. (Ž, N, Nizozemska, citirano v: Berger v pripravi, 115).

Njena kolegica pa se sooča prav s težavo usklajevanja družine in potovanj:

Zdaj seveda potujem izjemno redko. Med svojimi postdoktorskimi projekti sem bila vsak mesec en teden v tujini, zdaj pa tako ne gre več. Če mi torej kaj preprečuje potovati, je to moja družina in ne inštitut. (Ž, N, Nizozemska, citirano v: Berger v pripravi, 115)

Čeprav je dve znanstveni karieri v družini izjemno težko usklajevati, tako med seboj kot z ostalimi sferami življenja (skrb za družino, prosti čas, kulturno in politično življenje, šport ipd.), izkušnje slovenskih raziskovalk_cev kažejo na to, da je včasih prednost partner_ica, ki ima prav tako znanstveni poklic, ker ta razume specifično naravo akademskega dela, ker ima enake poklicne potrebe ter primerljive možnosti za fleksibilno organizacijo dela:

Včasih se pač ne da izbirati, ali greš na službeno pot ali ne. Je pa tako, da ima tudi on nekaj teh službenih poti, in recimo ravno to poletje sva imela precej enih planov, kako bova nekaj športno aktivna in v naravi in to. Ampak potem je tudi on dobil eno delo v tujini in ne vem, pač se je nekako razumelo, da bova vse skupaj odpovedala. (Ž, N)

V naši družini se je to zelo dobro obneslo in je temelj za neko relativno enakopravnost kasneje, nam se je to obneslo, ne, ni pa imel mož tudi nobenih težav v službi, ko je šel edini na porodniško v nekem moškem kolektivu. Samo drugič je moral organizirati, da ni pedagoški proces trpel. Sva imela pa srečo, da je bilo ravno poleti. Tako da se je ravno izšlo. V prvo ni bilo težav, v drugo pa bi bile težave, če bi bilo med letom, ko so predavanja in vaje, no, ker bi ga moral nekdo nadomeščati za tri mesece. Bi bilo težje, a bi se tudi dalo po moje dogovoriti, bi s kom zamenjal. Tudi glede službe, usklajevanja, je tako, da enkrat ima eden več za delat, drugič pa drugi, a ne, in tudi bolniške si deliva tako, da se včasih sredi dneva zamenjava. Prvi ima sestanke dopoldne, drugi ima vaje popoldne, ob 12h leteča menjava ... (Ž, H)

Sklep

Pričujoči prispevek je podrobno osvetlil tri pomembne aspekte, ki vplivajo na možnosti uspešnega usklajevanja poklicnega življenja v akademskem okolju z ostalimi sferami življenja posameznice_ka – družino, prostim časom, športom, politiko, kulturo ... Poudaril je pomemben simptom realnosti raziskovalnega dela v današnjem času, ko prihaja do razločevanja med raziskovalnim delom (ki je poglavitni razlog, da se posameznik_ca odloči za kariero v akademski sferi, in tudi osnova za doseganje meril odličnosti in uspešnosti) na eni strani ter delom, ki ga posameznik_ca opravlja v službi (administrativno, projektno, pedagoško, manj zaželeno delo) na drugi strani. S tem se raziskovanje kot najpomembnejši del akademskega dela prestavi v prosti čas, v sfero zasebnega, in se razume kot osebna izbira, čeprav predstavlja pogoj za uspešno znanstveno kariero. Čeprav je birokratizacija akademskega dela vsesplošni simptom današnjega časa (gl. med drugim dokumentarni film *Ivory Tower* režiserja Andrewa Rossija iz leta 2014), je pomembno upoštevati dejstvo, da distribucija tovrstnih nalog ni enakomerna in prispeva k vzdrževanju *statusa quo*, kjer so nagrajevane_i tiste_i, ki so že v privilegiranem položaju, medtem ko najmanj prestižna dela opravljajo najbolj prekarne_i ter v večji meri ženske kot moški.

Ambivalenca, značilna za splošne debate o fleksibilnem delovnem času ter možnosti dela povsod in ob vsakem času (ki ga pri ekspertnih poklicih omogočajo nove tehnologije), za razprave o »ravnovesju« med poklicnim in zasebnim življenjem nasploh, in tudi za stališča raziskovalk_cev, izražena v

intervjujih, opravljenih v okviru projekta GARCIA, ne ponuja enoznačnih in enostavnih odgovorov o naravi akademskega dela v današnjem času. Ambivalentna je tudi sama narava akademskega dela: diktat, da moramo svoje delo imeti radi, odpira pot za prekarizacijo in postavljanje nemogočih zahtev raziskovalkam_cem; hkrati pa je ljubezen do dela nekaj, kar akademsko delo resnično definira. Tovrstne dvoumnosti opozarjajo na to, da je pomembno a) da ne prezremo spolno pogojene diferenciacije (in posledično podrejanja), ki se skriva za režimi dela, njegove distribucije in vrednotenja, ter b) da se ne ujamemo v enake režime ustvarjanja spolno pogojenih režimov, ko gre za perpetuiranje že uveljavljenih diskurzov o ravnotežju med delom in zasebnim življenjem, žrtvovanju zaradi dela ipd. Ob tem se je treba spomniti opozorila Melisse Gregg (2011, 5), da je bila ideologija nuje po ravnotežju med »delom« in »življenjem« hitro prevzeta s strani samih ideologov_inj pre-karnega dela in je pravzaprav omogočila še večjo obremenitev delavk_cev.

Dvoumnosti, ki obdajajo sodobne razprave o akademskem delu in na prvi pogled nepričakovane posledice vztrajanja na »korektivih«, ki naj bi to delo naredili bolj »znosno za posameznice_ke« (uravnoteževanje med delom in družino, prožnost delovnega časa ...) nas prav tako opozarjajo, da je bistveno vprašanje, kaj se lahko iz neposrednih izkušenj akademskega dela, ki ga razkrivajo tukaj analizirani intervjuji, naučimo o vrednosti akademskega dela ter kakšne so možnosti ustvarjanja boljših delovnih pogojev za posameznice_ke v akademskem svetu. Pomembno je, namreč, vztrajati na ustvarjanju pogojev, v katerih bi se raziskovalke_ci lahko realizirale_i kot celovite osebnosti, ki k delu pristopajo z ogromnim emocionalnim vložkom in poklicno realizacijo vidijo kot bistveni del tega, kar so, hkrati pa kot nekaj, kar ne izključuje ostalih aspektov življenja in afektivnega vlaganja, ki iz posameznice_ka naredijo celovito in zadovoljno osebo: partnerstva, družine, prostega časa, športa, zabave, politike, kulture. Ob soočanju z razkorakom med dejanskim stanjem v akademski sferi, tako v Sloveniji kot v širšem kontekstu, ter predstavami o tem, kakšen bi položaj raziskovalk_cev moral biti pa ni nič manj pomembno, da si zastavimo vprašanje o pogojih, ki lahko pripeljejo do večje solidarnosti med raziskovalkami_ci, ne glede na njihov spol ter njihovo pozicijo v hierarhiji znotraj inštitucij in širše, v prevladujočih režimih vrednotenja ter finančnega in simbolnega nagrajevanja.

Literatura

Adkins, Lisa in Eeva Jokinen. 2008. »Introduction: Gender, living and labour in the fourth shift.« *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16(3): 138–149.

Bagilhole, Barbara in Kate White. 2003. »Created in their image: An analysis of male cultural hegemony in higher education in Australia and the United Kingdom.« V *Re-Searching Research Agendas: Women, Research and Publication in Higher Education: Proceedings of the Australian Technology Network-Women's Executive Development (ATN-WEXDEV)*, ur. Barbara Groombridge in Vera Mackie, 1–12. Perth: Learning Support Network, Curtin University of Technology.

Berger, Laura. 2016. »The Netherlands«. V *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*, GARCIA working paper n. 11, ur. Farah Dubois-Shaik in Bernard Fusulier, 122–167. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_11.pdf (9. 10. 2016).

Berger, Laura. V pripravi. »The Netherlands.« V *Report on Qualitative and Quantitative Data*, GARCIA working paper, ur. Sanja Cukut Krilić, Duška Knežević Hočevar, Majda Črnič Istenič in Tanja Petrović, 93–120. Trento: University of Trento.

Booth, Alison, Marco Francesconi in Jeff Frank. 2003. »A sticky floors model of promotion, pay and gender.« *European Economic Review* 47(2): 295–322.

Bozzon, Rossella, Daniela Ferri, Annalisa Murgia in Barbara Poggio. V pripravi. »Italy.« V *Report on Qualitative and Quantitative Data*, GARCIA working paper, ur. Sanja Cukut Krilić, Duška Knežević Hočevar, Majda Črnič Istenič in Tanja Petrović, 1–40. Trento: University of Trento.

Brorsen Smidt, Thomas, Gyða Margrét Pétursdóttir in Þorgerður Einarsdóttir. 2016. »Iceland.« V *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*, GARCIA working paper n. 11, ur. Farah Dubois-Shaik in Bernard Fusulier, 168–189. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_11.pdf (9. 10. 2016).

Cukut Krilić, Sanja, Duška Knežević Hočevar, Majda Črnič Istenič in Tanja Petrović ur. V pripravi. *Report on Qualitative and Quantitative Data*, GARCIA working paper. Trento: University of Trento.

Dubois-Shaik, Farah in Bernard Fusulier, ur. 2016a. *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*, GARCIA working papers n. 11. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_11.pdf (9. 10. 2016).

Dubois-Shaik, Farah in Bernard Fusulier. 2016b. »Belgium.« V *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries*, GARCIA working paper n. 11, ur. Farah Dubois-Shaik in Bernard

Fusulier, 67–121. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_11.pdf (9. 10. 2016).

Dubois-Shaik, Farah, Grégoire Lits in Bernard Fusulier. V pripravi. »Belgium.« V *Report on Qualitative and Quantitative Data, GARCIA working paper*, ur. Sanja Cukut Krilić, Duška Knežević Hočevar, Majda Črnič Istenič in Tanja Petrović, 41–92. Trento: University of Trento.

Fassa, Farinaz, Maria Del Rio Carral in Pierre Bataille. V pripravi. »Switzerland.« V *Report on Qualitative and Quantitative Data, GARCIA working paper*, ur. Sanja Cukut Krilić, Duška Knežević Hočevar, Majda Črnič Istenič in Tanja Petrović, 145–192. Trento: University of Trento.

Ferri, Daniela, Rossella Bozzon in Annalisa Murgia. 2016. »Italy.« V *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries, GARCIA working paper n. 11*, ur. Farah Dubois-Shaik in Bernard Fusulier, 12–66. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_11.pdf (9. 10. 2016).

Gregg, Melissa. 2011. *Work's Intimacy*. Cambridge, Malden: Polity Press.

Husu, Liisa. 2001. »On metaphors on the position of women in academia and science.« *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 9(3): 172–181.

Jović, Dragana. 2009. *Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/jovic-dragana.pdf> (19. 10. 2016).

Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2007. »Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja in certifikat družinam prijazno podjetje.« *Delavci in delodajalci* 7(1): 133–146.

Kaplan, Mateja. 2009. *Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/kaplan-mateja.pdf> (19. 10. 2016).

Knežević Hočevar, Duška. 2007. »A diploma and children; Having both: A case study.« *Anthropological Notebooks* 13(2): 73–94.

Knežević Hočevar, Duška in Jasna Fakin Bajec. 2016. »Slovenia.« V *Experiences of Early Career Researchers/Academics: a Qualitative Research on the Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in six European Countries, GARCIA working papers n. 11*, ur. Farah Dubois-Shaik in Bernard Fusulier, 222–269. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_11.pdf (9. 10. 2016).

Kobal, Teja. 2009. *Z usklajevanjem dela in zasebnega življenja do zdravih, zadovoljnih in motiviranih zaposlenih*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta. Dostopno prek: <http://www.cek.ef.uni-lj.si/UPES/kobal164.pdf> (19. 10. 2016).

Korbar, Ingrid. 2009. *Ravnotežje med delom in življenjem mladih staršev*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta. Dostopno prek: <http://www.cek.ef.uni-lj.si/UPES/korbar179.pdf> (19. 10. 2016).

Laimiš, Aina. 2015. *Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, delovna zavzetost in avtonomija delovnega časa*. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta. Dostopno prek: https://psihologijadela.files.wordpress.com/2016/01/aina_laimis_magistrska.pdf (19. 10. 2016).

Lončariček, Simona. 2014. *Povezanost delovne zavzetosti s konfliktom med delom in družino*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.

Luthar, Breda in Zdenka Šadl. 2002. »Skriti transkripti moči: dominacija in emocije v akademski instituciji.« *Teorija in praksa* 39(1): 170–195.

Kreft, Lev in Mirjana Ule. 2013. »Kritika neoliberalne znanstvene odličnosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 94–111. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

McElwain, Allyson K., Karen Korabik, in Hazel M. Rosin. 2005. »An examination of gender differences in work–family conflict.« *Canadian Journal of Behavioural Science* 37(4): 283–298.

Merton, Robert K. 1968. »The Matthew effect in science.« *Science* 159(3810): 56–63.

Mitropoulos, Angela. 2006. »Precari-us?« *Mute Magazine* 1(29), 9. 1. 2006. Dostopno prek: <http://www.metamute.org/editorial/articles/precari-us> (19. 10. 2016).

Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham in Jo Handelsman. 2012. »Science faculty's subtle gender biases favor male students.« *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109(41): 16474–16479.

Mur, Boštjan. 2008. »Vpliv spola na znanstveno produktivnost: teoretična izhodišča in pregled študij.« *Družboslovne razprave* 24(58): 69–87.

Pateman, Carole. 1988. *The Sexual Contract*. Stanford: Stanford University Press.

Poelmans, Steven A., Thomas Kalliath in Paula Brough. 2008. »Achieving work-life balance: Current theoretical and practical issues.« *Journal of Management and Organization* 14(3): 327–338.

Poslovni.hr. 2013. »Mrsić: 8 sati rada, 8 sati odmora i 8 sati sna – zaboravite na to.« *Poslovni dnevnik*, 19. oktober. Dostupno prek: <http://www.poslovni.hr/hrvatska/mrsic-financijski-uvjetovanog-otkaza-nece-biti-254826#> (17. 10. 2016).

Remškar, Maja. 2013. »Izmerjene ovire na karierni poti raziskovalk v naravoslovju in tehniki.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 77–93. Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Rossiter, Margaret W. 1993. »The Matthew Matilda effect in science.« *Social Studies of Science* 23(2): 325–341.

Sedaris, David. 2009. »Laugh, Kookaburra.« *New Yorker*, 24. avgust. Dostopno prek: <http://www.newyorker.com/magazine/2009/08/24/laugh-kookaburra> (19. 10. 2016).

Scribner, Charity. 2003. *Requiem for Communism*. Cambridge, London: The MIT Press.

Slobodna Dalmacija. 2014. »Nečemo zaboraviti osam sati rada, osam sati kulturnog uzdizanja i osam sati odmora.« *Slobodna Dalmacija*, 8. marec. Dostopno prek: <http://www.slobodnadalmacija.hr/Hrvatska/tabid/66/articleType/ArticleView/articleId/238290/Default.aspx> (17. 10. 2016).

Švab, Alenka. 2003. »Skrb med delom in družino: koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki.« *Teorija in praksa* 6(40): 1112–1116.

Tokumitsu, Miya. 2014. »In the name of love.« *Jacobin* 13. Dostopno prek: <https://www.jacobinmag.com/2014/01/in-the-name-of-love> (9. 10. 2016).

Tokumitsu, Miya. 2015. *Do What you Love and Other Lies About Success and Happiness*. New York: Reagan Arts.

Ule, Mirjana. 2013. »Kvalitativni in kvantitativni kazalci spolnih in drugih razmerij neenakosti v znanosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar, Andreja Umek Venturini, 32–50. Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Vladimirov, Petra. 2004. *Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja: stališča o spolnih vlogah in delitvi dela v družini*. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/delamag/mag_Vladimirov-Petra.PDF (19. 10. 2016).

Vladimirov, Petra. 2005. »Do družine prijazni in hkrati konkurenčni.« *Manager* 3 (marec 2005): 45–46.

Žakelj, Tjaša in Alenka Švab. 2009. »Usklajevanje dela in družine med zakonodajnimi spodbudami in vsakdanjim življenjem.« *Socialno delo* 48(4): 215–226.

Summary

"On weekends, I go nowhere without my computer": Harmonizing professional and private life and academic labour

Analysing the interviews with researchers in early career stages from SSH and STEM disciplines, both those who still work in academia and those who left it or moved from an academic career to another profession, this chapter aims to highlight the most important aspects of the complex and difficult relationship between academic work and private life. It focuses on the experiences of researchers who feel the complexity and difficulty of this relationship most intensely: early career researchers – those who need to make decisions that will define their professional path and to invest tremendous efforts to escape the circle of precariousness and insecurity and simultaneously have to take care of small children and aging parents.

After critically highlighting terminological choices in regard to the dynamics between the professional and other aspects life of an academic (partnership, family, leisure time, sport and other interests), the chapter discusses in detail three important aspects of these dynamics: the changed nature of academic labour; the ambiguous attitudes towards and the consequences of flexible working hours in academia; and the most significant factors that researchers themselves emphasize as important for harmonizing different spheres of life.

The ambiguities highlighted in this chapter that mark on-going debates on academic labour point to the necessity to address the following questions: What can we learn about the value of academic work from the immediate experiences of researchers? How can better working conditions be created for scholars that would enable them to realize themselves as complete personalities who love what they do and see it as an important part of who they are? How can a working environment be created in which being an academic does not marginalize or exclude other spheres of affective investment that make an individual a complete personality, such as partnership, family, free time, sport, entertainment, politics, culture, etc.?

NEOLIBERALNA POLITIKA IN KONSTRUIRANJE ZNANSTVENE ODLIČNOSTI V SLOVENSKEM PROSTORU

Jasna Fakin Bajec in Polona Sitar¹

Uvod: problemi slovenske znanosti v kontekstu neoliberalnega sistema

Neoliberalna politika in ideologija, ki zadnja tri desetletja močno spreminjata naše življenje, postopoma razkrajata tudi slovensko znanost. Želje po tekmovalnosti, konkurenčnosti, ekonomski učinkovitosti, trženju končnih izdelkov in posledično krhanje medčloveških odnosov med vodilnimi in zaposlenimi niso več značilni le za gospodarske družbe, temveč čedalje bolj tudi za dejavnosti, ki so v javnem interesu; od zdravstvenih in socialnih ustanov do visokošolskih in raziskovalnih institucij. Posledice neoliberalizacije se v javnih službah in servisih kažejo v reorganizaciji storitev v kapitalsko pridobitne dejavnosti, saj je skladno z neoliberalno logiko vse, kar ni primerno za konkurenčni boj in merljivo s kvantitativnimi kazalci in učinki, brez družbene vrednosti.

V akademskem svetu se neoliberalne družbene paradigme odražajo v obliki uveljavljanja t. i. akademskega kapitalizma (Schimank 2005; Rizman 2014; Kreft in Ule 2013; Slaughter in Rhoades 2009), vidnega pri upravljanju raziskovalnih institucij in univerz, v poostrenih hierarhičnih odnosih, v pogojih za doseganje znanstvene odličnosti ter pri spreminjanju temeljnega poslanstva znanosti v dobrobit družbe. Akademski kapitalizem je danes generalni trend v Evropi (Rees 2011; Radder 2010; Lepori idr. 2008; Darvas 1997) in tudi drugod po svetu (Rouhi 2013; Sonnert 1995).

Univerze in raziskovalne institucije se spreminjajo v podjetja (Rizman 2014, 457), v katerih se vodstvo čedalje bolj ukvarja zgolj z menedžerskimi in birokratskimi nalogami, zlasti s pridobivanjem finančnih sredstev za raziskave in razvoj ter z nadzorom nad znanstveno uspešnostjo svojih zaposlenih in raz-

1 Jasna Fakin Bajec (dr. etnologije in kulturne antropologije, znanstvena sodelavka), Polona Sitar (dr. etnologije in kulturne antropologije, asistentka z doktoratom), Inštitut za kulturne in spominske študije ZRC SAZU, Novi trg 2, 1000 Ljubljana; jasna.fakin@zrc-sazu.si, polona.sitar@zrc-sazu.si.

iskovalnih skupin. Formalna merila za doseganje znanstvene odličnosti niso več odvisna samo od kakovosti znanstvenega ali strokovnega dosežka, temveč tudi od števila znanstvenih objav v najuglednejših mednarodnih publikacijah z visokim faktorjem vpliva, indeksa citiranosti in finančnih sredstev, ki jih raziskovalka_ec uspe pridobiti izven okvira financiranja Javne agencije za raziskovalno dejavnost RS (v nadaljevanju ARRS).² Vsa druga objavljena dela, vključno s prispevki z znanstvenih in strokovnih srečanj, vabljenimi predavanji, organiziranjem in vodenjem konferenc in strokovnih posvetov, načrtovanjem patentov ipd., imajo pri seštevanju točk za znanstveno oceno minimalen pomen. Čeprav se v skladu z *Raziskovalno in inovacijsko strategijo Slovenije 2011–2020* in *Strategijo razvoja Slovenije 2014–2020* od raziskovalcev zahteva večjo ekonomsko produktivnost, inovacijsko sodelovanje z gospodarstvom in družbo ter kakovostne tehnološke in gospodarske učinke, se kot najpomembnejše merilo znanstvene odličnosti ocenjuje zgolj objavljanje v uglednih znanstvenih revijah in pridobivanje finančnih sredstev, medtem ko strokovna uspešnost, tj. uspešnost prenosa znanj v okolje in do uporabnikov, ni vrednotena kot znanstveni dosežek.

Nastali delovni pogoji in kultura raziskovanja v slovenski znanosti, ki sledijo pogojem, ki so se pred desetletji uveljavili v Ameriki in Zahodni Evropi, po mnenju slovenskih kritičark_kov temeljito spreminjajo poslanstvo nanosti. Ta ne temelji več na svobodnem mišljenju in neodvisnem ustvarjalnem duhu razvijanja novega znanja za družbo in gospodarstvo ter vzpostavljanja kritične relevantnosti do ekonomskega, družbenega in kulturnega razvoja, temveč na sledenju utilitarnim ciljem, prilagojenim logiki trga in krepitvi moči države (Rizman 2014, 463). Kultura managementa na univerzah in raziskovalnih institucijah je povzročila, da se »znanje spreminja v blago, študentje v njegove potrošnike in profesorji v trgovce z znanjem« (ibid., 457).

Sodobna merila za doseganje znanstvene odličnosti so oblikovana po vzoru meritokratskega sistema, tj. matematično merljivih kazalnikov, ki naj bi dosegli večjo učinkovitost in delavnost znanstvenih raziskovalcev_k in boljšo transparentnost znanstvenih rezultatov za širšo javnost (Demšar 2013, 44). Z javno dostopnim sistemom COBISS, ki je v Sloveniji začel delovati leta 1997, je po besedah Francija Demšarja (ibid., 53), enega izmed slovenskih snovalcev sistema odličnosti, možno natančno izvedeti, »kaj, koliko in kako

² Pri tem so mišljena sredstva po pogodbah z gospodarstvom, sredstva mednarodnih projektov, sredstva drugih ministrstev in druga gospodarska sredstva (ARRS 2016a).

delajo raziskovalci«. To lahko danes preveri vsak_a zainteresirani_a posameznik_ca, tako iz strokovne kot tudi iz laične javnost. Zaradi t. i. »nadzora kolegov in javnosti« (Demšar 2013, 53) se je interes raziskovalk_cev za objavljanje v uglednih znanstvenih publikacijah močno povečal, iz istega razloga pa naj bi raziskovalke_ci aktivnejše iskale_i možnosti za vključevanje v mednarodne raziskovalne projekte. Toda v praksi so pogoji za produkcijo člankov in seštevane citatov med znanstveno javnostjo povečali tekmovalnost med zaposlenimi, rivalstvo med raziskovalnimi skupinami in oddelki ter neenakosti med generacijami, spoloma in vedami. Hkrati mnoge_i znanstvenice_ki zaradi sledenja bibliometričnim kazalnikom (objave, citati) ne premorejo dovolj časa, energije in moči za aktivno sodelovanje s civilno družbo in prenos znanja v gospodarstvo.³

V slovenskem prostoru so pogoje za doseganje znanstvene odličnosti dodatno poslabšale posledice gospodarske in socialne krize ter leta 2012 sprejet Zakon o uravnoteženju javnih financ. Omejena nacionalna proračunska sredstva in nestabilno financiranje⁴ so sicer spodbudili sodelovanje slovenskih znanstvenikov_ic v mednarodnih raziskovalnih konzorcijih in prijavljanje mednarodnih raziskovalnih in aplikativnih projektov (npr. INTERREG), vendar so rezultati aplikativnih projektov označeni kot strokovni in ne znanstveni dosežki, ki k skupni oceni bibliometrične znanstvene uspešnosti doprinesejo največ 15 % (35. člen *Pravilnika o postopkih (so)financiranja, ocenjevanja in spremljanja izvajanja raziskovalne dejavnosti*). Pri njih se kot merilo znanstvene odličnosti vrednoti zgolj finančna sredstva, ki jih raziskovalka_ec pridobi s podpisom pogodbe z zunanjimi partnericami_ji.

Dodaten problem predstavlja spoznanje, da aplikativni projekti ne vključujejo dovolj časa za temeljne in poglobljene znanstvene raziskave, kar je bilo včasih temeljno poslanstvo znanosti, temveč le implementacijo znanosti v okolje. Ker se je število nacionalnih raziskovalnih projektov drastično zmanjšalo, v mednarodnem okolju pa je težko pridobiti mednarodne raziskovalne

3 To dodatno potrjuje, da se še vedno soočamo s pojavom »vase zaprte znanosti« in prepadom med znanostjo ter gospodarstvom in potrebami družbe, po drugi strani pa sledimo pojavu »odprtega izobraževanja srednjih šol«, ko učiteljice_ji z različnimi uporabnicami_ki na terenu izvajajo skupne projekte, ki pospešujejo in izboljšujejo prenos znanja v družbeni prostor. Zaradi tega k družbi znanja vse manj prispevajo akademske institucije, vse bolj pa srednje šole in druge javne ustanove (Knežević Hočevar in Črnič Istenič 2014).

4 Po navedbah ARRS je znanost v Sloveniji od leta 2012 utrpela 25% znižanje proračunskih sredstev. V letih krize je skupno izgubila 168 mio EUR, več kot en letni proračun (ARRS 2016b).

projekte, postajajo aplikativni projekti na mnogih raziskovalnih in visokošolskih institucijah temelj financiranja. S tem se odpira vprašanje o pomenu in vlogi temeljnih znanstvenih raziskav, za katere ni več časa in denarja, ter o ambivalentnosti meril znanstvene odličnosti. Bibliometrična merila zahtevajo mednarodno primerljivo znanost, medtem ko se slovenske_i raziskovalke_ci ukvarjajo s strokovnimi deli, kjer je znanstveno vrednoten njihov finančni doprinos in ne vsebina.

S tem prispevkom želiva pokazati, da procesi konstruiranja znanstvene odličnosti še zdaleč niso enodimenzionalni, temveč vključujejo vrsto dilem, kot so kultura raziskovanja, sistemski pogoji raziskovanja in poučevanja ter družbene neenakosti, ki jih akademski kapitalizem povzroča med najbolj ranljivimi skupinami, med katere uvrščamo tudi ženske in mlade na začetku znanstvenih karier (Ule 2012; Kreft in Ule 2013). S pomočjo gradiva, pridobljenega v okviru projekta GARCIA, članek skuša prikazati proces vzpostavljanja formalnih in neformalnih meril za konstrukcijo znanstvene odličnosti in to, kdo sploh lahko doseže merila znanstvene odličnosti (kdo ima dovolj časa in ostalih virov za dosego znanstvene odličnosti in kdo ne). Pod drobnogled bodo postavljeni tako spolna segregacija in diskriminacija kot tudi problemi mladih doktorandk_ov, ki v znanstvenih institucijah postajajo prekarni delavke_ci, največkrat zaposlene_i le za čas trajanja raziskovalnega ali aplikativnega projekta. Sinteza raziskave bo podana s pomočjo analize formalnih meril, ki so določena s strani ARRS in jim sledijo tudi raziskovalne institucije in visokošolske ustanove, ter neformalnih meril, določenih znotraj raziskovalnih in visokošolskih institucij, ki pa se razlikujejo med institucijami, pogosto pa tudi med posameznimi oddelki institucij. Pomen neformalnih kriterijev (npr. socialne veščine raziskovalke_ca, vpetost v mednarodne mreže, veščine pisanja projektov ipd.) se najbolj pokaže pri sprejemanju novih raziskovalk_cev in profesorice_jev v raziskovalne skupine ali na pedagoška mesta ter pri napredovanju.

Članek metodološko temelji na analizi dokumentov, zlasti pravilnikov ARRS, in na kvalitativni študiji, iz katere smo črpale_i glavnino gradiva za predstavitve razmišljanj in občutenj raziskovalk_cev in drugih znanstvenic_kov. Gre za primerjalno raziskavo, saj sta testni ustanovi projekta GARCIA s področij humanistike in naravoslovja. S pomočjo analize delno strukturiranih intervjujev smo skušali pokazati razlike med težavami, s katerimi se soočajo raziskovalke_ci in pedagoško osebje, ki še delujejo v testnih organizacijah, ter

raziskovalke_ci, ki so morali zaradi različnih razlogov te institucije ali celotno raziskovalno sfero zapustiti. Upoštevanji so bili tudi intervjuji z znanstvenicami_ki, ki so bili v preteklih petih letih vključene_i v komisije za sprejem novih raziskovalk_cev oziroma pedagoškega osebja, ali pa so bile_i vodje oddelkov na obeh testnih inštitucijah.

Težave pri opredelitvi meril znanstvene odličnosti

Znanstvena odličnost predstavlja sinonim za najvišje dosežke v akademskem polju. Merila in standardi za določitev najboljših raziskovalk_cev so se skozi desetletja nenehno spreminjala v skladu s širšimi družbenopolitičnimi in kulturnimi vplivi. V sodobnem času so merila odličnosti povezana predvsem s sprejemanjem neoliberalne logike in z uveljavljanjem t. i. meritokratskega sistema, ki je zasnovan izključno za namene scienometrične evalvacije s končnim ciljem razvrščanja vsakega dokumenta v dobro opredeljene kategorije (Szostak 2005; Zitt 2005). Znanstvene_i raziskovalke_ci so ocenjevane_i glede na svojo znanstveno produktivnost ter dosežke v recenzentskih postopkih, indeksih citiranja, objavljanje v mednarodno priznanih publikacijah, članstvih v uredniških odborih ipd. (Basu 2006; van Raan 2005).

Merila znanstvene odličnosti favorizirajo bogato znanstveno bibliografijo, ki je postala tudi pomemben element pri presoji o financiranju univerz in raziskovalnih institucij, čeprav se snovalke_ci teh meril v slovenskem prostoru zavedajo, da je hiperprodukcija znanstvenih objav povzročila »tekmovalstvo v tem, kdo je najboljši in najpametnejši« znotraj držav in med državami (Demšar 2013, 44) ter stalen pritisk in neetična ravnanja, ko je morala kvaliteta kloniti pred kvantiteto. Franci Demšar v svojem delu *Transparentnost in skrb za denar davkoplačevalcev* priznava, da »sistem deluje dobro« (ibid.). Kot primer uspešnega dela sodobnih raziskovalk_cev izpostavlja dejstvo, da so za pregled obstoječe literature, ki so jo raziskovalke_ci morale_i prebrati ob nastajanju novega članka, v preteklosti porabile_i od nekaj mesecev do enega leta, danes pa do enakega rezultata pridejo v nekaj urah ali največ v nekaj dneh (Demšar 2013, 45). Pri tem se lahko vprašamo o kakovosti raziskav v preteklosti in danes. Dela priznanih starejših znanstvenic_kov so še danes temeljna in aktualna, medtem ko so objave sodobnih znanstvenic_kov v vse večji meri brez potrebnih poglobitev, večmesečne refleksije in preverjanja ter pogosto temeljijo le na rezultatih splošnih in na hitro sprejetih tez. Na tem mestu je pomembno tudi opozoriti, da je znanstvena hiperprodukcija

– tako na nacionalni kot tudi na globalni ravni, kjer je njihova izvirnost in trajnost precej vprašljiva (prim. Schmoch idr. 2010; Hemlin 1996; Frodeman in Mitcham 2007) – povzročila radikalno zvišanje števila doktorandk_ov in drugega osebja, ki deluje v akademski sferi.

Rezultati mnogih študij, ki jih je dodatno potrdila tudi kvalitativna študija v okviru projekta GARCIA, kažejo, da so sodobna merila znanstvene odličnosti povzročila veliko nezadovoljstva in negodovanja v znanstveni javnosti, saj pogoji za doseganje meril ne upoštevajo v zadostni meri področij znanstvenih ved ter različnih potreb, namenov, možnosti razvoja in osebnih karakteristik znanstvenic_kov. Študije, ki so se posvečale boju proti karierni nestabilnosti in asimetriji skozi perspektivo spola ter problematiki razkoračka v vrednotenju in merilih znanstvene uspešnosti med naravoslovno-tehničnimi in družboslovno-humanističnimi vedami,⁵ kažejo, da se v slovenski znanosti še vedno soočamo z diskriminacijo in segregacijo med ženskami in moškimi, čedalje bolj pa tudi s prekarnostjo mladih raziskovalk_cev, zlasti po pridobitvi doktorata. V študiji *Razlike v delovnih pogojih v znanosti v Sloveniji*, ki je bila izvedena na vzorcu 1.100 doktoric_jev znanosti (gl. Ule 2012; Kreft in Ule 2013), je bila potrjena hipoteza, da je spolna dimenzija še vedno osrednji element institucionalnega življenja v znanosti; ne v predavalnicah, ampak tam, kjer se nahajajo moč, vpliv, prestiž, ugled in denar, tam torej, kjer se sprejemajo odločitve. Zaradi patriarhalne družbene strukture v slovenski znanosti in prevladujočega moškega habitusa (Kreft in Ule 2013), ki se odraža v večjem številu moškega osebja na višjih vodstvenih položajih, mnogo žensk izvaja ogromno neplačanega dela (delo v laboratorijih, vodenje praktičnih vaj, pisanje poročil ipd.), zato ne zmorejo tekmovati z moškimi kolegi, zlasti kar zadeva merila, povezana z mednarodnim mreženjem in daljšo odsotnostjo v tujini.

Zaradi omejenih finančnih sredstev veliko mladih raziskovalk_cev po doktoratu sploh ne dobi zaposlitve, vse manj je tudi priložnosti za zaposlitev za nedoločen čas. V mnogih institucijah so mlade_i doktorice_ji postale_i orod-

5 Glej: Razlike v delovnih pogojih v znanosti v Sloveniji (2011, Komisija za ženske v znanosti, vodja Mirjana Ule); Analiza rezultatov javnega razpisa za spodbujanje raziskovalcev na začetku kariere, (2015, Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport); Karierne poti doktoric in doktorjev znanosti, (2015, Arsenjuk, Urša in Darja Vidmar), mednarodni projekt The Gender in Science in Technology (GENIS LAB), 2011–2014 (slovenski partner je bil Kemijski inštitut, vodja Polona Pečnik); Gender practices in the Construction of Excellence, GARCIA working papers n. 10 (Herschberg idr. 2016).

ja za pisanje projektov svojih nadrejenih, saj drugače ne dobijo zaposlitve, zato jim zmanjkuje časa za raziskave in pisanje lastnih znanstvenih člankov in monografij. Posledično se povečuje delež uspešnih mladih znanstvenikov, ki zapuščajo akademsko in raziskovalno pot. Še več, pogovori z mladimi udeleženkami_ci delavnic v okviru projekta GARCIA so pokazali, da mladim diplomantkam_om poklic znanstvenice_ka oziroma raziskovalke_ca ni več zanimiva in privlačna poklicna pot. O problematiki spolne diskriminacije, ki jo povzročajo merila znanstvene odličnosti, je sogovornica iz humanistične testne inštitucije povedala:

Patriarhat in diskriminacijo [imamo] institucionalizirano. [...] Zakaj? Poglej kriterije. Pri načinu življenja, mentaliteti, ki v Sloveniji je in jo te družbene razmere reproducirajo, so kriteriji napredovanja narejeni na način, da jih ženske zelo težko zadovoljijo. [...] Ženska gre težko z družino v tujino. Moški ni tako pripravljen iti v tujino z žensko, tudi od socialnega okolja bo deležen šikaniranja. V Sloveniji je to manj sprejemljivo, če nam je to všeč ali ne, priznati je treba. Tudi težko je iti v tujino. [...] In nisem čisto prepričana, ali je to trimesečno bivanje v tujini, merjeno skozi to, da si kje zunaj in ne v Sloveniji, izkaz take odličnosti, in da ne obstajajo alternativne oblike mednarodne vpetosti. Osebnost sem zelo za to, da je to pomemben kriterij, ki ga je potrebno doseči. Vendar vem za zgodbe, ko so bili ljudje v tujini, na nekem lektoratu, sploh ne na svojem področju. Ne vem. Poznam družboslovca, ki je politolog, pa je bil tri mesece na jezikovnem oddelku. Formalno je bil zunaj. Zakaj ne odpret alternative. (Ž, H)

Glede problematike spola je zanimivo tudi razmišljanje sogovornice, ki poučuje na naravoslovni testni instituciji, kjer se v zadnjih letih povečuje število ženskega kadra. Meni, da je na pedagoških delovnih mestih več žensk, ker je pedagoško delo sfera, ki je ženskam bolj domača, medtem ko je raziskovalna sfera bolj domača moškim. To posledično pomeni, da imajo moški več možnosti za objavljanje raziskovalnega gradiva in lažje pogoje za doseganje formalnih znanstvenih meril. Podobno so razmišljali tudi mladi na začetku karijerne poti. Sogovornik iz iste institucije, ki je uspel obdržati delovno mesto, je bil mnenja, da spolne razlike med raziskovalkami_ci tradicionalno izvirajo iz obdobja nabiralništva, lova oziroma ženskega dela v kuhinji, zato so ženske bolj primerne za delo v laboratoriju, moški pa za delo na terenu. Večina sogovornic_kov iz naravoslovne institucije je razmišljalo, da so vzrok za to, da je ženskam pedagoško delo bližje kot delo na terenu, družinske obveznosti.

[Ženske] bi bilo treba kaj drugače tretirati, [jim] dati več pedagoškega dela, mogoče manj terenskega pa več tega notranjega dela, tako da je potem tudi lažje iti pač po osmih urah samo domov. Ne pa šele s terena, potem pa s terena najprej v službo, pa iz službe potem domov, pa vmes še vrtec, šola. Torej, moji odgovori so povezani s tem, v katerem obdobju dobite človeka; zagotovo, če bi bil to šestdeset, petdeset let star raziskovalec ali raziskovalka z že odraslimi otroki, bi drugače govoril pa drugače rekel, kot jaz, ki imam sedaj še šoloobvezne, pa še ne vse, otroke. Tako potem gledam na to. Saj vidimo, tam imamo tri redne profesorice, ki imajo doma družino. Saj, kakor mi, so lahko naredile, ampak imajo še gospodinjstvo in družino. (M, N)

Povsem drugačno sliko je pokazala raziskava na humanistični instituciji, kjer v raziskovanju sicer prevladujejo ženske. Sogovornice_ki pri pričakovanjih in zahtevah za znanstveno odličnost niso izpostavljale_i problematike spola, temveč generacijske razlike.

Ostale raziskave o bibliometrični analizi ter o težavah standardizacije kvantitativnih meril so pokazale tudi, da obstajajo različni publicistični »habitusi« po posameznih slovenskih vedah, ki se zrcalijo v različni produktivnosti znanstvenic_kov (Mali 1996; Mali in Splichal 1999), problematična pa je tudi distribucija citatov, ki vključuje strukture prijateljskih omrežij po posameznih vedah in je vedno pod vplivom zakonov družbene moči (Perc 2010; Mali in Jug 1995; Kronegger 2011). Leeuwen (2006), ki se v svoji raziskavi ukvarja s kulturo citiranja znotraj družboslovnih znanosti, z učinkom spremenljivih »oken« citiranja in z geografskim poreklom tokov citiranja, ugotavlja, da je bilo do danes vloženega mnogo truda v razvoj orodij, ki bi merila znanstveni donos in vpliv izven indeksa *Social Science Citation*, medtem ko njegovo uporabo za bibliografske aplikacije obdajajo nejasnosti in miti. Kot pravi, so znanstveni članki lahko citirani iz različnih razlogov – nekateri iz vsebinskih, drugi zaradi bolj dvomljivih – zato je število citatov samo približno merilo za znanstveno kakovost.⁶ Prav tako je pomembno opozoriti na problematiko spolne perspektive citiranja: moški avtorji so velikokrat citirani zgolj zato, ker veljajo za ugledne avtoritete na svojem področju.

Hkrati pri pomenu mednarodnih objav in citiranja največjo deprivilegiranost občutijo družboslovne in humanistične vede, ki se med drugim ukvarjajo z

⁶ O citiranju in vplivu na vrednotenje uspešnosti v znanosti gl. tudi Redner 2005; Craig idr. 2007. O zgodovini nastanka faktorja vpliva, ki je bil v znanosti prvič omenjen leta 1955, ter o nastanku znanstvenega indeksa citiranja (Science Citation Index), ki je nastal leta 1961, gl. Garfield 2006.

nacionalnimi vsebinami raziskovanja (s pripravo slovarjev, nacionalnih topografij, lingvističnih atlasov ipd.). Kot bo razvidno iz nadaljevanja članka, se snovalke_ci meril znanstvene odličnosti v slovenskem prostoru zavedajo specifik posameznih ved in področij, kjer ima »vsaka [veda] posebej svojo zgodbo, svoje dobre in slabe strani, svoje potenciale in primanjkljaje, vsaka sledi svojemu scenariju razvoja in napredka« (Demšar 2013, 64; gl. tudi Sorčan idr. 2008, 71). Vendar Franci Demšar (2013, 64) istočasno poudarja tudi, da se je »trend večjega števila znanstvenih objav v mednarodnih znanstvenih revijah [...] iz naravoslovnih in tehničnih ved uspešno razširil tudi na družboslovje in humanistiko«. Pri tem pa se je objavlanje v strokovnih revijah ali zbornikih, kjer gre za prenos znanosti v lokalno okolje, zaradi spodbujanja objavljanja v revijah z visokim faktorjem vpliva zelo zmanjšalo. Vodja oddelka na testni naravoslovni inštituciji je o posledicah objavljanja v prestižnih mednarodnih revijah povedal:

Ko smo uvedli kriterije odličnosti na podlagi mednarodnih objav, so pravzaprav nacionalne strokovne-znanstvene revije na mnogih področjih, vključno s kmetijstvom, enostavno prenehale obstajati. Ker ni nobene spodbude za raziskovalce, da bi sploh kaj objavljali v slovenščini, ker jim to v karierni poti nič ne prinese. (M, N)

Vloga družboslovno-humanističnih znanosti je tudi opozarjanje na paradokse, neenakosti, probleme, konflikte in zlorabe, ki jih povzroča sodobni čas. Vendar je v sodobnem neoliberalnem sistemu, kot razmišlja ena od sodelavnic, vloga družboslovno-humanističnih ved omalovaževana predvsem zaradi nemerljivega ekonomskega učinka in zaradi opozarjanja na neetična merila, ki jih ekonomski kapital povzroča:

Pri nas se znanost sesuva. Mi smo trg, [...] neoliberalizem uvaža nazaj logiko absolutne svobode trga. Če pogledaš udeležence trga, ki so finančno najmočnejši, potem preko neoliberalne logike škarje in platno dolgoročnega znanstvenega razvoja predajaš trgu, ki ni kar tako. Mi lahko rečemo, [da] vsi enaki vstopamo na trg. To ni res. Na trg vstopajo določeni, ki so močnejši, in to je kapital. To so privatniki, in dejstvo je, da privatniki niso zagovorniki humanistike in družboslovja. Ker humanistika in družboslovje sta prostor kritične misli, ki postavlja meje kapitalu, ki hoče brezmejno eksploatirat. Kako pričakovati od kapitala, da bo finančno podprl mesto lastne kritike? [...] Zato je nastala država. V zgodovini je nastala država tudi zato, da ljudi ščiti pred kapitalom in plenilstvom. Znanost se lahko konstituira kot zna-

nost samo preko neke dolgoročne prakse. [...] Da ti konstituiraš znanost, moraš, prvič, imeti prostor, da dvomiš, ne pa veruješ, in drugič, imeti prostor utopičnega mesta. Brez nekega trdnega financiranja, ki ti zagotavlja, da lahko postavljaš svoj »laboratorij« in utopijo, družboslovne in humanistične znanosti ni. Trg bo financiral največ, če bo, preverbo javnega mnjenja, da bo videl, kje lažje kaj proda.⁷ (Ž, H)

Zato znanstvena odličnost ni objektivno izmerljiva kvaliteta, ampak družbeni konstrukt, ki je vedno del družbenopolitičnega konteksta in zato predmet raznolikih kulturnih in političnih vplivov in spolne pristranskosti (Brink in Benschop 2011). Danes se zelo spreminjajo tudi kriteriji, ki odločajo o objavi znanstvenega članka. V kontekstu prakse »objavi ali propadi« (angl. *publish or perish*) kriteriji pogosto niso odvisni le od kakovosti vsebine, ki jo zahteva uredniški odbor določene prestižne mednarodne revije, temveč tudi od statusa inštituta in države, kjer avtorica_r deluje, od teoretične orientacije, slovesa in mreže urednic_kov in revizork_jev ipd. (Lawrence 2003; Johnson in Oppenheim 2007). Ključno vlogo pa čedalje bolj igra tudi denar, ki marsikje odloča o času objave, saj so od avtorice_ja plačani članki objavljeni v mesecu ali dveh, neplačani članki pa šele čez leto dni ali celo kasneje. Zato se lahko popolnoma strinjamo z Bourdieujem (2004, 38), da kriteriji pri ocenjevanju akademskega dela ne morejo biti popolnoma pravilno artikulirani, saj je vedno prisotna implicitna taktična dimenzija. Obstajajo namreč raznoliki dejavniki, ki vplivajo na tiste, ki ocenjujejo pojem znanstvene odličnosti, oziroma na to, kdo ima možnost akumulirati največ znanstvenega kapitala in moči ter s tem postati avtoriteta, ki opredeljuje, kaj je odlično in kaj ne.

Omejene finančne možnosti razvoja znanosti povzročajo, da znanstvenice_ki postajajo »ovce s petimi nogami« (Brink in Benschop 2011, 6) oziroma »Janezi za vse posle« (angl. *Jack-of-all-trades*),⁸ kar pomeni, da morajo biti dobre_i znanstvenice_ki obenem uspešne_i raziskovalke_ci in predavateljice, krasne_i administratorke_ji in menedžerke_ji ter odlične_i promotori.

7 Na temo vloge družboslovno-humanistične znanosti in teorije v neoliberalnem sistemu sta izšla zbornika *Prihodnost znanosti* (Kolšek in Gregorc 2011) in *Za odprto znanost* (Luthar idr. 2004).

8 Besedno zvezo »Jack-of-all-trades« je predstavila Dr. Muriel E. Swijghuisen Reigersberg, managerka za razvoj raziskovanja in političnega upravljanja z kolidža Goldsmiths Univerze v Londonu, ki je junija 2016 v Sloveniji vodila dve delavnici v okviru projekta GARCIA. Delavnica Na začetku kariere v znanosti in raziskovanju: orodja za preživetje je bila namenjena mladim perspektivnim raziskovalkam_cem, delavnica Razvoj raziskovanja in znanstvene kariere: možnosti in izzivi pa predstojnicam_kom in vodjem uprav iz testnih institucij projekta GARCIA.

rice_ji samih sebe. Prav tako morajo razumeti zakonodajo in politike, biti seznanjene_i s sodobnimi komunikacijskimi tehnologijami in biti uspešne_i pri prijavljanju na razpise za pridobitev virov financiranja. Od mladih doktorand_ov se ne pričakuje zgolj raziskovanje in objavlanje v domačih ali tujih znanstvenih revijah, temveč tudi aktivna vpetost v mednarodne znanstvene mreže, pridobivanje mednarodnih nagrad, pisanje raziskovalnih in aplikativnih projektov, suvereno predstavljanje rezultatov na mednarodnih konferencah ipd.

V slovenskem prostoru so se posledice pojavljanja akademskega kapitalizma začele javno kazati in kritizirati pri snovanju nove *Raziskovalne in inovacijske strategije Slovenije 2011–2020*, ki so jo oblikovali leta 2010. Z objavo *Izhodišč za nov nacionalni raziskovalni program* se je v medijih vsul plaz kritik, zlasti profesorice_jev in raziskovalk_cev s področja humanističnih in družboslovnih ved (prim. Žagar 2010; Rizman 2014), da snovalke_ci strategije ne razumejo vloge znanosti in univerz, ki opozarja na vrednote, kot so medsebojno sodelovanje, tovarištvo, solidarnost in stabilnost, ter da nove strategije spodbujajo avtoritarno hierarhijo, tekmovalnost, nezaupanje in sovraštvo med zaposlenimi. V kontekstu spolne problematike v znanosti je zanimivo, da kritike niso vključevale dimenzije spola in niso izrecno izpostavljale težav ranljivih skupin. Sodeč po analizi formalnih in neformalnih meril kritike žal niso dosegle svojega namena, in danes Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport kot nacionalni financer raziskovalnih dejavnosti ter ARRS kot usmerjevalec razvoja s svojim sistemom vrednotenja znanstvenih kriterijev močno vplivata na razvoj slovenske znanosti.

ARRS in formalna merila znanstvene odličnosti

ARRS je kot neodvisna javna raziskovalna organizacija merila odličnosti zasnovala na podlagi veljavnih mednarodnih standardov (zlasti Evropskega raziskovalnega sveta), klasifikacije in šifrantov, priporočil EU (CERIF – *Common European Research Project Information Format*), *Zakona za raziskovalno in razvojno dejavnost* (zadnjič dopolnjen leta 2012) ter ukrepov *Raziskovalne in inovacijske strategije Slovenije 2011–2020*. S ciljem, da agencija »spodbuja mednarodno sodelovanje ter sofinancira in izvaja sprejete obveznosti v okviru mednarodnih sporazumov, memorandumov in protokolov, ki jih je sklenila Republika Slovenija« (ARRS 2013), so merila odličnosti zasnovana po vzoru zahodnega matematično merljivega sistema.

Vsaki_emu znanstvenici_ku, ki deluje v raziskovalni organizaciji, se v informacijskem sistemu o raziskovalni dejavnosti v Sloveniji (SICRIS) seštevajo točke za t. i. kvantitativno oceno, ki opredeljuje znanstveno odličnost raziskovalke_ca. Skladno s *Pravilnikom o postopkih (so)financiranja, ocenjevanja in spremljanja izvajanja raziskovalne dejavnosti* (dopolnjenem leta 2016) veljajo za osrednje kriterije raziskovalne uspešnosti kakovost znanstvenih objav (pomembno je, da se objave nahajajo v revijah iz baze *Web of Science* ali *Scopus*), število čistih citatov ter pridobljena finančna sredstva od pogodbenih partnerjev. Pridobljene točke oziroma ocene igrajo ključno vlogo pri izpolnjevanju temeljnih pogojev za vodjo raziskovalnega projekta pri ARRS ter pri določitvi najuspešnejših raziskovalk_cev glede na raziskovalna področja in kazalce raziskovalne uspešnosti.⁹

Potrebno je poudariti, da se pri ocenjevanju osnovnih kriterijev za vodjo raziskovalnega projekta upošteva razlike med vedami (naravoslovje, tehnika, medicina, biotehnologija, družboslovje, biologija, geologija, humanistika in družboslovje) in vrsto projekta (projekt za mentorje, temeljni projekt, raziskovalni program, aplikativni projekt, podoktorski projekt, ciljni raziskovalni projekt). Od podoktorske_ga kandidatke_a se ne pričakuje »predavanj na mednarodnih konferencah v tujini in sodelovanj pri mednarodnih projektih« (po *Metodologiji ocenjevanja prijav*). Dodatna razlika je tudi v oceni kandidatke_a oziroma, ali prijavitelj_ica projekta sodi med starejše ali mlajše doktorice_je.¹⁰ Poleg znanstvenih dosežkov so v prvi fazi izbora kandidatke_a za vodjo raziskovalnega projekta ključni še družbeno-ekonomski oziroma kulturno relevantni raziskovalni rezultati raziskovalke_ca.¹¹

9 Poleg kvantitativne ocene so za prijavo temeljnih in aplikativnih projektov in raziskovalnih programov ključni še najpomembnejši dosežki na raziskovalnem področju pri projektu, na raziskovalnem programu ter na področju gospodarstva in družbenih ali kulturnih dejavnostih.

10 Za mlade doktorice_je veljajo kandidatke_i, pri katerih od zagovora doktorata še ni minilo deset let. Pri njih je meja za prijavo projektov nižja od mejne ocene starejšega kandidata.

11 Vrednotijo se naslednji kriteriji: izkazana pedagoška dejavnost kot visokošolski_a učitelj_ica; izkazana mentorstva pri diplomah in doktoratih; avtorstvo poljudnih člankov v revijah, ki dosežejo širši krog bralcev; prisotnost v medijih s komentarji in kritičnim razmišljanjem ter (so)organizacija javnih dogodkov s prispevkom k popularizaciji znanosti; izkazovanje relevantnih dosežkov na področju kulture (kazalec se uporablja za humanistiko); izkazovanje članstva v odborih, pomembnih za stroko; izkazane povezave z industrijo oziroma družbenimi dejavnostmi; avtorstvo oz. soavtorstvo patentov, standardov, licenc, novih proizvodov, tehnologij in tehnoloških rešitev, inovacij; ustanoviteljstvo oz. soustanoviteljstvo spin-off podjetja.

Velja tudi poudariti, da ARRS na načelni ravni podpira enakost spolov in pri vstopnih pogojih za pridobitev nacionalnih projektov agencije upošteva daljše časovno obdobje odsotnosti iz raziskovalne dejavnosti, kjer je kot razlog za odsotnost najpogostejše naveden starševski dopust (ARRS 2016c). Po navedbah ARRS so v agenciji od leta 2010 dosledno izvajani pozitivni ukrepi za zagotavljanje uravnoteženosti spolov pri sestavi stalnih strokovnih teles, po zaključku projektnih razpisov pa je spremljana zastopanost obeh spolov pri vodjih projektov (ibid). V kvalitativni študiji pa se je pokazal problem, da raziskovalke s skrbstvenimi obremenitvami težko dosegajo merila raziskovalne uspešnosti, kjer se ocenjujejo izjemni dosežki pri publikacijah, citiranost, statusna odličnost (mednarodne znanstvene nagrade ali državne nagrade Republike Slovenije), predavanja na mednarodnih konferencah v tujini (zlasti kot uvodne_i predavateljce, vabljenec_i predavateljce), sodelovanje pri mednarodnih projektih ali delih mednarodnih projektov (ne bilateralnih). Ker se kriteriji za pridobivanje projektov poostrujejo, hkrati pa se slovenska znanost čedalje bolj financira zgolj s projekti, ki ne predstavljajo permanentnega financiranja, slovenski znanstveni prostor izgublja uveljavljene in kompetentne raziskovalke_ce. Na to je opozorila tudi sogovornica s testne inštitucije:

Ti povem, da ljudje bežijo iz znanosti. Odlični ljudje, ker ne vidijo smisla, ker ne delajo več znanosti. Da bi si človek rekel, v redu, imamo zagotovljeno plačo, ta plača meni zagotavlja, da raziskujem probleme, ki so pereči. Ampak problem je, da Slovenija nima več strategij. Mi na področju znanosti nimamo več percepcije, kam to stvar peljati. Kaj znanost je. To vse uravnava stihija, naključje, in je prepuščeno Bruseljskemu trgu. In nacionalnim interesom znanstvene mafije. (Ž, H)

Boj za pridobivanje projektov je za mnoge raziskovalke_ce, raziskovalne skupine, inštitute in oddelke tudi boj za preživetje, zato so raziskovalke_ci nenehno pod hudimi pritiski, ki močno krhajo odnose med zaposlenimi in delovno vzdušje v raziskovalnem prostoru. Raziskovalka, ki je morala zapustiti humanistično institucijo zaradi neuspešnosti pri projektnih razpisih, je poudarila, da je bilo nenehno pisanje projektov in trud za njihovo pridobivanje »totalno klavstrofobično«. Druga raziskovalka, ki je uspela pridobiti projekt, pa je izpostavila prekarno delo mladih, ki so zaposleni zgolj za čas trajanja projekta. »Večina ljudi, ki je odgovornih, bo dala vse od sebe in še preveč, in se popolnoma izčrpa. In [bo] vseeno ostala brez [projekta]. In to se nenehno

ponavlja, to je res hudič« (Ž, H). Med mladimi na začetku karierne poti ni bilo zaslediti spolne pristranskosti pri zaposlovanju na projektih. Kot največji problem so izpostavile_i, da ni možno zaposlovanje za nedoločen čas. To je mnoge privedlo do tega, da se počutijo kot novodobne_i samostojne_i podjetnice_ki v okviru javnih ustanov:

Pravijo nam javni uslužbenci, denar pa pridobivamo, kot da smo privatniki, mi smo v nezakoniti poziciji in se temu ne upremo. [...] V sistemu, v katerem smo, javno-privatnem, ni pomembna pogodba za nedoločen čas, ampak je pomembno, da pripelješ denar. [...] V bistvu so razpisi tisti, ki določajo kriterije odličnosti. Ker če padeš na razpisu, si lahko še tako odličen, pa te mi ne moremo obdržati. (Ž, H)

Zaradi nestabilnega projektnega dela mnogi mladi v slovenski znanosti ne vidijo perspektive. Sogovornik, ki je zapustil humanistični inštitut na začetku uvajanja projektnega dela in se zaposlil kot samostojni podjetnik, je poudaril, da je projektni način dela zgrešen. Najbolj je obsojal, da »se je bilo treba prijavljati na razpise raznoraznih tematik, ki [...] marsikdaj niso imeli nič zveze z našim področjem del, pa je bilo treba na silo nekaj pogruntati« (M, H).

Zaradi varčevalnih ukrepov in zniževanja proračunskih sredstev za raziskave in razvoj ARRS namensko zavlačuje s projektnimi razpisi in ocenjevanjem prijav, zato mnogo raziskovalnih institucij in tudi univerz poskuša s prijavi v mednarodnem raziskovalnem prostoru. Čeprav je sodelovanje v mednarodnih konzorcijih spodbujajoče za razvoj slovenske znanosti, je na drugi strani rezultat uspešnosti na mednarodnih projektih velikokrat odvisen od finančnega deleža, ki ga država nameni skupnim razvojnim programom, in tudi od pomembnosti države na mednarodnem znanstvenem polju. Ker je Slovenija majhna država z majhnim BDP-jem, slovenske institucije zelo težko dobijo projekte, v katerih bi bile vodilne partnerice. Posledično se čedalje več inštitutov prijavlja na t. i. aplikativne in tržne projekte, kjer velja opozoriti na konkurenčno prednost naravoslovnih in tehničnih ved, ki imajo v nasprotju s humanističnimi in družboslovnimi vedami dolgo tradicijo podpiranja sodelovanja z gospodarstvom, tudi z odpiranjem podjetij na fakultetah in s spodbujanjem »podjetniškega« ravnanja. Humanistične in družboslovne znanosti za razliko od naravoslovno-tehničnih in matematičnih zelo težko aplicirajo svoje znanje v razvoj gospodarstva. Tako so sogovornice_ki iz naravoslovne institucije manj kritizirale_i aplikativne projekte kot intervju-

vanke_ci iz humanistične institucije. Slednje_i so pri aplikativnih projektih najbolj kritizirale_i omejen čas za poglobljeno raziskovalno delo (arhivsko delo, delo na terenu), kar lahko po njihovih besedah privede do hitenja, poustvarjanja ali celo izmišljanja vsebine za namene doseganja projektnih kazalnikov in učinkov v okolju. Posledica tega je, da so učinki le kratkoročni in nikakor ne dosežejo kriterijev trajnosti. Kvalitativna študija je razkrila tudi problem projektnega financiranja zbirk in korpusov, pomembnih za utrjevanje in razvoj slovenske identitete in kulture. Vodja raziskovalnega inštituta, kjer pripravljajo temeljna dela za slovenski kulturni prostor, je o projektnem in nestabilnem financiranju pojasnil:

Pri nas so dolgoročne delovne naloge. Kaj vem, če se dela recimo Slovenski lingvistični atlas, ki so ga začeli delati leta 1945 in je zdaj začel izhajati, ker se je do zdaj zbiral gradivo in komentiralo, zdaj bo pa ene tri, štiri leta izhajal zvezek. Potem tukaj ne moremo govoriti o nekih projektih, to mora biti splošno financirano. Ali pa Splošni slovar SSKJ-ja.[...] Ne more zdaj nekaj, kar traja že 70 let, pa ... Ups, zdaj pa pet let ne bo denarja. Ker če mi te ljudi izgubimo, ki so se 10, 20 let šolali za to, da bodo to znali delat, ni nikogar, ki bi to znal delat razen njih. (M, H)

Raziskovalke_ci so izpostavile_i tudi težave zaradi zmanjševanja kadrov za pripravo omenjenih nacionalnih del ter posledično pomanjkanje časa za doseganje bibliometričnih meril, zlasti pri objavljanju v mednarodno uglednih revijah. Zaradi specifičnega dela, ki med drugim zahteva natančno porazdeljeno delo v skupini, po besedah ene od sogovornic »za članke pravzaprav ni časa. Redko, zelo redko, da bi mi uspelo kakšen članek pisati v službi. To mora biti avgust ali pa en tak mrtev čas, da je mirno. Drugače pa čez leto ne.« (Ž, H) Ker so bibliometrični kriteriji nujni za pridobivanje točk SICRIS, postajajo raziskovalke_ci nekonkurenčne_i na polju znanstvene odličnosti in pri mnogih mladih je prisoten strah o njihovi bodoči znanstveni karieri ob zaostrovanju trenutnih pogojev v znanosti, ki vključujejo tudi negotove oblike financiranja. Eden od sogovornikov je upravičeno razmišljal o ekonomskem učinku nacionalnih zbirk in korpusov:

To je taka tematika, ki komercialno trenutno ni prav zanimiva. Mogoče bo kdaj drugače. Odvisno od samega razvoja, tudi tehnološkega. [...] Slovarji so včasih imeli vsaj nek komercialni vir iz prodaje knjig. Zdaj tega ni. Zdaj je vse to presahnilo. Tako da smo v glavnem vezani na državna javna sred-

stva. [...] Kar pomeni, da konkurenčnost, pravzaprav, v mojem primeru pomeni konkurenčnost v primerjavi z drugimi inštitucijami v Sloveniji. [...] In tukaj takoj naletimo na težavo, da pač, če pišeš slovarje, in imaš zaradi tega manj objavljenih člankov, si nižje ovrednoten kot nekdo, ki tega sploh ne dela. Ampak veliko pa piše o tem. Pač, imamo konkretno tako situacijo, ko mi to delamo, pa težko pišemo o tem. Drugi, ki pa tega ne delajo, pa pišejo o tem. In je hecno, no. (M, H)

Kljub vsemu je objavljane znanstvenih rezultatov v mednarodno priznanih revijah pomembna naloga vsake_ga raziskovalke_ca, ki pa se veččin pisanja znanstvenih člankov nenehno uči, tudi s prejetjem konstruktivnih in dobronamernih kritik recenzentk_ov, po mnenju ene od sogovornic zlasti tujih. Po njenih besedah so recenzentke_i mednarodno uveljavljenih revij večje_i profesionalke_ci, poleg tega pa tudi niso preobremenjene_i z osebnimi ali inštitutskimi prijateljskimi povezavami ali zamerami.

Mednarodna primerljivost se mi zdi zelo pomembna zadeva. Pomembna stvar mi je tudi dobra pismenost. Ker to je nekaj, to je tudi ena veščina, ki se jo je treba učiti. Ta je seveda vedno povezana z neko produkcijo. In spet bi povezala z objavami. Spet ni vseeno, kje objavljaš, skozi kakšna sita greš. V tem smislu, ko rečeš objave v mednarodnem okolju, pri referenčnih revijah, niso pomembne zate samo zato, ker bi prinesle točke, ampak ker so dejansko tam kriteriji prepustnosti dosti višji. To se mi zdi pomembno. [...] Jaz imam kot urednica veliko izkušenj s tem, da ljudje preprosto ne sprejmejo te kritike. Osebo jemljejo recenzije oziroma tudi recenzenti na drugi strani ne jemljejo resno, da so recenzenti. In to se mi zdi slabo. Ko pa ti v tujini objaviš pri nekih uglednejših tiskih, pa točno veš, da bo hud recenzentski postopek, da bo potem še tisti ubeseditveni postopek, da bodo korekture in vse. Da tu bdijo eni ljudje, ki so profesionalci in se s tem ukvarjajo. Mi tu pa vsi vse vemo. Zato je tu raven na nek način nižja. S tega vidika odličnosti, se mi zdi, da je [to] z mednarodnostjo, z mednarodnimi vezmi in publiciranjem, zelo povezano. (Ž H)

Formalni kriteriji znotraj testnih institucij pomembno vplivajo tudi na pogoje pri sprejemanju novih raziskovalk_cev ali profesor_jev v raziskovalno skupino, na profesorsko mesto in napredovanje. V testnih institucijah projekta GARCIA je analiza zakonskih dokumentov pokazala, da so kriteriji za delovna mesta opredeljeni v *Sistematizaciji delovnih mest*, ki temelji na statutih insti-

tucij ter na državnih zakonih in pravilnikih, zlasti na pravilniku o raziskovalnih nazivih, ki ga določa ARRS (Uradni list 2008). Ko kandidat_ka izpolnjuje formalne pogoje, ki jih glede na sistematizacijo delovnih mest zahteva tudi javni razpis za novo delovno mesto, so postopki končnega izbora na testnih institucijah različni. Kot je pokazala raziskava, so razgovori na naravoslovni instituciji s prijavljenimi kandidatkami_i običajno zgolj formalnost, saj so kandidatke_i že vnaprej znane_i, na humanistični instituciji pa so razgovori organizirani le za izbor kandidatov za mlade raziskovalke_ce, medtem ko je izbor kandidatk_ov za višje nazive v rokah vodilnih teles. Na obeh institucijah so na novo delovno mesto povabljeni kandidatke_i, ki jih vodilne_i že poznajo oziroma so za institucijo že opravljale_i razna raziskovalna dela, bodisi preko študentskega dela ali po avtorski pogodbi. Kljub temu pa intervjuji kažejo, da ocena SICRIS ni med najpomembnejšimi kriteriji, ki odločajo o sprejemu novih raziskovalk_cev, temveč se čedalje bolj vrednotijo osebne karakteristike kandidatke_a, njene oz., njegove socializacijske sposobnosti za skupinsko delo in neposredno tudi spol.

Neformalna merila za sprejem v raziskovalne skupine

V slovenski literaturi, ki obravnava problem neoliberalizacije slovenske znanosti, je moč najti mnogo prispevkov s kritičnimi pogledi na posledice razvoja akademskega kapitalizma in t. i. »uporabnosti« humanistike in družboslovnih ved v primerjavi z naravoslovno-matematičnimi in tehničnimi vedami, nekoliko manj pa je prispevkov, ki raziskujejo neformalna merila, ki posredno vplivajo na kriterije zaposlovanja raziskovalnega in pedagoškega osebja.

Analiza kvantitativne študije je pokazala, da je v slovenskem prostoru običajnejša in najpogostejša pot za začetek znanstvene kariere status mlade_ga raziskovalke_ca. Intervjuvane_i sogovornice_ki na testnih institucijah so večinoma začele_i kot mlade_i raziskovalke_ci, ki so bile_i povabljene_i s strani profesorice_jev na dodiplomskem študiju. Na testni naravoslovni fakulteti se je pokazalo, da profesorice_ji že v času dodiplomskega študija spodbujajo perspektivne študentke_e k nadaljnji karierni poti in jih vključujejo v manjše raziskovalne projekte:

Imamo tako ali tako kakšne projekte, kjer vključujemo študente, in če se študent potem tam izkaže, to je neka taka, bom rekla, malo preizkusna doba, potem [...] poskušamo najti kakšen dodaten projekt. [...] Gre za to,

da človeka nekako spoznaš. [...] In potem, če se izkaže, potem se marsikaj naredi, da mu omogočaš ... (Ž, N)

Če se je na javni razpis prijavil_a nepoznan_a kandidat_ka, je vodja enote o delovnih navadah in sposobnostih prijavljene_ga kandidatke_a poizvedel_a med svojimi kolegi_cami.

Mladi raziskovalec, preden se pojavi, ta je običajno tabula rasa, ne vemo nič o njem. Dostikrat, ne pa vedno. Mogoče sem bil njegov profesor, mogoče je bil kolega njegov profesor. Nekdo ga pozna. Pravzaprav je zelo redko prišel sem na pogovor nekdo, o katerem prej še nismo nič vedeli. Če pa je že prišel, in tudi tak je prišel [...] v tem primeru pa vem, kaj je študiral, sem poklical svojega kolega, ki je bil njegov profesor, pa mi je on povedal. Spet – mi nismo Amerika, mi nismo Nemčija. (M, H)

Status mlade_ga raziskovalke_ca ni pomemben le zaradi pridobljene izobrazbe na podiplomskem študiju in raziskovalnih izkušenj, temveč tudi zaradi spoznanja, kako se raziskovalka_ec zna prilagoditi raziskovalni skupini in usposobiti za skupinsko delo. Večina sogovornic_kov, ki vodijo raziskovalne enote ali skupine, je med neformalnimi pogoji kot najpomembnejše merilo izpostavila pomen osebnostnih lastnosti sodelavk_cev, saj po mnenju sogovornic_kov do največ napetosti med sodelavkami_ci prihaja zaradi karakterja ljudi.

Ko finančne razmere niso bile tako pereče, je večina uspešnih mladih raziskovalk_cev ostala na matičnih inštitucijah, kar je bil tudi cilj programa *Mladi raziskovalec*, nove zaposlitve pa so odvisne zgolj od pridobljenih projektov (glej prispevek Duške Knežević-Hočevar v tem zborniku): »Mi delamo dejansko to izbiro [novega kandidata] že pred doktoratom. Izbira poteka pri MR-jevcih, če se MR-jevci izkažejo za odličnega, daš veliko energijo v to, da ga obdržiš. Če ne, ga pa spustiš, da gre drugam« (Ž, H). Na naravoslovni inštituciji so zaposlitve na raziskovalna delovna mesta ravno tako odvisne od pridobljenih projektov, zaposlitve na pedagoška delovna mesta, ki omogočajo zaposlitve za nedoločen čas, pa od financiranja univerz.

Hkrati je analiza intervjujev pokazala, da je potrebno kot pomembno merilo upoštevati tudi »strokovno uspešnost« oziroma, po besedah vodje enote, »kako je kandidat uporaben v sami stroki, ki se dostikrat ne ukvarja z zelo znanstvenimi vprašanji« (M, N). Poleg tega se je večina sogovornic_kov stri-

njala, da od kandidatk_ov na začetku kariere ne moremo pričakovati odličnosti na vseh področjih in da ni mogoče dobiti univerzalne_ga kandidatke_a.

Univerzalnega človeka za vsa dela enostavno ne moreš dobiti, ker je točno tako, da pač nekdo, ki je zelo dober na pedagoškem področju, je gotovo malo manj dober na raziskovalnem in strokovnem. Tisti, ki je zelo dober v temeljnih raziskovalnih projektih, ni najboljši v tem prenosu v prakso. Tako da je pač treba prilagoditi potrebam. Če iščeš človeka, ki bi bil za strokovne probleme, naloge ali za prenos v prakso, potem seveda ne smejo biti tiste točke pogoj, ker boš verjetno dobil slabo varianto. (Ž, N)

Novi pogoji dela v znanosti, ki večinoma temeljijo na delu v skupinah in na projektnih nalogah, so zelo spremenili naravo raziskovalnega dela. Včasih so raziskovalke_ci opravljale_i individualna dela, danes pa je uspešen timski način dela med najpomembnejšimi kvalitetai dobre raziskovalne skupine. Marsikje se je šele z mednarodnimi razpisi, kjer so zelo strogi nadzori nad vsebinami oddanih izročkov, časovnimi roki in porabljenim denarjem, razvilo sodelovanje med kolegi_cami in posledično objavljane skupnih znanstvenih člankov in druge literature. Sogovornice_ki iz humanistične institucije, ki so se za razliko od naravoslovne institucije s prijavo na mednarodne raziskovalne in aplikativne projekte začele_i ukvarjati šele pred leti, so pojasnile_i, da je pri njih timsko delo slabo razvito zaradi predhodne izolacije posameznikov na inštitutu, ki so same_i poskrbele_i za vse, kar pa se v sodobnosti spreminja, saj je potrebno na institucije tudi prinašati denar. Zato se danes po besed naših sogovornikov metod in orodij za doseganje uspešnega timskega dela šele učijo, ključnega pomena pri tem pa so, kot je že bilo omenjeno, socialne veščine raziskovalk_cev.

[Mi] gradimo na timskem delu. Nam je pomembna individualna znanstvena odličnost, ker pa je naša ambicija zgraditi močno prodorno raziskovalno ekipo, je pomembna tudi ta socialna dimenzija – sociabilnost raziskovalca. Lahko nekdo, ki je znanstveno odličen, razbije tim, in včasih vzamemo človeka, ki mogoče ni tako znanstveno odličen, ima pa v primerjavi z drugim kandidatom neko socialno modrost, socialno inteligenco, in je to njegov doprinos, ki nikjer ni individualno karierno zabeležen. Kako on razmišlja. Ko dela eno prijavo, ali vidi samo sebe in svojo vsebino ali misli timsko in razširi. (Ž, H)

Druga sogovornica s humanistične institucije je o vrlinah dobrega tima pojasnila, da »ko se delo nekako razdeli, je pošteno, da vsak svoje delo opravi

temeljito. Da je pripravljen na komentarje drugih sodelavcev. [...] To se mi zdi bistveno. [...] Povedati svoje mnenje, stati za svojim mnenjem, pa svoje delo opraviti korektno« (Ž, H).

Uspešnost pri projektnih razpisih za sogovornice_ke na humanistiki in naravoslovju pomeni tudi možnost sprejema novih kandidatk_ov v raziskovalne skupine, ki pa so žal zaposlene_i le za določen čas. Kot je bilo že omenjeno, so kandidatke_i za novo delo na projektih večinoma že poznane_i raziskovalke_ci, kar je po mnenju intervjuvank_cev posledica majhnosti slovenskega prostora, omejenega števila primernih kandidatk_ov za specifično znanstveno področje in dobro vzpostavljene neformalne mreže raziskovalk_cev po posameznih področjih.

Pri izbiri mladih raziskovalk_cev in/ali pedagoških asistentk_ov in asistentk_ov z doktoratom imajo glede tega, za koga bo izbran_a kandidat_ka delal_a, odločilni glas mentorice_ji oziroma profesorice_ji. Asistentke_i veljajo za »desno roko« svoje_ga profesorice_ja, zato ti zelo cenijo, da je med njimi in kandidatkami_i dobra kompatibilnost, medsebojno zaupanje in razumevanje. Pri tem je zanimivo spoznanje, na katerega sta opozorili dve priznani slovenski znanstvenici na naravoslovni instituciji, in sicer, da zelo pomembno vlogo pri izbiri asistentke_a igra tudi spol.

Pri meni so [za asistente izbrane] večinoma ženske. Ampak zelo pragmatično, ker so pridne. Ker bodo vse naredile, čeprav imam pa naslednika svojega, če bo bog dal, sedaj je šel v tujino na »post doc«, je pa moški. Ampak ne zato, ker je moški, ampak ker je tako dober. Tukaj imam jaz tako dvojne [...] kriterije, čisto odkrito povedano. Ker za naslednika svojega, to je posebno mesto, to ni sedaj karkoli, mora biti absolutno najboljši. To se izkaže, da je moški. Pridnost je premalo. Medtem pa recimo za prakso, za projekt, za karkoli, je pa absolutno dobro vzeti raje žensko, ker je vse narejeno. [...] To se pravi, če grem jaz v Banja Luko in vem, da so tri stvari tukaj [za narediti], vem da bo [...] ta stvar speljana. Ni nujno, da bo [dobro] narejeno, lahko da bo kaj »pomuteno«, ampak jaz nimam kaj skrbeti. (Ž, N)

Druga sogovornica pri izbiri asistentk_ov izhaja iz svoje lastne izkušnje, ko jo je šef zaposlil kljub zavedanju, da bo kot mlada kandidatka za določen čas odsotna zaradi materinstva, in je dal prednost samoiniciativnosti, samostojnosti, angažiranosti in delavnosti raziskovalke. Bil je mnenja, da materinstvo traja le leto dni, kar je minimalno obdobje proti delovni dobi, ki traja štiri-

deset oziroma petdeset let. Eden izmed sogovornikov, ravno tako iz naravoslovne institucije, pa je pri izbiri med tremi kandidatkami poudaril, da je kot kriterij upošteval tudi dejstvo, da je raziskovalka že bila na materinskem dopustu.

Glede spolne diskriminacije in segregacije med moškimi in ženskami je analiza pokazala, da niti vodje niti raziskovalke_ci pri rekrutiranju novih kandidatk_ov vprašanja spola niso videle_i kot problematičnega. Večinoma so poudarjale_i pomen spolno uravnoteženih raziskovalnih skupin, ker na obeh testnih institucijah prevladujejo ženske. To je posledica večjega števila žensk, ki uspešno zaključijo podiplomski študij in dosegajo formalne kriterije za nadaljevanje karierni poti. Sogovornice_ki, večinoma iz naravoslovne institucije, so izpostavile_i, da so ženske v primerjavi z moškimi bolj vajene trdega dela, učenja, sedenja pred računalnikom, potrpežljivosti in poslušnosti, zato so bolj primerne tudi za projektno delo. Sogovornica, ki je zapustila testno naravoslovno institucijo, je o odnosu do raziskovalk_cev razmišljala:

Vem pa, da so bile ženske malo bolj preferirane zaradi tega, ker so bile bolj pridne. [...] Ampak pridne v tem smislu, da niso preveč ugovarjale. Naredile so dejansko zelo veliko, kar jim je mentor rekel, moški, to sem jaz zmeraj občudovala, so bili vedno malo bolj individualni, malo bolj so si upali reči, malo bolj so bili inovativni tudi na svojem področju. Ja lahko rečem, da so bili tudi do neke mere uporniški. Pri ženskah, kakor sem opažala, tega ni bilo. Sicer noben kodeks ni obstajal, nič ni bilo nekih, bom rekla, razlikovanj. Sicer so na koncu točke vseeno šteje, a ženska se je nekako vseeno morala preko točk dokazovati, moški pa, se mi zdi, so bili že po samem karakterju malo bolj, pa ne bom rekla »naduvani«, ampak malo bolj so izstopali, malo bolj so znali tisto, kar so naredili, predstaviti. Malo bolj so se šopirili. (Ž, N)

Zato velja kritično ovrednotiti konstrukcijo »znanstvene ženskosti« v Sloveniji, ki ustvarja zaželeno podobo znanstvenice, ki si svoj uspeh pribori s svojimi pozitivnimi lastnostmi, kot so večja potrpežljivost, marljivost, ustrežljivost in odzivnost ipd. Takšna »zaželeni« vloga žensk v akademskem okolju ustvarja podobo, da je lahko ženska v znanosti enako uspešna kakor njen moški kolega samo, če poleg raziskovalnih kompetenc poseduje tudi te pozitivne osebnostne lastnosti. Na takšen način se ženske, ki delujejo v akademskem okolju, kjer prevladuje moški habitus, sili k izvajanju neplačanega dela. V sodobnem času tako čedalje več žensk zapuša znanstveno okolje ali ostaja

na istih raziskovalnih pozicijah, saj nimajo pogojev za napredovanje. Sogovornik iz naravoslovne inštitucije je kot vzrok neambicioznosti žensk označil ženske same:

Če ženske ostanejo [v znanosti], pa nimam občutka, da bi karierno obstale, razen seveda, če se same na nek način tako ne odločajo ali pa mogoče ne omejujejo. To pa lahko rečem, da imamo nekaj kolegic, ki smo jih v bistvu mogli malo porivati, da so se premaknile naprej recimo, da so [vložile] vlogo za docenturo. Tudi če niso potem seveda niti imele perspektive, da bi postale učiteljice, ampak tudi na teh asistentskih mestih recimo, da za višje nazive vlagajo. (M, N)

Po drugi strani pa je sogovornica iz iste institucije poudarila, da se kljub uravnoteženi zaposlitvi po spolu »še zmeraj močno čuti ta moška prevlada. [...] Duh, ki prevladuje na oddelku, je še zmeraj tako moško usmerjen. [...] Je manj demokratično. Tukaj je [čutiti] to moškost« (Ž, N). Problem spola je prišel najbolj do izraza pri zasedanju višjih položajev na delovnem mestu. Pokazalo se je, da so v obeh inštitucijah na vodilnih pozicijah moški, ne glede na disciplino (humanistika ali naravoslovje). Poleg tega so bili med sogovornicami_ki moški označeni kot bolj pogumni in drzni pri odločanju za odhod na izobraževanje v tujino in pri vzpostavljanju mednarodnih mrež, ki postajajo pomemben kriterij pri oblikovanju konzorcijev za mednarodne projekte in druge oblike sodelovanj. Glede kadrovanja žensk na višja delovna mesta je zanimivo razmišljanje sogovornice iz naravoslovne institucije, ki je odgovornost za nižje število žensk na višjih znanstvenih položajih pripisala samim ženskam:

A veste, da se pravzaprav to »nasledništvo«, kako ti pravzaprav kadruješ, precej odraža iz načina, kako si bil ti kadrovan. In to opažam recimo tudi pri drugih, če si se ti moral blazno boriti, pa so ti metali polena pod noge, običajno postaneš točno tak do drugih. [...] Bi morali tistim, ki so bili tako kadrovani, na nek surov način, pomagati. Pomagati, da bodo kadrovali lepše. Drugače. In če bi to uspelo, bi bilo potem tudi žensk več. Ker verjamem, da veliko žensk ni bilo. Ni imele te sreče. In postajajo, ko so šefice, zagrenjene, in mogoče vračajo to na nek način, ne da bi vedele. (Ž, N)

Podobno so razmišljale_i tudi mlade osebe na začetku karierne poti, ki so izpostavile_i, da so na naravoslovni instituciji prisotni hudi boji med profesorici_ji ter da so profesorice poklicno in osebno zelo močne in prodorne.

Zaključne misli

Predstavljeni problemi slovenske znanosti v obdobju uveljavljanja akademskega kapitalizma in posledicah neoliberalne družbe kažejo, da v procesu konstruiranja znanstvene odličnosti najpomembnejša merila odličnosti postavlja ARRS, ki se med drugim zavzema za internacionalizacijo slovenske znanosti in s tem uveljavljanje mednarodnih znanstvenih meril. Kot eden izmed financerjev nacionalnih raziskovalnih programov in projektov ARRS določa tudi osnovne formalne kriterije za vodje raziskovalnih projektov oziroma najboljše slovenske raziskovalke_ce, ki se težko dokopljejo do tako potrebnih financ za svoje raziskovalne skupine. Čeprav so po besedah Francija Demšarja, nekdanjega snovalca sodobnega sistema ocenjevanja slovenske znanstvene odličnosti, slovenske_i znanstvenice_ki mednarodno napredovale_i pri številu objav v mednarodno uveljavljenih publikacijah s faktorjem vpliva in indeksih citiranja, ter slovensko znanost postavile_i na zemljevid mednarodne znanstvene odličnosti, je kvalitativna študija pokazala, da se znotraj sistema slovenska znanost sesuva.

Nestabilno financiranje ter boji za raziskovalne in aplikativne projekte povzročajo notranje napetosti, tekmovalnost in pritiske, ki najbolj obremenjujejo mlade na začetku karierne poti in ženske. Vedno ostrejši pogoji za pridobivanje temeljnih nacionalnih projektov so sprožili hiperprodukcijo objav, pri čemer pa je vprašljiva njihova kakovost, izvirnost in trajnost. Podobne ugotovitve, kot jih je pokazala najina raziskava, so pokazali tudi prispevki v zborniku *Ženske v znanosti, ženske za znanost: znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb* (2013). Na tem mestu je potrebno dodati tudi, da je najin prispevek pokazal na izjemno pomembnost natančnega preučevanja položaja mladih, ki imajo v času trajanja projekta možnost zaposlitve le za določen čas. Mladi vse težje prenašajo pritisk nenehnega boja za čim večje število objav v mednarodnih publikacijah, pisanja projektov ter (v primeru odobritve projektov) pripravljanja projektnih poročil, ki pa žal niso ovrednotena kot znanstveno, temveč družbenoekonomsko oziroma strokovno delo.

Prav tako je najina raziskava pokazala, da se izgubljata vrednost in pomen temeljnih nacionalnih del (npr. slovarjev, leksikonov, enciklopedij, atlasov), saj slednja zahtevajo več časa za raziskovanje in pisanje kot ga omogoča projektno delo. Hkrati je iz kvalitativne študije razvidno, da mnogi razisko-

valke_ci in pedagoške_i delavke_ci na visokošolskih ustanovah svojega znanstvenega ali pedagoškega poklica ne opravljajo več zaradi veselja do raziskovanja in odkrivanja perečih družboslovnih ali naravoslovnih problemov, temveč zaradi nujnosti po preživetju. Čeprav sistem odličnosti to zahteva, prioriteta raziskovalnega dela ni več temeljno raziskovalno delo, temveč sledenje projektnim razpisom ter učenje birokratskega (beri: bruseljskega) jezika in drugih veščin projektnega pisanja.

Financerji raziskovalnih in aplikativnih projektov (tako ARRS kot tudi druge mednarodne evropske institucije), ki postavljajo projektne teme, posredno narekujejo tudi smer raziskovanja slovenske znanosti, ki izgublja svojo svobodo, kritičnost, refleksivnost in posledično uporabnost. Na drugi strani pa je projektno delo privedlo do več sodelovanja med raziskovalkami_ci ter do medsebojne pomoči in sodelovanja znotraj raziskovalnih skupin, med katerimi so najbolj zaželeno spolno uravnotežene skupine. Vrednotene so tako karakteristike moških kot tudi žensk, z medsebojnim sodelovanjem pa so v nekaterih skupinah ženske spodbujene k napredovanju in doseganju formalnih meril. Pereč je sistem izbora in rekrutiranja novih kandidatk_ov v raziskovalne skupine, saj so javni razpisi, pa tudi razgovori za že tako maloštevilna nova delovna mesta zgolj formalnost, ker je vedno izbran_a že vnaprej določen_a kandidat_ka. Pri tem imajo največjo besedo vodje inštitutov oziroma raziskovalnih skupin in projektov.

Raziskava tako potrjuje tezo, da je znanstvena odličnost v slovenskem neoliberalnem sistemu socialni konstrukt, ki je posledica različnih mednarodnih in nacionalnih procesov in praks. Slednje se žal niso izognile vplivu neoliberalne ideologije in moškega habitusa, ki povzroča veliko neenakosti, razočaranj in osebnostnih stisk. Le upamo lahko, da bo v prihodnosti čim manj primerov, ko so znanstveno uspešne_i in mednarodno priznane_i slovenske_i raziskovalke_ci pri 40. letu starosti še vedno zaposlene_i le za določen čas in razmišljajo, da so njihova znanja, kompetence in sposobnosti izkoriščani zgolj za namene izvajanja pedagoškega programa ali projekta. »Stres, ki ga čutim je, [...] da spet razmišljam, kako bom morala drugo leto oktobra predstojnika vprašati, kaj je zdaj z mojo delovno pogodbo. [...] [Moja generacija] smo vendarle verjeli v to, da če boš delal, če boš dosegel neke rezultate, da je to nek uspeh. Da je to dovolj. Pa daleč od tega. Rabiš še ogromno sreče. Biti ob pravem času na pravem mestu« (Ž, H). Si res želimo tako znanstveno odličnost?

Literatura

Basu, Aparna. 2006. »Using ISI's 'Highly Cited Researchers' to obtain a country level indicator of citation excellence«. *Scienometrics* 68(3): 361–375.

Bourdieu, Pierre. 2004. *Science of Science and Reflexivity*. Cambridge: Polity Press.

Brink, Marieke van den in Yvonne Benschop. 2011. »Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs.« *Organization* 19(4): 1–18.

Craig, Iain D., Andrew M. Plume, Marie E. McVeigh, James Pringle in Mayur Amin. 2007. »Do open access articles have greater citation impact? A critical review of the literature.« *Journal of Informetrics* 1(3): 239–248.

Darvas, György. 1997. *The Political and Economic Context of Research Evaluation in Eastern Europe*. Budapest: Central European University Press.

Demšar, Franci. 2013. *Transparentnost in skrb za denar davkoplačevalcev*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Frodeman, Robert in Carl Mitcham. 2007. »New directions in interdisciplinarity: Broad, deep, and critical.« *Bulletin of Science, Technology and Society* 27(6): 506–514.

Garfield, Eugene. 2006. »The history and meaning of the journal impact factor.« *Jama* 295(1): 90–93.

Herschberg Channah, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink. 2016. *Gender practices in the Construction of Excellence, GARCIA working paper n. 10*. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA_working_papers_n.10.pdf (12.11.2016).

Hemlin, Sven. 1996. »Research on research evaluation.« *Social Epistemology* 10(2): 209–250.

Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. 2013. »Temeljne naloge.« Datum zadnje spremembe: 14. 8. 2013. Dostopno prek: <https://www.arrs.gov.si/sl/agencija/naloge.asp> (25.10. 2016).

Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. 2016a. »Pravilnik o postopkih (so)financiranja, ocenjevanja in spremljanju izvajanja raziskovalne dejavnosti.« Datum začetka veljave: 1. 8. 2016. Dostopno prek: <https://www.arrs.gov.si/sl/akti/prav-sof-ocen-sprem-razisk-dej-avg2016.asp> (25. 10. 2016).

Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. 2016b. »Zavračamo očitke glede 'ustanove z vgrajeno korupcijo'«. Datum zadnje spremembe: 25. 1. 2016. Dostopno prek: <http://www.arrs.gov.si/sl/obvestila/16/sobotna-priloga-odziv-ARRS.asp> (21. 10. 2016).

Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. 2016c. »ARRS zavrača obtožbe o diskriminaciji raziskovalk v rodni dobi.« Datum zadnje spremembe: 5. 4. 2016. Dostopno prek: <https://www.arrs.gov.si/sl/obvestila/16/zavr-obtozb-diskriminacija-zensk.asp> (25. 10. 2016).

Johnson, Ben in Charles Oppenheim. 2007. »How socially connected are the citers to those that they cite?« *Journal of Documentation* 63(5): 609–637.

Knežević Hočvar, Duška in Majda Črnič Istenič. 2014. »In pursuit of knowledge-based Slovenia: Is knowledge transfer to agriculture stuck in faculties?« *Anthropological Notebooks* 20(3): 103–120.

Kolšek, Katja in Tomaž Gregorc, ur. 2011. *Prihodnost znanosti: Neoliberalizem, univerza in politika sodobnega znanstvenega raziskovanja*. Novo Mesto: GOGA (Zbirka Anagoga).

Kreft, Lev in Mirjana Ule. 2013. »Kritika neoliberalne znanstvene odličnosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek-Venturini. 94–111. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kronegger, Luka. 2011. *Dinamika omrežij soavtorstev slovenskih raziskovalcev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Lawrence, Peter A. 2003. »The politics of publication. Authors, reviewers and editor must act to protect the quality of research.« *Nature* 422(6829): 259–261.

Leeuwen, Thed van. 2006. »The application of bibliometric analyses in the evaluation of social science research. Who benefits from it, and why it is still feasible.« *Scientometrics* 66(1): 133–154.

Lepori, Benedetto, Rémi Barré in Ghislaine Filliatreau. 2008. »New perspectives and challenges for the design and production of S&T indicators.« *Research Evaluation* 17(1): 33–44.

Luthar, Oto, Slavko Ciglencečki, Darko Dolinar, Darja Mihelič, Mojca Ravnik, Rado Riha in Helena Majcenovič. 2004. *Za odprto znanost*. Ljubljana: Založba ZRC.

Mali, Franc. 1996. »Bibliometrična analiza raziskovalnih rezultatov znanstvenikov v Sloveniji.« *Teorija in praksa* 33(6): 956–970.

Mali, Franc in Slavko Splival. 1999. »Objektivnost ali arbitrarnost? O možnostih in težavah standardizacije kvantitativnih kazalcev v slovenskem družboslovju.« *Teorija in praksa* 36(6): 893–911.

Mali, Franc in Janez Jug. 1995. »Scientometrija in analiza citatov.« *Teorija in praksa* 32(9/10): 812–882.

Perc, Matjaž. 2010. »Zipf's law and log-normal distributions in measures of scientific output across fields and institutions: 40 years of Slovenia's research as an example.« *Journal of Informetrics* 4(3): 358–364.

Raan, Anthony van. 2005. »Statistical properties of bibliometric indicators: Research group indicator distributions and correlations.« *Scienometrics* 57 (3): 408–430.

Radder, Hans. 2010. *The Commodification of Academic Research: Science and the Modern University*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Rees, Teresa. 2011. »The gendered construction of scientific excellence.« *Interdisciplinary Science Reviews* 36(2): 122–145.

Redner, Sidney. 2005. »Citation statistics from 110 years of physical review.« *Physics Today* 58(6): 49–54.

Rizman, Rudi. 2014. *Čas (brez) alternative: Sociološke in politološke refleksije*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica – Refleksije.

Rouhi, A. Maureen. 2013. »Big money for big science.« *Chemical & Engineering News* 91(5): 3.

Schimank, Uwe. 2005. »'New public management' and the academic profession: reflecting the German situation.« *Minerva* 43: 361–376.

Schmoch, Ulrich, Torben Schubert, Dorothea Jansen, Richard Heidler in Regina von Görtz. 2010. »How to use indicators to measure scientific performance: A balanced approach.« *Research Evaluation* 19(1): 2–18.

Slaughter, Sheila in Gary Rhoades. 2009. *Academic Capitalism and the New Economy*. Baltimore in London: The Johns Hopkins University Press.

Sonnert, Gerhard. 1995. »What makes a good scientist? Determinants of peer evaluation among biologists.« *Social Studies of Science* 25(1): 35–55.

Sorčan, Stojan, Franci Demšar in Tina Valenci. 2008. *Znanstveno raziskovanje v Sloveniji: primerjalna analiza*. Ljubljana: Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.

Szostak, Rick. 2005. *Classifying Science: Phenomena, Data, Theory, Method, Practice*. Dordrecht: Springer.

Ule, Mirjana. 2012. »Spolne razlike v delovnih in kariernih pogojih znanstvenega dela v Sloveniji.« *Teorija in praksa* 49(4): 626–644.

Uradni list Republike Slovenije, št. 126/2008 (31. 12. 2008), 5759. *Pravilnik o raziskovalnih nazivih*, str. 17052. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=90356> (12. 11. 2016).

Zitt, Michel. 2005. »Acing diversity of science: A challenge for bibliometric indicators.« *Measurement* 3(1): 38–49.

Žagar, Igor Ž. 2012. Fahidiotizem kot državna »znanstvena« politika. V: *(Pre)drzna Slovenija*, ur. Igor Ž. Žagar in Anej Korsika. Ljubljana: Pedagoški inštitut. Dostopno prek: http://www.pei.si/UserFilesUpload/file/digitalna_knjiznica/Documenta_4_ISBN%20978-961-270-108-6_PDF/DK_CC%202.5_documenta_4_ISBN%20978-961-270-108-6.pdf (12. 11. 2016).

Summary

Neoliberal politics and the construction of academic excellence in Slovenia

The article focuses on the processes of the construction of academic excellence and highlights formal and informal criteria in the recruitment and selection procedures in Slovenia. The problems triggered by the neoliberalization of academia have also gradually impacted academic labour and profoundly changed the local and wider social context in which research takes place. In academia, the neoliberal social paradigms are reflected in the enforcement of academic capitalism, which is transforming universities and research institutions into enterprises in which executives are increasingly concerned solely with managerial and bureaucratic tasks, particularly with obtaining funding for research, and with the supervision of the academic excellence of their staff and research groups.

Neoliberal logic has been introduced to the construction of academic excellence, as well, which is based on the global academic system grounded in Western norms of meritocracy. The main formal criteria for excellence have become inherently connected with productivity, citation indexes, internationally cited publications etc. The measurement of the internationally comparable quality of researchers, research groups, research institutions and universities has brought about a shift in emphasis from the quality of research to the quantity of published articles in high-impact journals. Furthermore, the crisis-related reforms of 2012 have profoundly reduced funding for research in Slovenia, and the struggle to obtain European projects has become a fundamental task for researchers. Due to patriarchal social structures, which inherently design the criteria of scientific excellence in accordance with the masculine habitus, women are doing a lot of unpaid work and are therefore unable to meet the criteria of academic excellence, in particular in international networking and for long absences abroad. The research focus of this article is therefore on the study of how gender inequalities are embedded in the process of the construction of academic excellence. This contribution shows that the construction of excellence is not a one-dimensional process, because it includes a number of dilemmas, such as research culture, systemic conditions of researching and social and health consequences, especially among the most vulnerable groups – women and researchers at the beginning of their academic careers.

KAKO PREŽIVETI PO DOKTORATU?

RAZMISLEK O MENTORSTVU

Duška Knežević Hočevar¹

Uvod

Med odmevne raziskave, ki so preučevale povezanost med znanstveno uspešnostjo mentoric_jev ter njihovih učenk_cev, nedvomno sodi danes že klasična študija Harriet Zuckerman o 92 Nobelovih nagrajencih iz leta 1977, ki so na začetku svojih znanstvenih karier delovale_i pod mentorstvom znanstvenic_kov, ki so že pred njimi dobile_i Nobelovo ali drugo pomembno znanstveno priznanje. Avtorica je med drugim oblikovala skovanko »socialna samoreprodukcija« (angl. *social inbreeding*), ki sporoča, da je uspeh v znanstveni karieri posameznika_ce odvisen od tega, pri komu je svojo znanstveno kariero začel_a (Zuckerman v Matelič idr. 2007, 74). Od takrat večina študij (prim. Brajdić Vuković 2014) potrjuje, da je poznejši in dolgoročni uspeh v znanstveni karieri mladih raziskovalk_cev utemeljen v zgodnjih praksah njihove akademske socializacije, pri čemer je kakovost mentorskega odnosa zelo pomembna. Še več, premajhna zastopanost in deprivilegirano določenih skupin ljudi v raznovrstnih okoljih raziskave vedno bolj pripisujejo prav slabši mentorski podpori.

V Sloveniji sta horizontalna in vertikalna segregacija po spolu oz. neenakomerna porazdelitev in zastopanost spolov po znanstvenih vedah že stalnici. Čeprav se število diplomantk doktorskega študija vztrajno povečuje in so številčno že dohitele diplomante, so ženske² še vedno podpovprečno zastopane v t. i. moških vedah (naravoslovje in tehnična področja) ter nadpovprečno zastopane v t. i. ženskih vedah (izobraževanje, družboslovje in humanistika, zdravstvo in sociala), obenem pa so podprezentirane na odločevalnih položajih (Ule idr. 2013; Arsenjuk idr. 2013; Arsenjuk in Vidmar 2015). To ponazarjajo številni podatki: od tega, da je bilo zgolj 11 odstotkov doktoric znanosti v letu 2012 v poklicnih skupinah zakonodajalk, visokih uradnic in menedžerk,

1 Duška Knežević Hočevar (doktorica zgodovinske antropologije, višja znanstvena sodelavka), Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU, Novi trg 2, SI- 1000 Ljubljana; duska@zrc-sazu.si.

2 Kot že omenjeno v Uvodu, se izraza »ženske« in »moški« nanašata izključno na osebe, ki so družbeno prepoznane kot ženske oz. moški.

da je v visokošolskem okolju potrjen »učinek puščajoče cevi«, saj je z vsako nadaljnjo stopnjo v akademski karieri delež žensk nižji (Arsenjuk in Vidmar 2015), do tega, da je bila v opazovanem obdobju 2004–2008 med mentorica_m_i mladim raziskovalkam_cem le četrtina žensk (Mali idr. 2010).

V Sloveniji nimamo uradnih mentorskih programov, čeprav institut pedagoškega oz. raziskovalnega mentorstva ni neznanka. Na področju pedagoškega mentorstva se izrazito ločeno govori o raziskovalnem mentorstvu šele po vpeljavi programa *Mladi raziskovalci* leta 1985. Neznanka pa ostajajo dolžnosti in obveznosti mentorice_ja do učenke_ca, saj se obstoječi zavezujoči dokumenti³ osredotočajo zgolj na pogoje za izbor primernih kandidatk_ov za mentorice_je, ki so praviloma vezani na vsakokrat posodobljena merila »znanstvene odličnosti«, kot jih opredeljuje nacionalna raziskovalna agencija (ARRS). Tako na primer aktualna pravila in postopki doktorskega študija najstarejše slovenske univerze, Univerze v Ljubljani, zahtevajo, da ima mentor_ica oziroma so-mentor_ica pri izdelavi doktorske disertacije naziv visokošolske učitelja_ice oz. znanstvene_ga delavke_ca in izkazano raziskovalno dejavnost z ustrezno znanstveno bibliografijo s področja teme doktorske disertacije (Doktorski študij UL 2012).

Za uveljavitev bolj izenačenih pogojev kandidature za mentorstvo iz visokošolskih in raziskovalnih organizacij je ARRS leta 2005 vpeljala nov postopek, po katerem je najprej na vrsti poziv za prijavo na razpis potencialnim mentoricam_jem, nato pa institucije, katerih mentorice_ji so bili izbrani, razpišejo poziv za prijavo mladih raziskovalk_cev (Bodanec 2011).⁴ Tak postopek naj bi omogočil bolj enakovreden položaj raziskovalnim organizacijam, katerih raziskovalke_ci so imele_i po prejšnji praksi slabši dostop do študentk_ov oz. potencialnih kandidatk_ov za mlade raziskovalke_ce kot zaposlene_i v visokošolskih ustanovah. S tega vidika lahko razumemo tudi bojazen avtorjev_ic aktualne *Strategije Univerze v Ljubljani 2012–2020* (2012, 18), ki priznavajo, da je za to ustanovo še vedno značilna »visoka stopnja samoreprodukcije ka-

3 Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in sodelavcev (2011) in Merila za vrednotenje dela visokošolskih učiteljev in sodelavcev UL (2009) zgolj v splošnem določajo mentorstvo kot pogoj za izvolitev v določene nazive ali kot »nujen element pedagoške usposobljenosti« ter ga povezujejo z izkazano »ustrezno skrbjo doktorandom_tkam«.

4 Od leta 2015 ARRS uvaja nov pogoj za izbiro mentorice_ja, in sicer zahteva vpetost mentorice_ja v raziskovalni program kot zagotovilo, da se bo mladi raziskovalec_ka usposabljal_a v kvalitetnem okolju.

drov« oz. da »nove nastavitve akademskega osebja tečejo bolj po načelu izbire naslednikov kot na podlagi odprtih razpisov in izbire na podlagi referenc«.

Podobno kot pri študijskem mentorstvu so pogoji za raziskovalno mentorstvo opredeljeni v skladu z vsakokrat veljavnimi merili ARRS za ocenjevanje njihove znanstvene odličnosti ter z usmeritvami Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport.⁵ Tudi v tem primeru o dolžnostih mentorice_ja ne izvemo drugega kot to, da mora poskrbeti za pravočasno usposobljenost kandidatke_a za doktorski naziv.

Medtem ko v Sloveniji ni nikakršnih uradnih mentorskih programov, se v nekaterih evropskih državah s spolno segregacijo spoprijemajo tako, da vključujejo posebne mentorske programe samo za ženske na začetku karierne poti. S tega vidika se zdi kar neverjeten seznam možnosti, ki jih imajo na razpolago dekleta v treh od šestih držav, katerih raziskovalke_ci sodelujejo v tekočem (2016) evropskem projektu *Enakost spolov v akademski in raziskovalni sferi: boj proti karierni nestabilnosti in asimetriji* (GARCIA).⁶ Te vključujejo raznolike dejavnosti: od izbire individualne mentorice_ja, mentoriranja skupine kandidat, mreženja, kolegialnega mentorstva, učenja mentorice_jev o spolni neenakosti, do načrtovanja stopenj usposabljanja ter pomoči pri zaposlovanju, mednarodni mobilnosti, štipendiranju ipd. Če povzamem opis belgijskega poročila⁷ o boljših mentorskih praksah partneric projekta GARCIA, so v francosko govorečem akademskem okolju v Švici na razpolago naslednje oblike evalviranih mentorskih programov, namenjene samo ženskam:

- *ZačetekDok* (angl. *StartingDoc*) je mentorski program, namenjen samo doktorskim kandidatkam, ki jih vodijo uveljavljene raziskovalke. To je

5 Tako aktualni *Pravilnik o postopkih (so)financiranja, ocenjevanja in spremljanja raziskovalne dejavnosti* (2015) zahteva od kandidatke_a za mentorico_ja mladim raziskovalcem, da izpolnjuje pogoje za vodjo temeljnega in aplikativnega raziskovalnega projekta, da je v delovnem razmerju v raziskovalni organizaciji, ki sodeluje pri izvajanju raziskovalnega programa, da je član_ica programske skupine in da so od zagovora doktorata minila najmanj štiri leta.

6 Projektne_ci raziskovalke_ci prihajajo iz univerz v Trentu (Italija), Nijmegenu (Nizozemska), Islandiji, Louvainu (Belgija), Lozani (Švica) ter iz raziskovalnih organizacij Joanneum (Avstrija) in ZRC SAZU (Slovenija). Na delovnem sestanku, ki je potekal junija 2015, smo raziskovalke_ci iz Slovenije, Italije, Belgije in Islandije potrdile_i, da v naših nacionalnih okoljih ni uradnih mentorskih programov, medtem ko takšni programi obstajajo na univerzah v Švici in na Nizozemskem.

7 Zaradi zaupne narave internega poročila, ki ni dostopno za javnost, navajam spletno stran s podrobnimi opisi mentorskega programa: <http://www.unil.ch/mentoring/en/home.html> (15. 9. 2016).

oblika mentoriranja skupine (mentorica in šest doktorskih kandidatk), ki zagotavlja mreženje (skupne seminarje, sestanke, delavnice za mentorice in mentoriranke) med bolj izkušenimi raziskovalkami in začetnicami, s ciljem, da slednje pravočasno doktorirajo in pridobijo znanstvene kompetence, ne da bi bile osamljene in prepuščene same sebi.

- V nasprotju s programom *ZačetekDok* je *Mentorska mreža samo za ženske* na francosko govorečih univerzah v Švici oblika mentorstva po načelu »ena mentorica ali mentor za eno kandidatko«, kjer je kandidatka običajno podoktorska študentka. V tem programu študentka sama predlaga možno_ega mentorico_ja, njuno srečanje oz. sodelovanje pa organizira in koordinira Univerzitetna pisarna za enake možnosti.
- *Spletni portal Zgodnja akademska kariera* in *Diskusijski forum* za ženske na začetku ali koncu doktorskega usposabljanja sta bila vpeljana s ciljem stalnega obveščanja o pomembnih virih in stikih (programih usposabljanja, mentorskih programih, mednarodnih štipendijah mobilnosti, drugih štipendijah in partnerstvih) ter o publikacijah (učni programi, dokumenti). Zlasti na *Diskusijskem forumu* je mogoče dobiti odgovore različnih članic_ov akademske skupnosti na zastavljena anonimna vprašanja, izmenjavo informacij o akademskih dogodkih, iskanje rešitev praktičnih težav (zaposlovanje, štipendiranje, sheme mednarodne mobilnosti, izzivi usklajevanja družine in poklica ipd.), informacije o akademski in raziskovalni politiki ter mreženje osebnih stikov. Poleg tega številne štipendije za ženske na začetku akademske poti razpisuje tudi sama Univerzitetna pisarna za enake možnosti.

V pričujočem prispevku presojam socializacijo v akademsko okolje skozi prakse mentorskih odnosov, kot jih doživljajo sogovornice_ki na začetku svojih akademskih karier v okviru smernic projekta GARCIA. Raziskovalke v Sloveniji smo sogovornice_ke izbrale na dveh testnih institucijah, eni s področja naravoslovja in drugi s področja humanistike. Eno od vodil raziskave je, da obstajajo različne mentorske prakse v kontekstu socializacije mladih kandidatk_ov v naravoslovnih in humanističnih disciplinah. V polstrukturiranih pogovorih je sodelovalo 20 sogovornic_kov iz naravoslovja in 19 iz humanistike, med njimi je bila polovica takih, ki so zapustile_i svoje institucije kmalu ali takoj po zaključenem doktorskem usposabljanju, ter polovica takih, ki so ostale_i. Skupina z naravoslovne fakultete je spolno uravnotežena, skupina

iz humanistične institucije pa je zaradi nadpovprečne zastopanosti žensk spolno neuravnotežena. Prav tako v slednji skupini nismo mogle_i zagotoviti dovolj kandidatk_ov, ki so v opazovanem obdobju zapustile_i institucijo (2010–2014), zato smo jih poiskale_i na ravni celotne organizacije med tistimi, ki so bile_i zaposlene_i na humanističnih inštitutih.

V prispevku se omejujem na tiste dele pogovorov, ki se nanašajo na bogate opise doživljanja mentorskih praks. Temeljno raziskovalno vprašanje je, kakšne vrste mentorskega odnosa potrebujejo oz. pogrešajo mladi v procesu socializacije v akademsko okolje, še posebej po zaključenem usposabljanju. Njihove presoje umeščam v kontekst prizadevanj za »družbo znanja« v Sloveniji, v katerem ima mentorstvo pomembno vlogo pri motivaciji in zadrževanju mladih v akademskem okolju ali pa pri njihovi preusmeritvi v gospodarstvo, ter iščem morebitna spolno zaznamovana doživljanja mentorskih praks, ki bi utegnila pojasniti razsežnosti poznejše segregacije po spolu.

S tega vidika najprej na kratko povzemam cilje oblikovanja programa *Mladi raziskovalci* v kontekstu vizije družbenega razvoja v obdobju vpeljave programa (1985). Uspešnost programa primerjam s stanjem v praksi z vidika obstoječih podatkov o kariernih poteh doktoric_jev znanosti, pri čemer se sprašujem, kakšna je pri tem vloga njihovih mentoric_jev. Sledi predstavitev nekaterih aktualnih poudarkov raziskovanja mentorskega odnosa, ki se lotevajo reševanja problematike spolno zaznamovanih delovnih okolij z vidika uresničevanja politike enakih možnosti. Povzetek izsledkov nacionalnih raziskav o mentorskem odnosu predstavi smer ukvarjanja s tovrstno problematiko, s pripombo, da določenih vidikov spolno zaznamovanih razsežnosti, ki prav tako vplivajo na mentorski odnos, npr. meril znanstvene odločnosti, raziskave sploh ne prevprašujejo. Predstavitev mentorskega odnosa, kot ga razumejo mladi na dveh testnih institucijah v okviru GARCIA projekta, je prispevek k obstoječim domačim raziskavam, ki zaradi metodološke naravnosti pogosto spregledajo ovire in potrebe po vodenju, kot jih sporočajo mentoriranke_ci. Njihova razmišljanja razkrivajo vzroke večplastne problematike spolno zaznamovanih akademskih okolij in posledično tudi trdožive segregacije po spolu, ki jo kažejo obstoječi podatki.

Začetki uresničevanja vizije »družbe znanja« v Sloveniji

»Ne, v Sloveniji nimamo programa mentorstva, ampak program *Mladih raziskovalcev*«, je bil odgovor zaposlene na Javni agenciji za raziskovalno dejavnost, ko sem letos poleti (2015) preverila, ali imamo v Sloveniji kakršenkoli uradni program mentorstva.

Zgodba je stara dobra tri desetletja. Leta 1985 je namreč tedanja Raziskovalna skupnost Slovenije⁸ na pobudo Slovenske akademije znanosti in umetnosti in takratnega Komiteja za raziskovalno dejavnost in tehnologijo vpeljala projekt *Mladi raziskovalci*, da bi zajezile_i »znanstveno in tehnološko zaostajanje Slovenije« v svetu (Pečlin in Južnič 1994).

Prizadevanje za izboljšanje gospodarskega položaja Slovenije v svetovnem kontekstu s pomočjo večjih vlaganj v znanje je pravzaprav stalnica celotne povojne raziskovalne politike in njene retorike. Tako je bilo že v Statutu Sklada Borisa Kidriča, ki je v 1960-ih letih od države sčasoma prevzel pristojnosti financiranja raziskovalne dejavnosti, zapisano, da je »namen Sklada pospeševati teoretično in praktično delo na področju ekonomskih, družbenih in naravoslovnih ved ter na vseh drugih področjih, ki neposredno pomagajo razvijati socialistično gospodarstvo« (Sklad Borisa Kidriča v Novak 2014, 3).

Program *Mladi raziskovalci* je bil posledično načrtovan kot ena od raziskovalnih politik, s katero bi uresničile_i tedanje strateške cilje družbenega razvoja – povečale_i kadrovske obnovo in pretok znanosti tako na univerzah kot v raziskovalnih in proizvajalnih organizacijah, ki bi tako znanje uporabile za izboljšanje lastnega konkurenčnega položaja. Nosilke_ci izboljšanja družbenega razvoja naj bi bile, povedano s tedanjo retoriko, »visoko usposobljene inovativne mlade osebe«, ki bi prispevale_i tako k izboljšanju kadrovske podlage za opravljanje raziskovalnega dela v raziskovalnih skupinah, kjer bi potekalo usposabljanje, kot tudi k »razreševanju raziskovalno-razvojne problematike družbenega okolja v različnih oblikah pretoka« (Pečlin in Južnič 1994, 635).

8 Predhodnik današnje Javne agencije za raziskovalno dejavnost RS je bil že leta 1953 ustanovljeni Sklad Borisa Kidriča, ki je financiral znanstvenoraziskovalno delo ter podeljeval štipendije in nagrade za izvirna znanstvena dela. Sčasoma se je pristojnost za razdeljevanje raziskovalnih sredstev in oblikovanje raziskovalne politike prenesla na Raziskovalno skupnost Slovenije (1971), nato na Ministrstvo za znanost in tehnologijo (1991), od leta 2004 dalje pa na Javno agencijo za raziskovalno dejavnost.

A brez težav ni šlo. Že dobro desetletje po vpeljavi projekta je informacijski sistem, ki je bil že zelo zgodaj vzpostavljen za njegovo vsebinsko, organizacijsko in finančno nadziranje, pokazal ohlapen stik in pretok med znanstvenimi in raziskovalnimi institucijami ter gospodarstvom.⁹ Izboljšano povezavo so oblikovalke_ci raziskovalne politike skušale_i doseči šele leta 2001 z na novo oblikovanim razpisom *Mladi raziskovalci iz gospodarstva* (Bodanec 2011), resolucija o Nacionalnem raziskovalnem in razvojnem programu za obdobje 2006–2010 pa se je celo zavezala, da bo namenila »prednostno financiranje raziskavam mladih raziskovalcev v skladu z nacionalnimi raziskovalno-razvojnimi prioritetami ter potrebami razvoja vseh podjetij« (Uradni list 2006). In čeprav avtorice_ji aktualne nacionalne Raziskovalne in inova-cijske strategije gledajo »globalno krizo leta 2008« kot pojav, ki je v Sloveniji domala izničil dotedanji napredek v gospodarskem in socialnem razvoju, verjamejo, da je za vzpostavitev »družbe znanja« ter za odzivanje na aktualne družbene problematike z različnih zornih kotov nujen razvoj vseh znanstvenih področij. Med prioritete cilje so ponovno uvrstili: povečanje števila raziskovalk_cev in razvojnic_kov v gospodarstvu ter doktoric_jev znanosti; izboljšanje usposobljenosti kadrov v smeri pridobivanja veščin za vodenje ter pripravo nacionalnih in mednarodnih raziskovalno-razvojnih projektov; zagotavljanje medinstitucionalne in meddržavne mobilnosti raziskovalk_cev ter njihov pretok med raziskovalnimi organizacijami in gospodarstvom; pa tudi izboljšanje kariernih priložnosti za raziskovalke_ce ter vključitev načela enakih možnosti spolov v raziskave pri visokošolskem poučevanju in upravljanju institucij (Uradni list 2011).

Vendar navkljub obetavnim zavezam strateških raziskovalnih dokumentov aktualni premisleki in podatki opozarjajo, da prakse v precejšnji meri odstojajo od zamišljenih ciljev. Program *Mladi raziskovalci* se v določenih kontekstih izkazuje kot uspešen, v drugih pa spet kot negotov. Nekateri avtorji_ce (Matelič idr. 2007, Mali idr. 2010) ocenjujejo, da je s programom državi sicer uspelo pomladiti, povečati in zadržati človeške vire na področju znanosti in tehnologije, ni pa bil uresničen načrtovan prenos znanja iz akademskega okolja v gospodarstvo, pa tudi ženske v znanosti so še vedno podprezentirane in diskriminirane.

9 Po končanem usposabljanju se je namreč kar 84 % mladih z doktoratom zaposlilo v raziskovalnih in visokošolskih organizacijah, le 12 % pa v gospodarstvu, kar je povsem drugačna slika kot pri mladih z magisterijem, od katerih se jih je večina (53 %) zaposlila v gospodarstvu, medtem ko jih je poklicno pot v raziskovalnih organizacijah nadaljevalo 16 % (Pečlin in Južnič 1994).

Čeprav rezultati nedavne študije *Razlike v delovnih pogojih v znanosti v Sloveniji* (Komisija za ženske v znanosti 2011) kažejo, da anketirane_i doktorice_ji znanosti ne glede na starost in spol še vedno navajajo, da je bila odločitev za znanstveno in raziskovalno delo posledica »osebne želje« po takem delu, ostaja usoda mladih na začetku kariere, zlasti pa po zaključenem doktorskem usposabljanju, vedno bolj negotova. Po podatkih statistične raziskave *Karierne poti doktoric in doktorjev znanosti*¹⁰ je še vedno vsaka četrta oseba zaposlena za določen čas, pri čemer je največji delež takšnih zaposlitev prav med mlajšimi od 35 let (Arsenjuk in Vidmar 2015, 23). Mlajše_i doktorice_ji znanosti so tudi bistveno manj zadovoljne_i z možnostjo napredovanja, varnostjo zaposlitve in delovnimi pogoji, kar potrjuje nedavna opažanja, ki poudarjajo, da je ravno »v raziskovalni sferi bolj kot drugje prišlo do naraščanja prekarnega zaposlovanja« (Kreft in Ule 2013, 99), oz. da preživljanje v raziskovalni sferi od ene projektne vloge do druge spominja na »nomadski subjekt, ki bega od vrat do vrat« (Šribar 2013, 51). Da v tako negotovih okoliščinah akademsko okolje vedno težje zadržuje mlade, je bilo tudi eno od sporočil pred desetletjem objavljenega evropskega poročila o položaju mladih znanstvenic_kov iz držav skupine *Enwise*.¹¹ Takrat so med političnimi pobudami, ki bi po njihovem mnenju zadržale mlade ljudi v znanosti v okoliščinah »akademskega neoliberalizma«, mlade osebe same_i poudarile_i prav »boljše in strokovnejše mentorstvo« (Blagojević idr. 2003, 117). Podobno sporočilo lahko razberemo tudi iz samoocen doktoric_jev znanosti v Sloveniji o pridobljenem znanju, mreženju in nadaljnjih kariernih korakih po končanem doktorskem usposabljanju. V omenjeni raziskavi jih namreč več kot tretjina meni, da so po uradnem zaključenem usposabljanju manj usposobljeni za razvijanje, vzdrževanje in uporabo omrežij z drugimi raziskovalkami_ci, za aktivno vodenje svojega lastnega poklicnega razvoja ter za razumevanje delovanja organizacij, v katerih so zaposleni (Arsenjuk in Vidmar 2015).

Povedano zahteva premislek o mentorstvu mladim doktoricam_jem znanosti.

10 Leta 2010 je pri mednarodnem raziskovanju karier doktoric_jev znanosti v okviru skupnega projekta organizacij OECD, UNESCO in Eurostat sodeloval tudi Statistični urad RS, s ciljem, da se pridobijo mednarodno primerljivi statistični podatki za analizo trendov kariernih poti in mobilnosti doktoric_jev znanosti (Arsenjuk idr. 2013).

11 V skupino držav *Enwise* sodi velik del nekdanjih socialističnih držav: Bolgarija, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Poljska, Romunija, Slovaška in Slovenija.

Preučevanje mentorstva: nedavni poudarki in kritični premisleki

Zasledovalke_ci zgodovine definicij mentorstva ugotavljajo, da je sistematično preučevanje mentorstva, kljub obilici raziskav na tem področju od 1970-ih let naprej, sorazmerno nov pojav. Tako npr. Bozeman in Feeney (2007) pripisujeta Kathy Kram eno najvplivnejših in najpogostejše citiranih opredelitev klasičnega oz. odnosnega (diadnega) mentorstva. Avtorica je na podlagi zbranega empiričnega gradiva iz več zaporednih intenzivnih biografskih intervjujev z 18 pari mentoric_jev in njihovih učenk_cev v poslovnem okolju razvila konceptualni model štirih zaporednih stopenj razvoja obojestranskega odnosa, ki jih je poimenovala iniciacija, kultivacija, ločitev ter ponovna opredelitev mentorstva po zaključenem usposabljanju. Iz podrobno opisanih stopenj mentorskega odnosa je avtorica nadalje identificirala t. i. karierne (sponzorstvo, izpostavljanje in vidnost, *coaching*, zaščita, zahtevne naloge) in psihološke dejavnike (vzor, sprejemanje in potrjevanje, svetovanje, prijateljstvo), ki naj bi pogojevali gibanje od ene do druge stopnje v odnosu oziroma izboljšali karierno napredovanje ter občutenje kompetentnosti, identifikacije in učinkovitosti pri obeh udeleženkah_cih odnosa (Kram 1983, 613–614).¹² Kram je domnevala, da tudi okoliščine organizacije oblikujejo vsako stopnjo v mentorskem odnosu in vzorce interakcij, a je presojo vpliva organizacijskih okoliščin oz. delovnega okolja, ki utegnejo pospešiti ali ovirati stopnje mentorskega odnosa, prepustila bodočemu preučevanju (ibid., 621).

Bozeman in Feeney sta do posnemovalk_cev Kathy Kram dokaj kritična. Čeprav priznavata, da njihove študije omogočajo številne in dragocene vpoglede v tovrstno problematiko, menita, da so z vidika razlagalne moči te študije dokaj pomanjkljive, zlasti v razmejevanju mentorstva od sorodnih konceptov, ki prav tako presojajo z delom povezan prenos znanja. Zato avtor_ica predlagata svojo drugačno delovno opredelitev mentorstva, ki se glasi:

»Mentorstvo je proces neformalnega prenašanja znanja, socialnega kapitala in psihološke podpore, ki ga prejemnik dojema kot pomembnega za svoje delo, kariero ali poklicni razvoj; mentorstvo zajema običajno

12 Opredelitev kariernega mentorstva je Kram povzela v svoji monografiji *Mentorstvo pri delu: razvojni odnosi v organizacijskem življenju* (1985) in poudarila, da je mentorstvo stopnjevan odnos, v katerem mentor_ica z nasveti, svetovanji in razvojnimi priložnostmi zagotavlja učenki_cu tako instrumentalno ali karierno kot tudi psihološko podporo.

osebno neformalno komunikacijo v neprekinjenem časovnem obdobju med osebo, za katero se smatra, da ima več pomembnega znanja, mo-drosti ali izkušenj (mentorico), ter osebo, za katero se smatra, da ga ima manj (učenko)«. (Bozeman in Feeney 2007, 731)

Čeprav Bozeman in Feeney ne presojata posebej razsežnosti spola pri men-torstvu, vztrajata, da je vprašanje, ali ima udeleženec_ka, ki je vključen_a v uraden mentorski program, zares na voljo mentorico_ja, predvsem em-pirično vprašanje. Prepričana sta, da formalizirani mentorski odnos še ne zagotavlja, da se tak odnos samodejno razvije (ibid., 732), organizacija, kjer se mentorstvo izvaja, pa prednostno obravnava svoje interese na račun po-sameznice_ka oz. ne predpostavlja neformalnega in prostovoljnega odnosa, v katerem udeleženka_ec skuša uresničiti svoje potrebe in želje (Bozeman in Feeney 2007, 734).

Korak dlje od ugotavljanja pomena okolja same organizacije za izvajanje mentorskega odnosa je razviden tudi iz pregleda tovrstne literature, ki ga po-nuja Jennifer de Vries v publikaciji *Mentorstvo za spremembo* (2011).¹³ Avtorica je kritična do številnih presoj mentorstva kot »zdravila« za v bistvu različne bolezni organizacij, v katerih se mentorski programi izvajajo, češ da preveč obljublja in premalo razrešujejo (ibid., 3). Prepričana je, da mentorski pro-grami, ki so osredotočeni zgolj na posameznice_ke, obenem pa ne prevpra-šujejo spolno zaznamovanih organizacijskih kultur, v katerih mentorstvo po-teka, ne morejo biti primerna strategija naslavljanja in opolnomočenja ciljnih skupin posameznic_kov družbeno neugodnih položajev, ker tako omejeni programi reproducirajo obstoječe odnose moči v takih organizacijah. Pri tem se sklicuje na Anito Devos, ki je raziskovala »mentorske programe samo za ženske« v Avstraliji (2008) in ugotovila, da program, ki se osredotoči zgolj na ženske, ne prevprašuje pa maskulinizirane ideologije same organizacije, v ka-tero je mentorstvo umeščeno, proizvaja »določene vrste samo-upravljavskih subjektov« oz. žensk, ki se prilagajajo kariernim potem in tekmovalnim nor-mam moških (Devos v Vries 2011, 5). Vries je prepričana, da tako problemati-ko presoja »bifokalni pristop« k mentorstvu,¹⁴ ki sočasno naslavlja tako men-torice_je in njihove učenke_ce kot tudi organizacijo njihovega usposabljanja.

13 V izvirniku se naslov glasi *Mentoring for Change*.

14 Vries je skovala in utemeljila izraz »bifokalni pristop« v svoji doktorski raziskavi (2010) z naslovom *Uresničljiva agenda? Programi samo za ženske kot strateški posegi oblikovanja spolno izenačenih delovnih mest (A Realistic agenda? Women only programs as strategic interventions for building gender equitable workplaces)*.

Velja omeniti vsaj tri raziskave, ki so pomembno vplivale na delo Jennifer de Vries. Že v 1980-ih letih se je Cynthia Cockburn lotila presoje vloge organizacij v kontekstu mentoriranja, ko se je v Veliki Britaniji veliko število podjetij, javnih služb in drugih institucij proglasilo za vrsto delodajalstva, ki izvaja politiko enakih možnosti med spoloma. Razloge za neuspešno uresničevanje tovrstne politike je v enem izmed opazovanih trgovskih podjetij pripisala izvajanju zgolj površinskih sprememb. Po njenem mnenju naj bi kratkoročen načrt izvajanja politike enakih možnosti zmanjšal le pristranskosti v postopkih zaposlovanja in napredovanja, a naj ne bi bil uspešen, če ne pride do dolgoročnega preoblikovanja odnosov moči v sami organizaciji. Z besedami avtorice (Cockburn 1989, 218) »ne gre samo za igro števil [kvot], ampak za kvaliteto«.

Sicer pa se je že Joan Acker kmalu po odmevnem delu K. Kram in njenem priporočilu, da je nujno preučiti tudi organizacijski kontekst mentorskih diad, lotila prav problematike spolno zaznamovanih organizacij. V članku *Hierarhije, službe, telesa: teorija spolno zaznamovanih organizacij* iz leta 1990¹⁵ med drugim presoja organizacije kot spolno zaznamovane procese, v katerih sta spol in spolnost praviloma zakrita v spolno nevtralnem ali pa nespolnem diskurzu. Avtorica utemeljuje spolno zaznamovanost organizacij v vzajemno delujočih procesih, in sicer: v razlagi delitve dela po spolu; v razlagah simbolov ter podob, ki razlagajo delitev dela v delovni organizaciji; v interakciji med spoli, ki proizvajajo spolno zaznamovane družbene strukture oblasti in podrejanja v organizacijah; v proizvodnji spolno zaznamovanih sestavin individualne identitete; in v potekajočih procesih spolno zaznamovanega oblikovanja in konceptualizacije družbenih struktur v organizaciji, kot sta na primer javno (plačano) delo in zasebno (neplačano) skrbstveno delo (prim. Acker 1990, 146–147).

Neenakosti med družbeno prepoznanima spoloma oz. podprezentirano-sti žensk na vodilnih mestih v poslovnih organizacijah ni odpravila niti vpe-ljava formalnih programov mentorstva. Herminia Ibarra in sodelavke so v nedavni študiji¹⁶ skušale dognati, zakaj ženske kljub številnim formalnim in neformalnim programom mentorstev, ki so jim v poslovnih organizacijah na razpolago in se jih tudi udeležujejo, napredujejo v manjšem deležu kot mo-

15 V izvirniku se naslov glasi *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*.

16 Poglavitne rezultate raziskave so objavile v prispevku »Zakaj moški bolj napredujejo kot ženske« (Ibarra idr. 2010).

ški.¹⁷ Na podlagi opravljenih pogovorov s potencialnimi kandidati_kami za višja delovna mesta so avtorice ugotovile, da je bilo mentorstvo za moške in ženske oblikovano in izpeljano na drugačen način. Čeprav so vse mentorirane osebe dobile dragocene nasvete s strani svojih mentoric_jev, se je dalo le iz pripovedi moških razbrati, da so se njihove_i nadrejene_i in neformalne_i mentorice_ji zelo zavzele_i zanje in jim pomagale_i pri natančnem načrtovanju nadaljnjih kariernih korakov pri doseganju vodilnih položajev v organizaciji (ibid., 82).

To pa je tudi poglobitno sporočilo, ki ga Vries pripisuje bifokalnemu pristopu preučevanja mentorstva, po katerem je nujno, da »mentorice_ji prisluhnejo svojim mentorirankam, se od njih učijo in preprašajo svoje lastne spolno zaznamovane domneve. Obenem pa morajo opustiti svoje lahkotne poglede, ki pridejo s starostjo in uspešnostjo, da lahko kritično ocenijo svojo organizacijo in uporabijo svoj vpliv pri odpravljanju institucionalnih ovir za enako uspešnost žensk« (Vries 2011, 7).

Navsezadnje so vedno bolj aktualne razprave, ki opozarjajo na alternativne oblike diadnega mentorstva kot obetavne prakse preoblikovanja tako spolno zaznamovanih kot drugače pristranskih odnosov moči v akademskih okoljih (Ragins 2007; Mullen 2009; Emelo 2013). Kohortno učenje, medkulturno mentorstvo, poizvedovalne/pišoče skupine, učne skupnosti, mentorski programi, kolegialno usposabljanje in učenje, poklicni aktivizem, tele-mentorstvo, e-mentorstvo, vse to so samo nekatere izmed uveljavljajočih se oblik konstelacije odnosov mentorskega mozaika oz. akademskega omrežja, ki so utemeljene v alternativnih ideologijah enakopravnega sodelovanja udeleženk_cev mentorskega odnosa.

17 Slednje je namreč temeljna ugotovitev zaporednih anketnih raziskav neprofittne organizacije *Catalyst* v letih 2008 in 2010, na katero se avtorice prispevka izhodiščno opirajo. Raziskava, ki je v vzorec zajela več kot 4.000 polno zaposlenih oseb, ki so diplomirale iz programov MBA med letoma 1996 in 2007, je pokazala, da je v letu 2008 več žensk (83 %) kot moških (76 %) poročalo, da je v določenem obdobju delovne kariere imele najmanj eno mentorico_ja. Dve leti zatem pa je več moških (72 %) kot žensk (65 %) poročalo, da je v organizaciji napredovalo za eno ali več stopenj (ibid., 83).

Kaj sporočajo nacionalne raziskave o mentorskem odnosu?

Čeprav empiričnih raziskav o mentorskem odnosu v akademskem okolju v Sloveniji ni prav veliko,¹⁸ je o mentorski problematiki v zadnjem desetletju na voljo kar nekaj objavljenih analiz (Matelič idr. 2007; Mali idr. 2010; Groboljšek idr. 2014), na podlagi katerih njihove_i avtorice_ji celo predlagajo izhodišča za oblikovanje meril za izbor mentoric_jev v okviru nacionalne raziskovalne politike. Zato si kaže po vrsti ogledati poglavitne izsledke njihovega raziskovanja.

Spletna anketa o uspešnosti mladih raziskovalk_cev, ki so jo v Sloveniji izpeljale_i v okviru mednarodnega projekta INSOC¹⁹ leta 2003 (Matelič idr. 2007), je pričakovano pokazala, da na uspešnost²⁰ mlade_ga raziskovalke_ca vpliva več dejavnikov, ki se nanašajo na mentorski odnos. Tako naj bi prevelik nadzor mentorice_ja vodil k manjši uspešnosti mlade raziskovalke_ca, medtem ko pomoč mentorice_ja s strokovnimi nasveti pomaga pri doseganju večje uspešnosti. Nekoliko poenostavljeno povzeto so rezultati pokazali, da je mlada_i raziskovalka_ec bolj uspešna_en v primeru, ko uspešnost izkazuje tudi njen_a oz. njegov_a mentor_ica, ko sta sama motivirana za raziskovalno delo, ko se uspešno vklopita v delovno skupino in če je mentor moškega spola (ibid., 90). V svojih zaključkih so avtorji_ce raziskave pozvale_i akterke_je raziskovalne in razvojne politike, naj upoštevajo »znanstveno odličnost«²⁰ mentorjev_ic pri oblikovanju meril za njihov izbor (Matelič idr. 2007, 92), pri čemer v sama merila znanstvene odličnosti niso podvomile_i.

Na podlagi domneve, da je eden od razlogov za podprezentiranost in deprivilegiranost žensk v akademskem okolju tudi slabša podpora njihovih mentoric_jev, so raziskovalke_ci v letu 2007 izpeljali ponovljeno spletno anketo s sogovornicami_ki, ki so sodelovale_i že v spletni anketi leta 2003 (Mali idr. 2010). Tudi s to anketo so pri mladih raziskovalcih_kah v dveh opazovanih skupinah (naravoslovno/tehnični in družboslovno/humanistični)

18 Mentorjski odnos v slovenskem akademskem okolju v zadnjem desetletju raziskuje skupina pod vodstvom Anuške Ferligoj v okviru raziskav *Pomen socialnega kapitala za mlade raziskovalce* (2002–2006), *Dinamika soavtorskih omrežij slovenskih raziskovalcev* (2009–2012) in *Omrežja sodelovanj v slovenski znanosti* (2013–2016).

19 INSOC je akronim za *International Network on Social Capital and Performance*.

20 Opazovano uspešnost so raziskovalci_e operacionalizirali_e z znanstveno publicistično produktivnostjo, in sicer s številom in vrsto člankov, objavljenih v znanstvenih revijah, knjigah in drugih publikacijah, ter s številom nastopov na znanstvenih konferencah (Matelič idr. 2007, 85).

preverjale_i njihovo doživljanje mentorskega odnosa skozi tri razsežnosti: intelektualno spodbudo za domače in mednarodno mreženje (obiskovanje konferenc in spodbujanje izobraževanja v tujini), zagotavljanje psihološke podpore in pomoči (z lastnim zgledom mentorjev, njihovimi nasveti, učenjem neuradnih pravil znanstvenega delovanja ipd.) ter svobode pri doktorskem usposabljanju. Rezultati so pokazali, da mlade raziskovalke ne glede na opazovano skupino na začetku kariere ocenjujejo, da prejmejo manj intelektualnih spodbud in psihološke pomoči svojih mentoric_jev kot mladi raziskovalci,²¹ kar naj bi pojasnilo tudi njihovo poznejšo podprezentiranost in deprivilegiranost v akademskem okolju (ibid., 30).

Izhodišče empiričnega preučevanja v štirih znanstvenih disciplinah – biotehnologiji, fiziki, matematiki in sociologiji (Groboljšek idr. 2014) – je bilo, da je v okoliščinah »neoliberalizacije akademskega okolja« sodelovanje med mentorico_jem in mlado_im raziskovalko_cem v obliki skupnega objavljjanja v vplivnih znanstvenih publikacijah pomembno za njihovo uspešno znanstveno karierno pot in nadaljnjo uspešno umestitev v akademskem okolju. Rezultati bibliometrične analize in intervjujev z izbranimi posameznicami_ki o prednostih oz. slabostih sodelovalnega dela so pokazali, da obstajajo kar velike razlike med disciplinami glede t. i. sodelovalnih kultur. Na eni strani v t. i. pisarniških disciplinah, kot sta matematika in sociologija, prevladuje visok delež enoavtorskih publikacij, v t. i. laboratorijskih disciplinah, kot sta fizika in biotehnologija, pa, nasprotno, visok delež soavtorskih publikacij. V zadnjih 25 letih je bil zabeležen močan padec enoavtorskih publikacij prav v vseh omenjenih disciplinah, čeprav še vedno prevladujejo nad soavtorskimi publikacijami v sociologiji in matematiki (ibid., 213). Rezultati pogovorov z izbranimi posameznicami_ki iz »tradicionalno« sodelovalnih disciplin so nadalje pokazali, da so za sodelovanje med mentorici_mji in mladimi raziskovalkami_ci pomembni tako njihova osebna kot raziskovalna kompatibilnost, njihovo medsebojno zaupanje in dobri medosebni odnosi ter da je ta praksa danes pogostejša kot je bila v preteklosti. Prav tako so rezultati potrdili, da so mlajši bolj naklonjeni sodelovanju v primerjavi s starejšimi, ki pogosto z mlajšimi ne želijo deliti raziskovalne opreme. Navsezadnje naj bi prakso sodelovanja ovirala nacionalna raziskovalna agencija, ki zahteva sodelo-

21 Vseeno velja omeniti, da so bile nekoliko večje razlike med spoloma izmerjene v skupini naravoslovno/tehničnih ved, nekoliko manjše pa v skupini družboslovno-humanističnih ved (Mali idr. 2010, 21).

valno delo pri prijavah projektov, vendar ne razume, da obstoječi sistem akademskega napredovanja ne spodbuja takega sodelovanja. Navsezadnje so sogovornice_ki v pogovorih poudarile_i tudi pragmatično naravo takega sodelovanja, ki se kaže v boljšem dostopu do drage raziskovalne opreme, tehnike, veščin ipd. (Groboljšek idr. 2014, 216–217). Avtorice_ji raziskave so pokazale_i, da npr. raziskovalno sodelovanje med mentorico_jem in mlado_im raziskovalko_cem na začetku kariere ne vodi samodejno v oblikovanje soavtorske publikacije, in nasprotno, da njuna soavtorska publikacija ne pomeni nujno sodelovalne prakse in posledično dobrega mentorstva. V nadaljevanju je pojasnjeno, kako sodelovalno kulturo mentorskega odnosa v kontekstu zagotavljanja znanstvene odličnosti razumejo sogovornice_ke iz naravoslovne in humanistične testne institucije v okviru projekta GARCIA.

Pojasnilo k analizi pogovorov o mentorstvu v okviru projekta GARCIA

Razumevanje mentorstva sem razbrala iz delov pripovedi sogovornic_kov, ki presojajo okoliščine vstopa v akademsko okolje in zaključek njihovega doktorskega usposabljanja, ter iz njihovih razmišljanj o dobrem in slabem mentorstvu. Namen prispevka torej ni analiza, ki bi preverjala povezavo med zaposlitvijo ter pohvalnim oziroma kritičnim opisom mentorstva oz. razmerja med identificiranimi profili. Razmislek bo o dobrem ali slabem mentorskem odnosu, kot ga razumejo sogovornice_ki. Njihove presoje mentorstva med drugim zrcalijo tudi dinamiko sprememb, ki jo raziskovalke_ci občutimo vsaj v zadnjem desetletju glede zahtev po znanstveni odličnosti, ki se stopnjujejo v smeri močnih referenčnih raziskovalnih skupin, izdatnega objavljanja v mednarodno indeksiranih znanstvenih revijah ter pridobivanja sredstev za raziskovanje zunaj ARRS tako na mednarodnih razpisih kot v gospodarstvu.

Vse kaže, da današnji_a mentor_ica ni zgolj kompetenten_na in odlično obveščen_a raziskovalec_ka ali pedagog_inja, ki socializira svojo_ega kandidatko_a v akademsko disciplino. Kot iskalka_ec denarnih virov za svoje lastno preživetje in vzdrževanje znanstvene odličnosti mora vedno bolj izkazovati tudi upravljalvske spretnosti in talent, pri čemer začarani krog pričakovanj in zahtev sporoča naslednjo enačbo: znanstveno odlične_i mentorice_ji socializirajo ter uspešno integrirajo odlične_kandidate_ke v akademsko okolje za obnovo referenčnih raziskovalnih skupin, ki so primerljivo tekmovalne na nacionalni in mednarodni ravni v stalnem boju za raziskovalne vire in

izkazovanje znanstvene kakovosti. Tokrat pustimo ob strani zgodbo o verodostojnosti meril znanstvene odličnosti in praksah njihovega izigravanja ter prisluhnimo, kako presojaajo pričakovanja in prakse vstopa v akademski svet mladi na začetku svoje kariere.

Vstop v akademsko okolje skozi predhodna sodelovanja

Predstavljajmo si izmišljen sistem izbire kandidatk_ov za doktorski študij, v katerem se bodoče_i mentorice_ji pri izbiri opirajo zgolj na posredovane odlične kompetence njim osebno nepoznanih posameznic_kov. Pripovedi večine sogovornic_kov poudarjajo zgolj eno sporočilo: poleg izpolnjevanja predpisanih zahtev za mlade raziskovalke_ce so neposredna ali posredna predhodna poznanstva z bodočimi mentoricami_ji oz. različne oblike sodelovanja z njimi že v času diplomskega usposabljanja pomembno merilo izbora. Večina sogovornic_kov z obeh testnih oddelkov je bila obveščena o razpisu za mlade raziskovalke_ce ali pa asistente_ke stažiste_ke prav s strani svojih diplomskih mentoric_jev:

Kako sem prišla na testno institucijo? Kot mlada raziskovalka. In sicer v tretjem letniku študija. Zato, ker sem že prej z osebo X, ki je bila potem mentorica na doktoratu, delala na enem projektu [...] in me je potem na nek način povabila, če me zanima status mlade raziskovalke, naj se prijavim na razpis. Povedano mi je bilo, da je dobila mentorsko mesto. (Ž, H)

Sogovornice_ki so se praviloma že v času diplomskega študija prostovoljno, v skladu z lastnimi zanimanji ali pa v obliki študentskega dela, angažirale_i pri predmetih svojih bodočih mentoric_jev, na kar danes gledajo kot na nujno prakso, ki vpliva na izbor kandidatk_ov za status mlade raziskovalke_ca. Nekatere_i so se odzvale_i na povpraševanja in pozive že izbranih kandidat_kov za mentorice_je študentkam_om, ki bi jih zanimal status mlade_ga raziskovalca_ke in imajo visoko povprečje ocen tako, da so pohitele_i z izdelavo diplomske naloge ali pa so izboljševale_i nekatere ocene, da bi bile_i konkurenčnejše_i na razpisu.

Bodoči mentor nas je študente pred koncem četrtega letnika vprašal, kdo ima opravljene izpite, diplomu, ker potrebuje kandidata za mladega raziskovalca. Šla sem na pogovor k njemu, razložil mi je, kaj pomeni status, in odločila sem se izboljšati štiri ocene, da bi bila bolj konkurenčna pri prijavi.

Diplomirala sem, se prijavila za mlado raziskovalko in bila sprejeta, ker sem izpolnjevala pogoje. (Ž, N)

Nekatere_i so sodelovale_i v študijskih izmenjavah na diplomski ravni in tako spoznale_i bodoče mentorje_ice tako na fakulteti kot v gospodarstvu, ali pa so kot študentke_je sodelovale_i pri njihovih projektih. Take primere najdemo na obeh testnih institucijah, potrjujejo pa še vedno prevladujočo prakso predhodnega poznanstva in sodelovanja oz. izbire »že znanih« kandidatk_ov.

»Ko doktoriraš, si spet na nuli«

Ne glede na testni oddelek in okoliščino trenutne zaposlenosti na instituciji oz. odhoda iz nje takoj ali kmalu po zagovoru doktorata so sogovornice_ki pripovedovale_i o neprijetnem občutenju negotovosti takoj po zaključku doktorata. Čeprav je takih v skupini zaposlenih sorazmerno malo (dva iz vsake testne institucije), se pri sogovornicah_kih iz obeh akademskih okolij kot stalnica pojavlja »negotovost povratka zaradi porodniškega dopusta«:

Pred zaključkom doktorata sem se poročila, zanosila in rodila otroka. Na instituciji, kjer sem bila zaposlena, so mi rekli, da me bodo obdržali, če pridem predčasno iz porodniške. Če pa pridem po porodniški, me čaka četrtinska pogodba o zaposlitvi. Zmenili smo se za polovično pogodbo. Doktorat sem zagovorila med drugo nosečnostjo. Po porodu pa so me obvestili, da z mano ne želijo več sodelovati. (Ž, H)

Negotovost se pri vseh opazovanih skupinah kaže tudi skozi pripovedi o podaljševanju začasnih pogodb o delu takoj po doktoratu, kar so zlasti sogovornice_ki iz skupine zaposlenih pripisovale_i skrbi oz. zanimanju svojih mentoric_jev, da jih zadržijo v svoji raziskovalni skupini. Nemalo je bilo tudi kritičnih razmišljanj o zgrešeni raziskovalni politiki, ki dopušča, da se vložena sredstva v usposabljanje mladega kadra ne povrnejo, kar običajno povezujejo tudi z odgovornostjo mentoric_jev, ki po zaključenem usposabljanju kar »pozabijo« na svojega kandidatko_a. Zlasti sogovornice_ki iz okolja humanistike so uporabljale_i izraz »verjetna nezaposlitev« za opis »pošte-ne_ga mentorice_ja«, ki že na začetku usposabljanja opozori kandidatko_a, da usposabljanje ne pomeni samodejne zaposlitve po njegovem zaključku. Kljub temu večina kandidatk_ov izraža nelagodje:

Takoj so mi povedali, da to ne pomeni, da bom ostala na inštitutu po zaključku doktorata [...]. Po doktoratu je bila tesnoba, oz. ta je bila prisotna od samega začetka, da ni prihodnosti, ko se zaključi doktorat. To sem sprejela z upanjem, da se bo v času usposabljanja kaj odprlo. (Ž, H)

Pričakovano je večina sogovornic_kov (14 od 19), ki niso prostovoljno zapustile_i obeh testnih institucij po zaključenem doktoratu, odgovornost za izgubo zaposlitve pripisala svojim mentoricam_jem, češ da se niso »dovolj zavzeli_e« zanje. V primerjavi z opisi občutkov po sporočeni »verjetni nezaposlenosti« so v tem sogovornice_ki najpogosteje poudarjale_i občutke »izigranosti«, »zavajanja«, »zamere«, »jeze«, »strahu«, celo »izgube identitete«. Večina je bila še posebej razočarana zaradi »zavajajočih obljub« o zaposlitvi po končanem usposabljanju, ki naj bi jih mentorice_ji pogojevale_i z dodatno angažiranostjo, če bi želele_i ostati na instituciji:

Tri mesece predčasno sem doktorirala [...]. Mentor mi je dal papirje in rekel, naj spišem projekt [...]. In tako sem oddala projekt, od katerega bi morala biti odvisna moja zaposlitev in denar na katedri, s tem, da mi je šef [mentor] povedal, da me zaposli, da mi podaljša še en mesec, če napišem še en članek do 31. januarja. Ves čas sem ga spraševala, če je možnost, ker so mi ves čas obljubljali, da bo denar, da se bo verjetno dalo kaj narediti, ker sedaj čakajo še neka sredstva. Enaintridesetega januarja sem pospravila pisarno in odšla [...]. Pa ne v jezi, ampak razočarana, ker mi noben ni znal pomagati, kako naprej. (Ž, N)

Navsezadnje velja omeniti tudi redke sogovornice_ke (5 od 19), ki so testne institucije zapustile_i zaradi boljše zaposlitvene priložnosti. Njihova kritična razmišljanja se razlikujejo: na eni strani so tiste_i, ki niso videle_i več izziva v samem raziskovanju in poučevanju, na drugi strani pa tiste_i, ki so se odločile_i za denarno »varnejšo« zaposlitev.

Slabo mentorstvo: »Vržen_a si v vodo, pa splavaj!«

Kar sedem sogovornic in samo en sogovornik z naravoslovnega testnega oddelka je poročalo o izkušnji »slabega mentorstva«, ki so ga praviloma doživljale_i že v času usposabljanja za doktorat. Primeri se med seboj razlikuje, vsem pa so skupna občutja prepuščenosti samim sebi takrat, ko bi potrebovale_i nasvet in pomoč pri usmeritvi v času doktorskega usposabljanja ali takoj po njem. Vzroke takih praks so sogovornice pripisovale raznovr-

stnim pomanjkljivostim: nestrokovnosti mentorice za področje raziskovalne teme mentoriranke, neizkušenosti mladega mentorja, ki ni znal (čeprav je želel) poiskati poti naprej po doktorskem usposabljanju svoje mentoriranke, obremenjenosti mentorice predvsem z izobraževanjem na račun raziskovanja, kjer ni imela izkušenj, popolni odsotnosti mentorice_jev v procesu socializacije svojih kandidatk zaradi preobremenitev z delom in gradnje lastne karijerne poti (celo tri sogovornice), premalo referenčni skupini skupaj z mentorjem. Zanimivo je, da je edino moški intervjuvanec bil tudi samokritičen, češ da je bil »neviden samotar«, ki ni znal opozoriti nase med številnimi kandidati svojega mentorja. Skrajne posledice takega odnosa so bile odhod s fakultete (5 primerov), zamenjava vodje po doktorskem usposabljanju in priključitev drugim raziskovalnim skupinam (2 primera) in pa gradnja samostojne kariere kot vodja lastnega podoktorskega projekta.

Vendar pa mlade_i, ki niso izkusile_i dobrega mentorskega odnosa, niso zgolj številke ali deleži takih in drugačnih vrst uspešnih kandidatk_ov. Tovrstne racionalizacije ne povedo ničesar o njihovih občutenjih strahu, stisk, negotovosti, travm, ko se je od njih pričakovalo, da naj sami »splavajo iz vode, kakor vejo in znajo«. Njihovi opisi slikovito ponazarjajo občutke negotovosti in stisk:

Zelo sem bila osamljena [...]. Predvsem pri uvajanju v laboratorijsko delo, pa tudi pri seznanjanju z znanostjo in raziskovalnimi članki [...]. Želela bi si, da bi me [mentorica] bolj vpeljala v znanost, od tega, kako se piše članke, do pisanja projektov. Dva projekta sem sicer sama spisala, ampak na način, da sem dobila za vzorec starejši projekt, sama pa sem potem oblikovala novega. (Ž, N)

V takih okoliščinah so sogovornice pričakovano doživljale opredelitev nalog s strani mentoric_jev ter stopnjo lastne »svobode« kot sinonim za »prepuščenost sebi«.

Najbolj vidna razlika med okoljem humanistike in naravoslovja se v raziskavi kaže pri poudarjanju odsotnosti nasvetov, taktik in strategij po zaključku doktorskega usposabljanja – tako zaposlenih kot nezaposlenih – sogovornic_kov. V primeru naravoslovne institucije je to zlasti praksa tistih sogovornic_kov, ki so zapustile_i fakulteto, v okoljih humanistike pa tako zaposlenih kot ne več zaposlenih sogovornic_kov. Večina zaposlenih na humanistični instituciji ima občutek, da »se lovijo«, da »zamujejo«, da »nimajo srednjeroč-

ne strategije» v nacionalnem znanstvenem okolju, ki ne prepozna njihove temeljne dejavnosti kot znanstvene. Vzrokov za tako stanje ne pripisujejo zgolj veljavnim merilom znanstvene odličnosti, temveč tudi počasnemu odzivu starejše generacije zaposlenih, ki vztraja pri načinih dela in vodenja, kot so bili vzpostavljeni v okoliščinah, »ko se je dalo na tak način preživet«. Posledično naj bi se različno gledanje generacij na prednostno ukvarjanje s temeljno inštitutsko dejavnostjo tudi na račun znanstvenih objav odražalo celo v mentorskem odnosu, ki ne »zmore« slediti »razvojnim zahtevam« nacionalne raziskovalne politike.

Prednostno določena delovna usmeritev in natančno opredeljene naloge v okviru skupinskega dela po pripovedih nekaterih sogovornic sicer dajejo občutek varne zaposlitve in »uokvirjene svobode«, vendar pogosto tudi občutek, da vodja ali mentor_ica ni prožen_na, da ne razvija taktik oz. strategije v skladu z zahtevami raziskovalne politike. Skorajda izigrane so se počutile sogovornice, ki so opisovale »ohlapna« navodila svojih mentoric_jev, ki so jim že v času usposabljanja brez osebnega zgleda svetovale_i, naj se prijavljajo na projektne razpise in naj se same pozanimajo o njih, če želijo obdržati zaposlitev po zaključku usposabljanja. Navsezadnje ne preseneča razmišljanje sogovornice, ki je prepričana, da v Sloveniji nimamo premišljene nacionalne politike odgovornega mentorstva:

Mislim, da se mentorji na splošno v Sloveniji ne zavedajo odgovornosti in vloge, ki jo imajo [...]. Na drugi strani pa se mi zdi, da če se nekoga prepozna za kandidata za mladega raziskovalca, mu je treba omogočiti tudi raziskovalno pot, ga vsaj usmerjati. Na začetku nihče ne more vedeti, kako in kam se obrniti. Mislim, da bi bilo tu potrebno več podpore. (Ž, H)

Dobro mentorstvo: »Svoboden_na si, a mentor_ica ti je stalno na razpolago«

Povsem drugačna razumevanja in prakse mentorskega odnosa lahko razberemo iz razmišljanj sogovornic_kov, ki so svoje izkušnje opisale_i kot dober ali pa odličen odnos z mentorico_jem. Ne glede na opazovano akademsko okolje so kot pozitivne lastnosti mentoric_jev praviloma navajale_i njihovo zaupanje, ki se je kazalo v visoki stopnji svobode pri raziskovalnem delu ob sočasnem stalnem vodenju celotnega procesa. Take_i mentorice_ji so jih zgodaj vpele_i v večino dejavnosti, v katere so bile_i tudi same_i vpete_i:

od oblikovanja idejnega načrta raziskovanja, opredelitev metod, izvajanja laboratorijskega dela, skupnega pisanja znanstvenih in strokovnih člankov, sodelovanja pri projektnih prijavah in pridobivanja izkušenj v tujini tudi s pomočjo njihovih mrež znanstvenih in strokovnih poznanstev. Večinoma so proces socializacije opisovale_i kot »odprt, dvosmeren odnos redne izmenjave mnenj« in ne enosmeren odnos učitelj_ica – učenka_ec.

Pravzaprav je svoboda raziskovanja omejena z zadanimi cilji ter z jasno opredeljenimi in porazdeljenimi nalogami, ki so običajno rezultat skupinskega dela oblikovalk_cev projektne vloge, pri čemer ima odločilno besedo prav vodja projekta. Svobodo razumejo kot možnost razprave z drugimi, kot razreševanje polj nestrinjanj, če se pokažejo skozi dinamiko preučevanja. To ponazarja opis dobrega odnosa »korak za korakom« od začetne negotovosti do samostojnosti:

Na začetku sem bil zelo izgubljen [...]. Kar zelo cenim pri svoji mentorici, je to, da sva se tedensko ali dnevno sestajala [...]. Velikokrat mi je pustila tudi kakšna vrata odprta, vedno je znala pomagati, ko sem zabredel, ko sem se začel spraševati, ali je to, kar delam, v redu ali ni v redu. Sva se pogovorila [...] in včasih tudi nisem pričakoval odgovora [...]. Vedno me je znala usmeriti v pravo smer, ampak detajli so bili rezervirani zame [...]. Cenim ta aspekt izgradnje neke znanstvene kariere [...], da se znanstvenik potem zna obrniti in se za pravo stvar odločiti, in tudi odreagirati, če se recimo odločitev izkaže za napačno [...]. Po doktoratu sem tudi pridobil nek zagon, neke izkušnje, in sem postajal bolj samostojen. Seveda pa sem še vedno hodil do nje, da se pač o zadevah pogovarjava in diskutirava. (M, N)

Stalna prisotnost mentorice_ja in dobro vodeno skupinsko delo ima lahko za posledico tudi ustanavljanje podjetij na področju naravoslovja. Poveden je primer mentoriranke, ki je odšla s fakultete, ker je na eni strani ocenila, da bi na fakulteti »zaspala«, na drugi strani pa je oseba, ki potrebuje stalno nove izzive:

Mi smo bili res dober tim pod dobrim mentorstvom [...]. Nekdo je nekaj povedal, mi smo naštudirali, izvedli, pa napisali [...]. Pri meni je bil [mentor] vsakodnevno prisoten, večkrat na dan, tako da je imel ogromen oziroma največji možen vpliv. Tudi on je bil pobudnik te skupne ideje, da grem naprej v to [skupno podjetje]. (Ž, N)

Sodelovalen odnos se kaže tudi v soavtorskem objavljanju raziskovalnih rezultatov, ki za mentoriranke_ce ni sporna praksa niti v primeru, ko je prispevek vodje minimalen ali ničen, čeprav take prakse neredko reproducirajo odnose moči:

Vedno sva pisala kot soavtorja, gre predvsem za točke [...]. Kljub temu, da jaz včasih napišem članek, kjer on nima nič zraven, ga napišem kot soavtorja. To se mi zdi čisto logično, saj je večja verjetnost, da bo dobil projekt on kot pa jaz. Ampak obadva bova imela koristi. Midva dejansko delujeva kot neke vrste simbioza, dream team. (M, N)

Čeprav je večina sogovornic_kov iz naravoslovnega oddelka pri opisu dobrih mentorskih praks poudarila vodeno svobodo pri raziskovalnem delu, pa slednje pri poučevanju nimajo v tolikšni meri. Vsaj na začetku kariere, bodisi med doktorskim usposabljanjem ali neposredno po njem, se od njih pričakuje izvajanje že načrtanih vsebin učnih predmetov, laboratorijskih ali terenskih vaj. Svobodne_i so bili »le« pri načinu njihovega izvajanja, a so kljub temu na pedagoško poučevanje gledale_i kot na odlično izkušnjo na svoji karierni poti.

Opisi dobrih mentorskih praks se v okolju humanistike domala v ničemer ne razlikujejo od tovrstnih opisov v okolju naravoslovja. Dobre_i mentorice_ji svoje mentoriranke_ce korakoma vpeljejo v raziskovalno delo, usmerjajo, povezujejo z drugimi referenčnimi osebami in institucijami, jim zagotavljajo podporo pri začetnem pisanju znanstvenih člankov in jih vpnejo v svoje mednarodne mreže. Prepoznana dobra okoliščina generacijske razlike je solidarnost nekaterih starejših sodelavk_cev, ki imajo zagotovljeno varno prihodnost in dovolj točk znanstvene odličnosti v svoji bibliografiji, da se v primeru soavtorstva z mlajšimi celo odrečejo točkam v njihovo korist ali pa jim pomagajo in svetujejo, kam in h komu naj se odpravijo v tujino, da si bodo zagotovile_i pogoje napredovanja v višji znanstveni ali pedagoški naziv. Navsezadnje so sogovornice_ki opisovale_i skupinsko delo kot pozitivno prakso kolegialnega mentorstva, ki mladim na začetku kariere velikokrat povsem nadomesti posamično vodjo.

Sklepni razmislek: izrecno o spolu ničesar

Pred približno dvema desetletjema, leta 1997, je Maca Jogan opravila raziskavo med asistentkami in docentkami na Univerzah v Ljubljani in Mariboru. Med drugim so sogovornice ocenjevale lastno znanstvenoraziskovalno uspešnost po takrat veljavnih merilih znanstvene odličnosti. Več kot polovica jih je menila, da so enako uspešne kot njihovi kolegi, približno tretjina, da so manj uspešne, le slaba petina pa je ocenjevala, da so bolj uspešne od kolegov. Vzporedno je študija razkrila številne elemente androcentričnega obnašanja in kulture. V tem kontekstu so se znanstvenice pritoževale nad slabšimi delovnimi pogoji, preobremenjenostjo z rutinskimi nalogami, povečano pedagoško obremenjenostjo in pomanjkljivim mentorstvom (Jogan v Mur 2008: 71).

V prispevku predstavljeni rezultati nakazujejo nekoliko drugačne poudarke od raziskave Mace Jogan. Mladi na začetku kariere ne glede na spol izpostavljajo dokaj ambivalentna sporočila. Na eni strani si želijo takih mentorice, ki bi jih primerno opremile_i za preživetje v pogojih stopnjevanih zahtev tekmovalne »družbe znanja«, na drugi strani pa doživljajo take pogoje kot dolgoročno nepriladne, negotove in nevzdržne. Zato ne presenečajo njihove želje in potrebe po vodenju v smislu pridobivanja veščin pisanja znanstvenih člankov, projektnih prijav in mednarodnega mreženja, kar pripisujejo mentorski dejavnosti, obenem pa potrebe po spodbudnem in varnem delovnem okolju, ki bi jim zagotavljalo ukvarjanje z raziskovalno dejavnostjo. V slednjem primeru so pri obeh družbeno prepoznanih spolih tipična njihova opažanja glede usklajevanja družine in poklica. Sogovornice_ki, ki so že v času doktorskega usposabljanja oblikovale_i družine, so prepričane_i, da so tekmovalni pogoji, ki jih narekujejo merila znanstvene odličnosti, premalo občutljivi za skrbstvene dejavnosti. Obenem pa ugotavljajo, da za to nimajo posluha niti njihove nadrejene osebe, ki sledijo zahtevam tekmovalnega znanstvenega delovanja. Zato tudi ne presenečajo odgovori na vprašanja o delovnem okolju in najbolj želenih vrednotah, ki so pokazali, da je kolegialno mentorstvo vedno bolj razvejana praksa.

Na splošno so sogovornice_ki iz naravoslovnega okolja poudarile_i prijateljsko vzdušje predvsem znotraj kateder oz. njihovih raziskovalnih skupin. Če so že omenile_i razhajanja, naj bi ta obstajala med raziskovalkami_ci in pedagogi_njami oz. mlajšimi in starejšimi člani_cami iste skupine in ne po

osi spola. Če so raziskovalke_i poudarjale_i svojo začasno projektno zaposlitev v primerjavi z bolj stabilno pedagoško, so pedagoginje_i poudarjale_i podcenjeno pedagoško delo v primerjavi z raziskovalnim. Stopnjevano vzdušje »konfliktne tekmovalnosti« naj bi bilo posledica zlasti nepremišljene prilagajanja nacionalnemu sistemu vrednotenja znanstvene odličnosti, zaradi katere naj bi nekdanje vrednote dela, kot so solidarnost, sodelovanje in splošno dobro, izpodrinila hiperprodukcija znanstvenih člankov v uveljavljenih znanstvenih revijah. Da ne bo pomote: sogovornice_ki niso kritizirale_i publiciranja izvirnih znanstvenih dosežkov, temveč »politiko rivalstva« na ravni oddelka, ki pod pretvezo tekmovalnosti ustvarja monopole in povzroča marginalizacijo oz. izločanje zlasti manjših raziskovalnih skupin. Stalen boj za točke SICRIS, za FTE-je ter za pridobivanje sredstev in projektov sogovornice_i občutijo kot ustvarjanje občutkov »zavisti« in »rivalstva« med katedrami namesto pričakovanega povezovanja in sodelovanja med različnimi raziskovalnimi polji. Nobena izmed intervjuvanih oseb namreč ni govorila o prijateljski, kolegialni ali sodelovalni klimi na ravni oddelka, kar ima za posledico tudi omejen doseg mentorstva na sorazmerno zaprto raziskovalno skupino.

Povsem drugačno sliko kažejo razmišljanja sogovornic_kov testnega humanističnega inštituta. Po njihovem mnenju zahteva izvajanje njihove primarne inštitutske dejavnosti »skupinsko delo«, »ekipno sodelovanje«, »odgovornost do skupnega projekta«, celo »družbeno odgovornost«. Vsi ti opisi govorijo v prid kolegialnemu mentorstvu, ki se kaže tudi v opisih »dobrega vzdušja« in celo »prijateljstva« v delovnem okolju. Tekmovalnost v smeri »zdravega dokazovanja« tokrat ni rezultat uresničevanja zahteve po publiciranju v uveljavljenih znanstvenih nacionalnih in mednarodnih publikacijah. Polovica sogovornic je namreč prepričanih, da se o tem na ravni delovne organizacije »premalo govori«, pri čemer izražajo bojazen pred dolgoročno marginalizacijo lastnega delovanja v širšem nacionalnem in mednarodnem akademskem okolju, kjer »veljaš toliko, kolikor točk SICRIS imaš«. Da zaenkrat zbiranje točk znanstvene odličnosti ni poudarjen cilj, pripisujejo bolj razhajanju med staro in mlado generacijo, pri čemer mladi starim očitajo, »da enostavno niso preskočili v nov sistem delanja znanosti«.

Opisi delovnega okolja in poudarjenih vrednot so pričakovano drugačni pri sogovornicah_kih, ki so po doktorskem usposabljanju zapustili raziskovalno dejavnost na področju humanistike ali pa jo izvajajo v drugih delovnih

okoljih. Kot nekdanje_i zaposlene_i raznoliko ocenjujejo kolegialno vzdušje v svojih nekdanih delovnih okoljih. V primerjavi s skupino še vedno zaposlenih njihovi opisi poudarjajo prizadevanja za doseg znanstvene odličnosti skozi mednarodno vpetost, stalno prijavljanje projektov, obsežno publiciranje, kar imajo za nujno strategijo preživetja v akademskem tekmovalnem okolju in za nalogo mentoric_jev, hkrati pa kot dolgoročno izčrpavanje zaradi stalne negotovosti v okoliščinah pridobivanja denarnih sredstev za preživetje. Težko bi poenotila profil njihove takratne sodelovalne kulture: prisotna sta bila tako medvrstniško sodelovanje kot tekmovalnost, pa tudi medgeneracijsko sodelovanje in medgeneracijska ignoranca, kar kaže, da so prakticirale_i kolegialne oblike mentorstva.

Ne glede na akademsko okolje večina sogovornic_kov ni zadovoljna s količino in »kvaliteto« svojih publikacij, kot jo opredeljuje ARRS. Prav vse osebe pa so poudarile, da so merila agencije in enačbe točkovanja nepremišljeni s časovnega vidika izvajanja odgovornega raziskovalnega dela, usklajevanja družine in poklica, tekočih obveznosti, časovno raznovrstnih raziskav, še posebej pa z vidika kratkoročnih raziskav in njihove vsebinske nekonsistentnosti, kar ima za posledico ogromno neobjavljenega gradiva, še posebej pa naporeno vsebinsko preklapljanje, ki je stalna praksa v okoliščinah nestabilnega financiranja raziskovalnega dela.

Če so avtorske publikacije prevladujoče na področjih humanistike, je v naravoslovju bolj uveljavljen način dela soavtorstvo, vendar je dobre in slabe vidike slednjega iskreno povzel podoktorski študent z zavidljivim številom publikacij:

Seveda ti soavtorstvo prinese veliko točk, veliko publikacij, ampak če te nekdo vpraša, kaj ste pa na tem in tem članku delali [...] se sploh ne spomnim, kdaj sem bil soavtor. To je ta vidik, ki mi ni všeč [...]. Sam s svojim delom več kot enega ali dveh člankov na leto nisem sposoben objaviti (M, N)

Kot povedano, je večina sogovornic_kov prepričana, da je veščina znanstvene objavljanja nujen del instituta mentorstva. Nihče ne dvomi, da objavljanje znanstvenih rezultatov ni pomembno, večina pa je prepričana, da so v točkovno opredeljenem sistemu kvalitetni rezultati bolj izjema kot pravilo in da žal niso odvisni samo od sposobnosti in odgovornosti mentoric_jev, ampak tudi od nepremišljene in negotove usode mladih po zaključenem doktorskem usposabljanju. Vrsto priporočil, od organiziranja delavnic za pi-

sanje projektov, znanstvenega pisanja in predstavitev do obvezne vpetosti v tuja akademska okolja takoj po doktoratu, so sogovornice_ki zaokrožile_i s pozivom po oblikovanju nujne strategije zaposlovanja mladih na začetku kariere in prenehanju sprenevedanja, da samo usposabljanje zadostuje za preživetje. Čeprav slednje lahko razumemo kot potrebo po oblikovanju kariernih centrov tudi za mlade po zaključenem doktorskem usposabljanju, ostaja področje mentorstva in njegovih raznolikih oblik ter praks izvajanja izziv tako za raziskovalno in visokošolsko politiko kot za odgovorne mentorice_je same. Socializacija mladih v zahtevno akademsko okolje zahteva bolj razdelane in opredeljene naloge in obveznosti mentorstva, kot jih opredeljujejo ohlapni raziskovalni in univerzitetni pravilniki. »Mentorski talent« prav tako ni samodejna lastnost bolj izkušenih raziskovalk_cev, ki izkazujejo raziskovalno odličnost. Zato ni pretiran poziv k premisleku o tem, da bi izobraževanje o mentorstvu in spoli kot praksi, ki bi lahko prispevala k odpravljanju segregacije po spolu, vpeljale_i tudi v Sloveniji.

Literatura

Acker, Joan. 1990. »Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations.« *Gender and Society* 4(2): 139–158.

Arsenjuk, Urška in Darja Vidmar. 2015. *Karierne poti doktoric in doktorjev znanosti*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/Common/PrikaziDokument.ashx?IdDatoteke=8364> (1. 2. 2015).

Arsenjuk, Urška, Polona Novak in Mojca Urek. 2013. »Kariere žensk v številkah in biografijah.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 112–146. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Blagojević, Marina, Maija Bundule, Anke Burkhardt, Marina Calloni, Ene Ergma, Judith Glover, Dóra Groó, Hana Havelková, Dunja Mladenich, Elzbieta H. Oleksy, Nikolina Sretenova, Mioara Florica Tripsa, Daniela Velichová in Alina Zvinkliene. 2003. *Zapravljeni talenti: izza domačih štirih sten pred javnost, Ženske in znanost v državah ENWISE*. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_sl.pdf (2. 3. 2014).

Bodanec, Silvia. 2011. »Pravni vidiki usposabljanja mladih raziskovalcev.« Diplomsko delo. Maribor: Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta. Dostopno prek: <https://dk.um.si/Dokument.php?id=22396> (10. 8. 2015).

Bozeman, Barry in Mary K. Feeney. 2007. »Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique.« *Administration and Society* 39(6): 719–739. Dostopno prek: <http://aas.sagepub.com/cgi/content/abstract/39/6/719> (23. 6. 2015).

Brajdich Vuković, Marija. 2014. »The mentoring of young researchers in the natural and social sciences in Croatia.« V *(Re)Searching Scientific Careers*, ur. Katarina Prpić, Inge van der Weijden in Nadia Asheulova, 225–250. St. Petersburg: Institute for the History of Sciences and Technology, St. Petersburg Branch, Russian Academy of Sciences; Nestor-Historia; Sociology of Science and Technology Network of the European Sociological Association, 225–243. Dostopno prek: <http://ihst.nw.ru/2012-07-26-11-55-04/knigi/item/573-researching-scientific-careers> (3. 6. 2015).

Cockburn, Cynthia. 1989. »Equal opportunities: The short and long agenda.« *Industrial Relations Journal* 20(3): 213–225.

Doktorski študij na Univerzi v Ljubljani: Zbrana pravila in postopki (2. dopolnjena izdaja). 2012. Dostopno prek: https://www.uni-lj.si/studij/studijski_programi/doktorski_programi_3%20_stopnja/2013090915183593 (19. 12. 2015).

Emelo, Randy. 2013. *Creating a Modern Mentoring Culture*. Virginia: ASTD. Dostopno prek: <http://www.mhlc.com/cloud/2013-Infoline-Creating-A-Modern-Mentoring-Culture.pdf> (3. 9. 2015).

Groboljšek, Blanka, Franc Mali, Anuška Ferligoj in Luka Kronegger. 2014. »Career aspects of Slovenian researchers' collaboration practices.« V *(Re)Searching Scientific Care-*

ers, ur. Katarina Prpič, Inge van der Weijden in Nadia Asheulova, 197–224. St. Petersburg: Institute for the History of Sciences and Technology, Russian Academy of Sciences; Nestor-Historia; Sociology of Science and Technology Network of the European Sociological Association, 197–224. Dostopno prek: <http://ihst.nw.ru/2012-07-26-11-55-04/knigi/item/573-researching-scientific-careers> (3. 6. 2015).

Ibarra, Herminia, Nancy M. Carter in Christine Silva. 2010. »Why men still get more promotions than women.« *Harvard Business Review* 9: 80–85.

Javna agencija za raziskovalno dejavnost. *Pravilnik o postopkih (so)financiranja, ocenjevanja in spremljanju izvajanja raziskovalne dejavnosti (neuradno prečiščeno besedilo št. 4).* 2015. Dostopno prek: <https://www.arrs.gov.si/sl/akti/prav-sof-ocen-sprem-razisk-dej-jan15.asp> (23. 10. 2015).

Komisija za ženske v znanosti. 2011. *Razlike v delovnih pogojih v znanosti v Sloveniji.* Ljubljana: Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo v RS. Dostopno prek: http://www.arhiv.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/pdf/znanost/Zenske_v_znanosti/Devolni-pogoji-znanost-spol.pdf (1. 12. 2014).

Kram, Kathy E. 1983. »Phases of the mentor relationship.« *Academy of Management Journal* 26(4): 608–625.

Kreft, Lev in Mirjana Ule. 2013. »Kritika neoliberalne znanstvene odličnosti.« V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Ule, Mirjana, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 94–111. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Mali, Franc, Blanka Groboljšek in Maja Škafar. 2010. »The recruitment of young people for R&D activity and the issue of gender equality: the case of Slovenia = El reclutamiento de jóvenes para la actividad de I+D y el tema de la igualdad de género: el caso de Eslovenia.« *Sociología y tecnociencia* 2(0): 1–33. Dostopno prek: <http://sites.google.com/site/sociologiytecnociencia/Numero0-Volumen2> (4. 1. 2015).

Matelič, Uroš, Franc Mali in Anuška Ferligoj. 2007. »Kreativno okolje in uspešnost mladih raziskovalcev.« *Družboslovne razprave* 23(55): 71–94.

Merila za volitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in sodelavcev, Univerze v Ljubljani. 2011. Dostopno prek: https://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/organizacija__pravilniki_in_porocila/predpisi_statut_ul_in_pravilniki/2013071111373294 (5. 10. 2014).

Merila za vrednotenje dela Visokošolskih učiteljev in sodelavcev Univerze v Ljubljani. 2009. Dostopno prek: https://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/organizacija__pravilniki_in_porocila/predpisi_statut_ul_in_pravilniki/2013071114562068 (1. 11. 2014).

Mullen, Carol A. 2009. »Re-Imagining the human dimension of mentoring: A framework for research administration and the academy.« *The Journal of Research Administration* 15(1): 10–31.

Mur, Boštjan. 2008. »Vpliv spola na znanstveno produktivnost: teoretična izhodišča in pregled študij.« *Družboslovne razprave* 24(58): 69–87.

Novak, Polona. 2014. »Pregled financiranja raziskovalne in razvojne dejavnosti v Sloveniji od leta 1954 do leta 2012«. Dostopno prek: <https://www.arrs.gov.si/sl/analize/publ/inc/zgodovina-financ-rrd-1954-2012-1.pdf> (8. 9. 2015).

Pečlin, Stojan in Primož Južnič. 1994. »Mladi raziskovalci – analiza projekta.« *Teorija in praksa* 31(7/8): 629–636.

Ragins, Belle Rose. 2007. »Diversity and workplace mentoring relationships: A review and positive social capital approach.« V *The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach*, ur. Tammy D. Allen in Lillian Eby, 281–299. Carlton: Blackwell Publishing. Dostopno prek: http://www.petronet.ir/documents/10180/2323250/The_Blackwell_Handbook_of_Mentoring_A_Multiple_Perspectives_Approach (10. 12. 2015).

StartingDoc mentoring. Dostopno prek: <http://www.unil.ch/mentoring/en/home.html> (15. 9. 2016).

Strategija Univerze v Ljubljani 2012–2020. 2012. Dostopno prek: https://www.uni-lj.si/o_univerzi_v_ljubljani/poslanstvo_vrednote_in_vizija_ul (5. 3. 2015).

Šribar, Renata. 2013. »Konceptualno sodelovanje med ženskami: 'mejnost' in 'feministična presežna subjektivacija'«. V *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 51–64. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Ule, Mirjana, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, ur. 2013. *Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Uradni list Republike Slovenije, št. 3/2006 (10. januar 2006), 68. *Resolucija o nacionalnem raziskovalnem in razvojnem programu za obdobje 2006-2010 (ReNRRP)*, str. 210. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=67936> (14. 9. 2015).

Uradni list Republike Slovenije, št. 43/2011 (3. junij 2011), 2045. *Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 (ReRIS11-20)*, str. 5698. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=103975> (9. 9. 2015).

Vries, Jennifer de. 2010. »A Realistic agenda? Women only programs as strategic interventions for building gender equitable workplaces.« Doktorska naloga. Perth: University of Western Australia, Business School. Dostopno prek: http://research-repository.uwa.edu.au/files/3348520/De_Vries_Jennifer_2010.pdf (10. 11. 2015).

Vries, Jennifer de. 2011. *Mentoring for Change*. Melbourne: University of Melbourne, LH Martine Institute. Dostopno prek: <http://www.lhmartineinstitute.edu.au/documents/publications/2011uaewmentoringforchange.pdf> (1. 9. 2015).

Summary

How to survive post-Ph.D.? Reflection on mentorship

Most studies show that the long-term success of academics is established in their early academic socialization, in which the quality of mentorship is of utmost importance. This chapter discusses mentorship as experienced and understood by academics at the early stages of their careers in Slovenia, in line with the guidelines of the GARCIA project. The chapter refers primarily to selected collocutors' rich descriptions of their mentoring experience to find out what kind of assistance or supervision they needed or missed in the process of their integration into the academic environment, particularly after the end of their Ph.D. studies. Their understandings are interpreted in the context of consolidating "knowledge-based Slovenia", aiming primarily at knowledge renewal in academia and knowledge transfer to industry. In pursuit of such an ambitious vision, good mentorship was taken for granted as an inherent and unquestioned characteristic of an "excellent researcher", as defined by "objectified and measurable" scientific research criteria. As a result, the mentoring programme proved redundant. Therefore, the essay is organized in the following order: first, a very short history of "mentoring" through the rationale of the introduction of the Programme of Young Researchers (1985) is discussed in the context of social development visions from the early 1980s. The Programme evaluation is further confronted with the existing evidence of gender asymmetries in the career trajectories of Ph.D. holders, implicitly questioning the role of their mentors as well. What mentorship is actually about is explained in the ensuing presentation of salient topics in the recent literature on the mentoring process that, along with gendered mentoring practices, increasingly debates gendered working environments in view of implementing gender equality. The reader is further informed about the main findings on "successfulness" and "cooperative culture" among the mentors and mentees from rare domestic surveys on the issue. These studies, however, did not reflect upon gender-biased academic excellence criteria that might contribute to the gendered mentoring practices. This shortcoming was tackled in the presented GARCIA research results, emphasizing the mentees' gendered understanding and voicing of obstacles to and needs for mentoring. The main result revolves around the ambivalent message of the mentees who prefer mentors capable of social-

izing and equipping them properly to survive in the academic context of the enhanced demands of a “competitive knowledge society”. At the same time, however, the collocutors view such competitive academic conditions as being unsustainable and unattractive for them in the long run. Finally, in explaining their mentorship experiences, the collocutors emphasized generational issues as being more problematic than gender issues. According to them, the mentors who were not socialized in the context of academic neoliberalism are not up to its demands, although they are officially recognised as suitable mentors, because they meet academic excellence criteria.

RAZSEŽNOSTI (NE)MOBILNOSTI V KONTEKSTU SLOVENSKEGA AKADEMSKEGA OKOLJA: KRITIČNI POGLED NA »SAMOUMEVNO« IN S SPOLOM ZAZNAMOVANO

Jovana Mihajlović Trbovc¹

Ko se govori o akademski mobilnosti v javnem in medijskem prostoru Slovenije, se govori predvsem o odhajanju iz domače akademske skupnosti,² veliko manj pa o prihajanju v skupnost iz tujine ali začasni mobilnosti kot mednarodni znanstveni izmenjavi. Zdi se, da fraza »beg možganov« dominira na področju diskurza o akademski mobilnosti, posebej od začetka ekonomske krize. Uokvirjena je kot tragično dejstvo in zasenčuje celo paleto drugih razsežnosti, ki jih mobilnost predstavlja za znanstvenice_ke, posebej na začetku kariere.

Na podlagi pregleda prevladujočih diskurzov, aktualnih javnih debat ter rezultatov primerjalne analize, opravljene v projektu GARCIA, v tem poglavju ponujamo premislek o strukturnih dejavnikih, ki pogojujejo prednosti in slabosti mobilnosti za mlade znanstvenice_ke. V tem kontekstu posebej postavljamo pod vprašaj konstrukt nacionalne znanosti in strukturalno samoreprodukcijo akademske skupnosti v Sloveniji. V tem procesu premišljevanja se dimenzija nacionalnosti izkaže kot pomembna, in jo poskušamo upoštevati skupaj s perspektivo spola, starosti in razreda – torej poskušamo intersekcionalno razumeti razsežnosti (ne)mobilnosti. Namesto sklepov poglavje ponuja seznam odprtih vprašanj, za katere potrebujemo nove izvirne raziskave.

Težave z »begom možganov«

Profesor na Univerzi v Južni Kaliforniji Jernej Barbarič, ki ga je leta 2011 ameriška revija *MIT Technology Review* zaradi njegovih inovacij v računalniški gra-

1 Jovana Mihajlović Trbovc (doktorica družboslovja in humanistike, asistentka z doktoratom), Inštitut za kulturne in spominske študije ZRC SAZU, Novi trg 2, 1000 Ljubljana; jovana@zrc-sazu.si.

2 Akademska skupnost v pričajočem prispevku ni razumljena kot homogena, ampak kot heterogena struktura medsebojno neenakih posameznikov in skupin.

fiki uvrstila med 35 najuspešnejših inovatorjev, mlajših od 35 let, je naredil ilustrativno prisodobno: »Izguba vrhunskih kadrov za Slovenijo je podobna, kot če bi, na primer, Savdska Arabija ali Norveška začeli svojo nafto zastonj prečrpavati v tujino, namesto da bi jo prodajali in s tem polnili svoj proračun« (Barbarič, 2012).

Vodja laboratorija za biotehnologijo na Kemijskem inštitutu se sprašuje: »Smo v Sloveniji tako bogati, da lahko ignoriramo, da z vsakim mladim doktorjem, ki odhaja iz Slovenije, izgubimo potencialno visoko dodano vrednost, ki jo lahko merimo v milijonih evrov, ter investicijo v več kot dvajsetletno izobraževanje?« (Jerala 2012).

Nekdanji direktor Inštituta Jožef Stefan se je ozrl na alarmantno stanje glede števila odhodov mladih iz akademskega okolja že pred izbruhom ekonomske krize v Sloveniji: »Stanje se iz leta v leto slabša, ukrepamo pa tako rekoč nič oziroma stanje na raziskovalnem področju postaja prava nacionalna katastrofa. Sramotno je, da se to dopušča« (Vito Turk v Strniša 2009).

Fraza »beg možganov« opisuje kot nesrečno dejstvo, da se vse večje število mladih visoko izobraženih državljan_ov Slovenije odloča, da nadaljuje poklicno in znanstveno pot v razvitih državah Evrope in Amerike. V tem diskurzu se več stvari prikazuje kot obžalovanja vredne: odhod najboljših mladih ljudi, ki bi lahko postali kompetentne_i liderke_ji, ter izgubljena »investicija« v izobraževanje mladih kadrov, ki bo (simboličen in dejanski) »dobiček« prinašalo tujim državam. Zaradi tega se na »odliv mladih možganov« pogosto gleda kot na naravno nesrečo, ki jo treba »zajeziti« (Jerala 2012).

Medtem ko slovenski znanstvenice_ki opozarjajo, da sta višja plača in boljši pogoji dela glavni razlogi za odhod znanstvenic_kov v tujino (npr. Vito Turk v Strniša 2009; Jerala 2016), pa intervjuji, ki smo jih naredili z znanstvenicami_ki na začetku kariere v okviru projekta GARCIA, ki so že odšle_i iz Slovenije, odkrivajo, da je za nekatere enako ali celo bolj pomemben faktor stabilnost zaposlitve:

Glavni razlog [za odhod] je bila vsekakor določena nepredvidljivost, nestabilnost, neodločenost. Pomanjkanje nekih trajnejših delovnih mest. Očitno je, da se vse skupaj giblje v to smer, ne zgolj v Sloveniji. Slovenija je pravzaprav med zadnjimi državami, se mi zdi, ki je padla v ta valj. [...] Vsekakor osebno bolj težim k temu, da bi imel neko predvidljivo situacijo. Ne nujno na prestižni univerzi [...] ampak [...] mi je nekako pomembneje vzpostaviti

situacijo, v kateri bom recimo videl več kot dve leti v prihodnost, kot pa skakati z ene prestižne institucije na drugo. (M, H)

Če lahko na eni strani rečemo, da je diskurz o akademskem »odhajanju« iz Slovenije dokaj razdelan, se na drugi strani dokaj malo govori o (morebitnem ali dejanskem) »prihajanju« tujih znanstvenikov v slovenski akademski prostor. V diskurzu o »begu možganov« se prepogosto zanemari možnost, da bi se npr. ta domnevni manko kadra nadomestil s strokovnjaki_njami iz tujine, ki bi prišli_e v Slovenijo kot posledica »bega možganov« iz drugih držav. Na to opozarjajo strokovnjaki_nje iz akademskih vrst, a odziva na strani političnih odločevalcev ni:

»Slovence iz tujine, pa tudi odlične tuje raziskovalce, bi lahko privabili z objavo mednarodnih razpisov, primerljivih s tistimi v tujini (angl. *start-up grants*),³ 500.000 do dveh milijonov evrov (kar počno Skandinavci, Švicarji, Danci, Irci, da o ZDA ne govorim), omogočili infrastrukturo in vse, kar v to spada, primerne plače, tudi stanovanja (to počno Korejci, Finci). Nič novega za tiste, ki bi jih to moralo zanimati in/ali so odgovorni za to« (Vito Turk v Strniša 2009).

Prav tako se redko govori o tujih raziskovalkah_cih, ki znanstveno delujejo v Sloveniji, kot o zmagi in uspehu, na katere bi lahko bile_i ponosni. Zdi se tudi, da je še vedno premalo javne debate o začasni mobilnosti znanstvenikov v tujini. Eden od redkih primerov opozarjanja na to problematiko izpostavlja strukturalne ovire:

»Država bi morala prepoznati koristi povezovanja slovenskih znanstvenikov s tujino ter ga spodbujati, tudi na ta način, da bi davčno čim bolj olajšala znanstvene obiske v tujini ter povratek slovenskih znanstvenikov po takšnem usposabljanju v Slovenijo. [...] Če je ta prihodek v Sloveniji obdavčen po enaki stopnji kot slovenske plače, lahko hitro pripeljemo podoktorske študente na rob eksistence oziroma jih spodbujamo, da pretrgajo vezi s Slovenijo prav na stopnji, ko začenjajo družbi vračati visoko investicijo v njihovo več kot 24-letno izobraževanje. Podoben primer je s štipendijami za nekajmesečno znanstveno delo v tujini, kjer davkarje prav tako kaj dosti ne zanimajo višji življenjski stroški v tujini« (Jerala 2016).

3 Sredstva za obetavne mlade raziskovalce_ke (op. a.).

A če se na problem gleda s perspektive spola, se odkrivajo dodatne ovire, ki posebej prizadenejo ženske v začetnih fazah znanstvenih karier. Mirjana Ule navaja, da je med raziskavo slovenskih znanstvenic_kov na vprašanje, zakaj niso opravile_i podoktorskega izpopolnjevanja v tujini, »kar 25 % doktoric odgovorilo, da ne more na podoktorsko izobraževanje v tujino zaradi družinskih razlogov, in le 8 % moških zaradi istega razloga« (Ule 2013, 41). Raziskava kaže tudi, da je za znanstvenice odhod v tujino otežen z družinskimi razlogi, predvsem zaradi izjemno neenake delitve gospodinskega dela, ki ga v značilno večjem deležu opravljajo ženske (ibid., 41–42). Kot bo podrobneje predstavljeno v nadaljevanju prispevka, smo med raziskavo v okviru projekta GARCIA našli neposredno povezavo med manjšo mobilnostjo in zaostajanjem pri napredovanju v znanstveni karieri. To je le eden izmed razlogov za dokazano zmanjšanje prisotnosti žensk na višjih akademskih stopnjah (gl. uvodno poglavje Ane Hofman). Na tej stopnji naj zaključimo, da mladi ne »bežijo« v enaki meri, ter opozorimo na spregledan »odliv« žensk iz znanosti na splošno.

Po vpogledu v javni diskurz o mobilnosti izven (in znotraj) slovenske akademske sfere so ključni »akademski« motivi za mobilnost – izmenjava znanj in izkušenj ter vpetost v mednarodne akademske povezave – postavljeni na stranski tir. Namesto tega se zdi, da država na mobilnost gleda skozi perspektivo ohranjanja »nacionalne znanosti«, ki jo domnevno lahko ogrožajo »tuji« vplivi. Kot je komentiral Roman Jerala (2016): »Slovenija je sicer majhna država, vendar jo s pasivnostjo, ksenofobijo in strahom pred spremembami delamo še manjšo, kot je«.

Konstrukt nacionalne znanosti

Nacionalna znanost je družbeni konstrukt, ki predstavlja idejo znanosti kot odraz nacionalnega okolja, v katerem nastaja, tako kot naj bi bila »nacionalna kultura« odraz nacije skozi kulturno produkcijo. To je simbolno več kot le skupek vseh znanstvenih rezultatov, proizvedenih v eni državi, in več kot nacionalni znanstveni sistem kot mreža institucij, politik in strategij, ki urejajo produkcijo znanosti znotraj države. Izhajajoč iz koncepta (etno)nacionalne države se je v nekaterih državah zgodil proces »nacionaliziranja« znanosti, posebej v primerih, ko je nacionalni jezik igral pomembno vlogo pri formiranju nacionalne identitete (Hauge 2000). V tem procesu, ki je običajno sovpadal s procesom grajenja nacije in/ali nacionalne države, se je

konstruirala ideja, da je znanost inherentno povezana z (nacionalnim) kolektivom, znotraj katerega nastaja – celo več, je njegov odraz, »je politika z drugimi sredstvi« (Abram 2005).

V Sloveniji je to mišljenje razvidno iz uradnih politik, sistemov ocenjevanja znanstvene uspešnosti, skrbi za slovensko znanstveno terminologijo in še posebej skrbi za uporabo slovenskega jezika na univerzah. Resolucija o nacionalnem programu za jezikovno politiko 2014–2018,⁴ ki je bila v Državnem zboru sprejeta julija 2013, načeloma skuša združiti ohranjanje slovenščine kot jezika visokega šolstva in njenega nadaljnjega razvoja ter internacionalizacijo. Vendar je aktualni predlog zakona, ki bi na slovenskih univerzah omogočil organiziranje predavanj v tujem jeziku in s tem njihovo večjo internacionalizacijo, povzročil izbruh javne debate ter razkril močno polarizacijo med podpornicami_ki »internationalizacije« ter zagovornicami_ki ohranjanja »nacionalne« znanosti. Področje jezika se je tako izkazalo kot polje za širšo razpravo o tendencah v strukturah in praksah akademskega okolja v Sloveniji. Pri oponentkah_ih uvajanja »tujega« jezika na visokošolske in raziskovalne institucije (tako imenovane »anglifikacije«) je bil eden osrednjih argumentov »očitno zapostavljanje lastnega jezika v visokem šolstvu« in zane-marjanje »nujnost[i] kontinuiranega razvijanja večfunkcijskosti slovenščine, ki pa je osnovni pogoj za njen nemoten celovit nadaljnji razvoj«.⁵ Tovrstno stališče razkriva posebno razumevanje jezika v znanosti: namesto da bi bil jezik mehanizem prenosa in komuniciranja znanja, se od njega pričakuje, da opravlja druge funkcije, ki so po svojih lastnostih »zunajznanstvene«. Po tovrstnem mišljenju naj bi potencialna »marginalizacija« slovenščine v akademskem okolju ogrožala temelje univerz ter posredno tudi nacionalne kulture in identitete.⁶ Po drugi strani pa zagovornice_ki možnosti predavanj v tujem jeziku zavračajo strah, da bi jezikovna pestrost ogrožala razvoj slovenščine, ter trdijo, da je mednarodna odprtost temelj znanosti in njenega razvoja (Marko Stabej v Horvat 2016).

Razumevanje akademskih institucij kot funkcionalno podrejenih ideji nacije pa je v nasprotju z idejo o kritični in univerzalni znanosti. Sodobne družbo-

4 Resolucija je dostopna prek: http://www.mk.gov.si/fileadmin/mk.gov.si/pageuploads/Ministrstvo/Zakonodaja/2013/Resolucija_-_sprejeto_besedilo_15.7.2013_.pdf.

5 Spletna peticija »Za vsestranski razvoj slovenskega jezika« je dostopna na: http://www.pravapeticija.com/za_vsestranski_razvoj_slovenskega_jezika.

6 Za obstoječe debate glej STA 2016, Košir 2016, ter izsledke mednarodne konference Jezikovna različnost in nacionalni jeziki v visokem šolstvu (Humar in Žagar Karer 2010).

slovne in humanistične raziskave so temeljito razblinile imaginarij esencialističnega razumevanja nacije in nacionalne (ter nasploh človeške) identitete (gl. Brubaker 2004). Pričujoča debata o jeziku odraža dominantne diskurze, ki jasno polarizirajo »internacionalno« in »nacionalno«, kar je v primeru znanosti ne le neproduktivna, ampak paradoksalna dihotomija. Pri tem ne smemo spregledati, da se izraz »internacionalizacija« včasih uporablja kot evfemizem za podrejanje akademske sfere pravilom neoliberalnega kapitalizma, ki ji vsiljujejo tržno naravnost, »podjetizacijo« ter fleksibilizacijo in prekarizacijo dela, posebej kar zadeva mlajše znanstvenice_ke (Krašovec 2011). Vendar je lahko upor proti spreminjanju univerz v »tovarne znanja« tudi krinka za ohranitev klasične univerze kot »manufakture«, ki je »hierarhična, nazadnjaška, kulturno elitistična, gerontokratska in patriarhalna« (ibid., 46). Z drugimi besedami, boj za »nacionalno znanost« lahko gledamo ne le kot na skrb za ohranitev domnevnih »nacionalnih vrednot«, ampak tudi kot na skrb za ohranitev *statusa quo*, ki tistim na položajih moči omogoča ohranjanje pridobljenih privilegijev.

Lahko bi reklo_i, da se ideja nacionalne znanosti izraža tudi skozi sisteme znanstvene uspešnosti, na način, da je npr. »promocija države« eden izmed kriterijev za ocenjevanje posrednega pomena (znanstvenega) projekta za družbo, kar je sestavni del vprašalnika pri prijavljanju temeljnih znanstvenih projektov na razpisih Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (ARRS). Čeprav »promocija države« nima nujno (etno)nacionalnega predznaka in načeloma ne nasprotuje neposredno principu internacionalizacije znanosti, je pomenljivo, kaj so po kriterijih razpisa ARRS ostali kazalci »družbenega pomena« nekega znanstvenega projekta: pomen za posamezno podjetje ali gospodarsko panogo, za družbeno infrastrukturo, za državno upravo, za nastanek novih podjetij, za kulturni razvoj, za varovanje naravne in kulturne dediščine, dostopanje do tujih znanj, vključevanje v mednarodno delitev dela, vzgoja kadrov. Lahko bi reklo_i, da je enako pomenljivo, kaj *niso* kazalci, pa bi lahko bili. Kot smo izpostavile_i med analizo prisotnosti perspektive spola v raziskovanju na slovenskih testnih institucijah v okviru projekta GARCIA, bi lahko ARRS pri ocenjevanju pomena znanstvenega projekta za družbo na primer dodala kriterij, koliko projekt prispeva k enakosti med spoli, kot je že standard pri evropskih projektih in pri programu čezmejnega sodelovanja Slovenija – Italija (Mihajlovič Trbovc 2015, 188). Morebitno vključevanje kriterija prispevka k povečanju enakosti med spoli bi raziskovalke_ce pripeljalo do razmišljanja o tem, kako bo njihov

projekt vplival na življenje ljudi različnih spolov, in še posebej, kako bo vplival na zmanjševanje neenakosti med spoli v družbi. Tovrstni razpisni kriteriji bi lahko celo vplivali na raziskovalke_ce, da bi slednje_i v svojo raziskavo vključile_i dimenzijo spola. S to primerjavo med različnimi kriteriji družbene relevantnosti znanosti hočemo ponazoriti, kako so ti družbeno konstruirani, ne pa samoumevni in objektivno merljivi.

Če vzamemo kriterije pri prijavljanju temeljnih znanstvenih projektov, ki jih postavlja ARRS, kot zrcalo dominantnega razumevanja znanstvene uspešnosti, treba je omeniti, da se celotne prijave projektov pišejo tako v angleškem kot v slovenskem jeziku: v prvi vrsti zaradi recenzentov, ki so praviloma iz tujine, pa tudi zaradi »skrbi za slovensko znanstveno terminologijo« (Demšar v Kontler Salamon 2014). S tem se vračamo h gornji debati o razumevanju funkcije uporabe jezika v znanosti. Ne da bi se nameravale_i poglobljati v upravičenost skrbi za ogroženost oziroma ohranjanje slovenske znanstvene terminologije, ta debata pokaže, da jezik ne funkcionira le kot mehanizem komunikacije, temveč tudi selekcije za vstop v slovensko akademsko skupnost. Vprašanje jezika ni le izraz nacionalizma, ampak se lahko uporablja za ohranjanje privilegiranih položajev znotraj akademske skupnosti, kar se kaže v strukturnih mehanizmihi samoreprodukcije znanstvenih kadrov v Sloveniji.

Strukturalna samoreprodukcija akademske skupnosti

Za akademske institucije v Sloveniji so značilni mehanizmi kadrovanja, ki favorizirajo tiste »pri koritu«. Sistemi zaposlovanja in napredovanja znotraj slovenskih univerz namreč večinoma temeljijo na »samooplojevanju« oziroma samoreprodukciji (angl. *academic inbreeding*) – na nepisanih mehanizmihi, po katerih se v predavateljski kader vključujejo predvsem tiste_i posameznice_ki, ki so že znotraj institucije. Tako asistent_ka na oddelku postane nekdo izmed študentk_ov podiplomskega programa, docent_ka nekdo izmed asistentk_ov in tako naprej do najvišjih predavateljskih nazivov. Odsotnost dejansko odprtih razpisov za predavateljska mesta krči možnosti za vstop znanstvenic_kov z drugih institucij in držav ter omejuje mobilnost celo med univerzami znotraj same države. Obstajajo sicer ukrepi, ki vsaj normativno omogočajo večjo odprtost slovenske akademske sfere za znanstvenice_ke na začetku kariere. Od leta 2010 se tako na primer na razpisu za podoktorske projekte v drugo fazo selekcije avtomatično uvrstijo vse_i prijaviteljice_i, ki niso zaposlene_i na inštituciji, na kateri prijavljajo projekt. Ta razpis in tisti

za mlade raziskovalke_ce je načeloma odprt za kandidate_ke iz tujine, vendar je indikativno, da se obvestilo o razpisu ne nahaja na angleški različici spletne strani ARRS. Uradna znanstvena politika ima tudi določene mehanizme štipendiranja študentov iz tujih držav, ni pa zaznati sistematičnega iskanja prestižnih tujih strokovnjakinj_ov.

V okviru projekta GARCIA smo raziskovale_i sistem zaposlovanja na dveh testnih institucijah v Sloveniji, eni naravoslovni in eni humanistični. Pokazalo se je, da zaposlovanje raziskovalk_cev in predavateljic_ev na akademskih institucijah v bistvu funkcionira po sistemu napredovanja, ne pa dejansko odprtih razpisov. Na univerzi asistentke_i, vključene_i v pedagoško delo, avtomatično napredujejo do naziva asistentke_a z doktoratom po formalnih kriterijih, definiranih za napredovanja. Enako velja za napredovanje med tremi stopnjami visokošolskih učiteljskih pozicij (docent_ka, izredni_na in redni_na profesor_ica). To pomeni, da za pedagoško osebje na univerzi obstajata dva tipa razpisa – asistentski in predavateljski – in lahko se zgodi, da sta to edina razpisa, ki jih nekdo dočaka v času svoje kariere, če je ves čas zaposlen_a na isti fakulteti. Za pozicije visokošolskih učiteljic_ev Statut Univerze v Ljubljani predvideva javni mednarodni razpis, kar pomeni postavitev oglasa na spletni strani Zavoda za zaposlovanje in na angleški verziji spletne strani univerze. Vendar se razpisi praviloma ne oglašujejo na spletni strani same fakultete, poleg tega pa fakultete ne delajo proaktivno pri iskanju novih zaposlenih. Praksa mednarodnega oglaševanja razpisov za predavateljska mesta prek strokovnih mrež, e-poštnih seznamov in spletnih platform, ki je uveljavljena na številnih evropskih univerzah, na slovenskih institucijah skorajda ni prisotna.

Analizirale_i smo 11 oglasov za zaposlitve na naravoslovni fakulteti (za položaje raziskovalne_ga asistentke_ta, asistentke_ta z doktoratom in docentke_ta), objavljenih v obdobju 2010–2014. Raziskava je pokazala, da so opisi delovnih mest v njih podani »generično, formalno in taksativno« in predstavljajo dobesedno kopijo opisa iz sistematizacije delovnih mest (Knežević Hočevar idr. 2015, 246, 256). Sama sistematizacija pa uniformno opisuje vsa delovna mesta, ki se medsebojno razlikujejo le po tem, v katero znanstveno disciplino sodijo. Pričakovana znanstvena uspešnost kandidatke_a je opisana skrajno generično, in oglas daje vtis, da obstaja le *pro forma*, ne pa kot mehanizem dejanske selekcije. To potrjujejo tudi izsledki fokusnih skupin s člani_cami komisij za zaposlovanje na naravoslovni fakulteti, zaobjeti z raziskavo projekta GARCIA.

Po objavljenem oglasu je dekan_ja določene fakultete Univerze v Ljubljani namreč dolžna_en nominirati tričlansko komisijo (eno osebo, zaposleno na sami fakulteti, eno z druge fakultete znotraj univerze in eno izven univerze) (ibid., 243). Izkazalo se je, da »zunanji_e« člani_ce komisije praviloma sledijo odločitvi člana_ice s same fakultete. V vseh analiziranih primerih je bil izbor neformalno narejen že vnaprej, čeprav je bila procedura izpeljana po predpisih (Knežević Hočevar idr. 2015, 262). Med našo fokusno skupino so člani_ce komisij opisali_e, kako so izbirali_e že znane kandidatke_e:

Vnaprej smo vedeli, da bomo izbrali kandidata, ki smo ga vzgojili na naši katedri. Pravzaprav sem jaz vzgojila vse kandidate in procedura izbora je bila le še formalnost. Najprej smo se borili, da bi pridobili to mesto na katedri, in smo uspeli. Nato smo razpisali prosto delovno mesto in nanj se ni prijavil nihče drug kot zgolj naš kandidat. (članica komisije za položaj docentke_a v Knežević Hočevar idr. 2015, 261)

Poleg formalnih kriterijev so člani_ce komisije izpostavili_e pomembnost predhodnega poznavanja kandidatke_a. Odločilni kriterij v procesu izbora so predhodne osebne izkušnje sodelovanja s kandidatko_om kot garancija, da bo oseba dobro opravljala delo:

Ne gledam nekih povprečnih ocen ali kaj podobnega, ampak nekako glavno pretehta poznavanje kandidata od prej. To se pravi, da ga recimo poznam več kot leto ... Vem predvsem, kakšen bo kot pedagoški delavec. Kar pa ne kaže nič drugega kot samo poznavanje. Iz ocen tega ne vidiš. (članica komisije za položaj docentke_a v Knežević Hočevar idr. 2015, 258)

Treba je omeniti, da se delovna mesta odpirajo praviloma tedaj, ko gre katera_i od profesor_jev v pokoj in se na katedri »sprosti« eno izmed delovnih mest, katerih število je omejeno. V tem kontekstu člani_ce komisije smatrajo kot prednost to, da kandidat_ka že dela na instituciji oz. znotraj katedre, ker lahko v tem primeru takoj prevzame delovne naloge in predavateljske obveznosti, ki jih že pozna (ibid., 261). Zaposlovanje poteka po še bolj neformalnih principih za začasna delovna mesta, omejena s trajanjem raziskovalnega projekta. V takšnih primerih kandidatk_ov ne izbira komisija, ampak je Zavod za zaposlovanje obveščen, da je kandidat_ka »že znan_a« brez podrobnega opisa delovnih nalog in kvalifikacij. Delovno mesto se v takšnih primerih niti ne oglašuje (Knežević Hočevar idr. 2015, 242–243).

Člani_ce komisije za izbor kandidatk_ov verjamejo, da je izbor že znane_ga kandidatke_a »slovenska specialnost« in da je vzrok za to majhnost akademske skupnosti, oz. da »enostavno ni dovolj kandidatov v državi« (ibid., 258). Na vprašanje vodje fokusne skupine, zakaj razpisa ne bi odprle_i za znanstvenice_ke iz tujine, je bil odgovor, da zaradi nujnega znanja slovenskega jezika. Pojasnjevale_i so, da je jezik nujen zaradi komunikacije z uporabnicami_ki raziskovalnih rezultatov, pa tudi zaradi slabega znanja angleščine, ki je značilno za študentke_e na dodiplomskem študiju, katerih večina prihaja s strokovnih srednjih šol (Knežević Hočevar idr. 2015, 260; intervju z članom komisije za položaj docentke_a). Čeprav tovrstna razlaga zveni prepričljivo, bi se lahko domislile_i različnih načinov za premostitev jezikovne distance s primerno organizacijo dela na fakultetah (npr. s terenskim delom v mešanih parih ipd.). Enaka praksa neoglaševanja razpisov za predavateljska in raziskovalna mesta obstaja tudi na drugih fakultetah, kjer opis delovnih nalog ne vključuje nujno terenskega dela v Sloveniji in kjer študentke_i, praviloma nekdanje_i gimnazijke_ci, nimajo težave z angleščino. To nakazuje, da ne gre le za »tehnično oviro«, ampak za dominantno politiko na vseh univerzah.

Če to primerjamo z drugimi institucijami, analiziranimi v projektu GARCIA, pri nekaterih prav tako najdemo zahtevo po sposobnosti predavanja v nacionalnem jeziku, kot je npr. francoščina v francosko govorečih delih Belgije (Dubois-Shaik idr. 2015, 60) in Švice (Le Feuvre in Kradolfer 2015, 202). Druge institucije zahtevajo, da se je oseba pripravljena naučiti nacionalnega jezika – npr. nizozemščine na Nizozemskem (Herschberg idr. 2015, 116) – oz. da se ga nauči v treh letih, kot to velja na instituciji z Islandije (Einarsdttir idr. 2015, 156). Vendar pa vse analizirane univerze omogočajo opravljanje raziskovalnega dela v angleščini oz. pričakujejo sposobnost predavanja v tem jeziku. Večina univerz ima tudi integrirane mehanizme učenja nacionalnega jezika za tuje raziskovalke_ce. S tem se na praktične načine premošča jezikovna raznolikost, ki vedno predstavlja izziv znanstveni internacionalizaciji. Takšne sistemske prakse v slovenskem akademskem okolju zaenkrat ni zaznati.

Podobno kot na naravoslovni testni inštituciji se tudi na humanistični instituciji različne »pozicije [...] zasedajo po sistemu napredovanja, kjer zaposleni napredujejo iz enega v višji naziv. V redkih primerih, ko se odpre novo delovno mesto, jih zasedejo osebe, ki so že bile načrtovane v času prijave projekta« (Knežević Hočevar idr. 2015, 242). Tudi tam se v primeru zaposlovanja izvaja procedura *pro forma* oglaševanja delovnih mest, kar je bilo

ugotovljeno pri treh primerih zaposlitev v obdobju 2010–2014. V nekaj analiziranih primerih se je opis kvalifikacij rahlo razlikoval od opisa delovnega mesta iz sistematizacije (npr. v številu pričakovanih let izkušnje ali znanja drugega tujega jezika), tako da se je skladal s kompetencami vnaprej načrtovane_ga kandidatke_a (ibid., 256). Za stalna delovna mesta znanstvene_ga sodelavke_ca se praviloma izbirajo že obstoječi_e člani_ce raziskovalne skupine (mlada_i raziskovalka_ec ali asistent_ka z doktoratom), brez posredovanja izborne komisije (Knežević Hočevar idr. 2015, 267).

Zdi se da je pozicija mlade_ga raziskovalke_ca (MR) edina, pri kateri lahko prepoznamo proces dejanskega izbiranja med večjim številom kandidat_kov pri zaposlovanju. Oglasi za zaposlitev MR se oglašujejo na spletni strani institucije in v dnevnem časopisu *Delo* (ibid., 252). Glavna kriterija pri zaposlovanju sta povprečna ocena na dosedanjem študiju in relevantne objave, ker je to regulirano z normativom, ki ga določa ARRS kot financer programa MR. Izmed prijavljenih je izbran seznam kandidat_kov, ki gre v ožji izbor. Med njimi bodoči_a mentor_ica (ali komisija, ki jo ta sestavi) izbere ustrezno_e_ga kandidatko_a, pri čemer kadrovska služba poskrbi, da se izpelje formalni postopek. Vendar je tudi v teh primerih (treh analiziranih v obravnavanem obdobju) zaznati elemente neformalnosti. V intervjujih, ki smo jih opravile_i v okviru projekta GARCIA, so intervjuvanke_ci kot najboljšo prakso izpostavile_i to, da tiste_i, ki so vključene_i v pedagoški proces, izberejo kandidatko_a med svojimi študentkami_i (Knežević Hočevar idr. 2015, 267). Izbor praviloma temelji na podlagi predhodnega sodelovanja, ko je bil_a kandidat_ka študent_ka oziroma začasna_i zunanja_i sodelavka_ec:

Kandidate skoraj vedno poznam in potem odločajo tisti neformalni kriteriji, ko vem kako je pripravljen delati [...]. Mogoče sem bil njegov profesor, mogoče je kolega bil njegov profesor. Pravzaprav težko pride nekdo na pogovor o katerem prej še nismo nič vedeli. Če pa je že prišel, v tem primeru pa vem kaj je študiral in sem poklical njegovega profesorja in mi je on povedal. Mi nismo Amerika, nismo Nemčija. (član komisije za izbor MR v Knežević Hočevar idr. 2015, 267)

Pri tem praktično ne obstaja praksa angažiranja raziskovalk_cev iz tujine (ibid., 271).

Treba je omeniti tudi to, da za razliko od številnih evropskih akademskih institucij oglasi za delovna mesta v Sloveniji ne upoštevajo politik enakih

možnosti ali afirmativnih ukrepov za doseganje enakosti spolov (Knežević Hočevar idr., 255). Edini element oglasov, ki meri v to smer, je imenovanje delovnega mesta v generičnem moškem spolu, ki mu sledi pojasnitev v oklepajih, da delovno mesto velja tako za moške kot za ženske. Informantke_i z obeh analiziranih institucij sicer trdijo, da spol ne igra pomembne vloge pri izboru kandidatk_ov. V disciplinah, kjer obstaja velika zastopanost enega spola (npr. moških v tehničnih vedah), odsotnost proaktivnega iskanja manjšinskega spola (v tem primeru žensk) predstavlja še en način ohranjanja strukturalne samoreprodukcije akademske skupnosti.

Čeprav se izbor »že znanih« ali »notranjih« kandidatk_ov jemlje ali upravičuje kot posledica majhnosti Slovenije in njenega akademskega okolja, tovrstne prakse niso tuje niti institucijam iz drugih evropskih držav. Primerjalna analiza projekta GARCIA je zajela po dve instituciji (eno naravoslovno in eno družboslovno ali humanistično) iz šestih držav (Belgije, Nizozemske, Islandije, Italije, Slovenije in Švice). Raziskava je pokazala, da tudi v primeru izjemno formaliziranih procedur za izbor docentk_ov, skoraj pri vseh analiziranih primerih obstaja določena tendenca k favoriziranju internih kandidatk_ov (Herschberg idr. 2016, 28–30). Običajno imajo takšne_i kandidatke_i prednost, ker so percipirane_i kot najbolj ustrezne_i in zaupanja vredne_i.

Ta situacija proizvaja paradoks, da so mlade_i znanstvenice_ki, ki so končale_i doktorski študij v tujini, dejansko v deprivilegiranem položaju v primerjavi z tistimi, ki so isto stopnjo študija končale_i npr. v Sloveniji. Podobno za mlade znanstvenice_ke, ki so v nestabilnih in prekarnih oblikah zaposlitve, začasni odhod v tujino na npr. podoktorski študij lahko predstavlja tveganje izgube ustvarjenega »socialnega kapitala« v tekmi za morebitno pridobitev stabilnejših položajev.

Med raziskavo v okviru projekta GARCIA se je izkazalo, da je strateško odločanje znanstvenic_kov na začetku znanstvenih karier o tem, kje bodo nadaljevale_i svoje poklicne poti, tudi spolno zaznamovano, kar vabi k celostnemu premisleku o mobilnosti skozi več dimenzij.

Poskus intersekcionalnega razmišljanja o mobilnosti

V luči omenjenih strukturalnih omejitev postaja jasno, kako je nacionalnost znanstvenice_ka pomembna za njen oz. njegov obstoj znotraj slovenske akademske sfere – in sicer ne nacionalnost kot samoidentifikacija (ki osebi seveda ni samoumevno »dana«), ampak kot lastnost, ki se kaže skozi kriterija predhodnega izobraževanja znotraj slovenskega visokošolskega sistema in obvladanja slovenskega jezika. Ker smo se v okviru projekta GARCIA osredotočale_i na analizo zgodnje stopnje znanstvenih karier skozi perspektivo spola, bomo poskusile_i izluščiti probleme v zvezi z znanstveno mobilnostjo, kjer dimenzije nacionalnosti, spola in starosti ustvarjajo pogoje za »kompleksne neenakosti« (Hrženjak in Jalušič 2011). Čeprav mobilnost kot takšna v okviru projekta ni bila posebej preučevana, smo se v opravljenih raziskavah o trgu akademskega dela, pojavu puščajoče cevi (angl. *leaky pipeline*) in konstrukciji znanstvene odličnosti dotaknili tudi vprašanj, povezanih z znanstveno mobilnostjo. Pri vpogledu v različne strukturalne pogojenosti in življenjske okoliščine naših sogovornic_kov poskušamo preiščati, kako součinkujejo njihov spol, starost ter državljanska in etnična pripadnost. To je poskus aplikacije intersekcionalnega raziskovalnega pristopa, ki je veliko bolj teoretično argumentiran kot empirično uporabljen.

»Intersekcionalnost je orientacija, načelo in pot v raziskovanju kompleksnih neenakosti, [...] ki izhaja iz [...] spoznanja, da diskriminacija, neenakosti in nasilje nimajo enega samega ali enotnega vira: denimo, diskriminacija na osnovi spola ne zajame enotno vseh žensk enako, temveč se dimenzija spola križa z drugimi strukturnimi viri neenakosti ali privilegijev (z razredno, narodno pripadnostjo ali s kakšnim drugim položajem)« (Hrženjak in Jalušič 2011, 33).

V primerjavi šestih nacionalnih primerov, zajetih z raziskavo GARCIA, so raziskovalke ugotovile naslednje spolno zaznamovane prakse v konstrukciji znanstvene odličnosti: spolno stereotipiziranje ideala uspešne_ga znanstvenice_ka; kriterije mednarodne mobilnosti; selekcijo podoktorskih kandidat_kov skozi neformalne mreže; ter dajanje prednosti internim kandidatkam_om za delovna mesta (Herschberg idr. 2016). V različnih nacionalnih in institucionalnih okoljih je mednarodna mobilnost formalen ali impliciran kriterij pri zaposlovanju docent_kov na univerzah oz. znanstvenih sodelavk_cev na raz-

iskovalnih institucijah⁷ – razen v primeru slovenske humanistične testne institucije, kjer se mobilnost ne dojema kot relevantna za naravo dela. Povsod pa se mednarodna mobilnost jemlje kot značilnost znanstvene uspešnosti.

Vendar se mednarodna mobilnost izkaže kot problem v zgodnjih fazah kariere, ker se križa z obdobjem ustvarjanja družine in rojevanja otrok. Sogovornice_ki v Italiji, Belgiji, Sloveniji ter na Nizozemskem in Islandiji trdijo, da je to poseben izziv za ženske (ibid., 22). Pričakovanja članic_ov komisije za izbor, da bodo ženske kandidatke manj mobilne, lahko vplivajo na oceno njihove znanstvene odličnosti. »Moški po drugi strani nikoli niso obravnavani v odnosu na družino in otroke, kot da se predpostavlja, da bodo nadaljevali s svojim rednim delom neodvisno od družinskega statusa« (Herschberg idr. 2016, 22). V slovenskem primeru so nekatere izmed raziskovalk argumentirale, da od znanstvenic na začetku kariere, ko imajo majhne otroke, ne bi bilo treba zahtevati mednarodne mobilnosti, ker bi jim bilo pripravljeno slediti izjemno malo soprogov (ibid.). Razen v švicarskem primeru so sogovornice_ki mednarodno mobilnost povsod dojemale_i kot zahtevo oz. pogoj za zaposlitev na višjih akademskih pozicijah, ki ga znanstvenice v začetni fazi svoje kariere ne morejo izpolniti. Vse_i so izhajale_i iz »temeljne predpostavke, da so ženske skrbnice [otrok] v družini« (Herschberg idr. 2016, 23). »Percepcija, da sta starševstvo in akademska kariera pri ženskah nekompatibilna, ne vpliva le na dojetje njihove akademske odličnosti, ampak je lahko tudi razlog za samo-izločanje žensk iz akademskega poklica ali za odvrnitev od prijave za [višja] delovna mesta« (ibid.).

V intervjujih, narejenih v vseh obravnavanih državah, so bile praviloma spregledane izjeme, kot so ženske brez otrok ali ženske v partnerstvu, ki bi bile vseeno pripravljene iti v tujino, kar kaže na globoko razširjenost spolnih stereotipov. Čeprav naša raziskava ne vsebuje reprezentativnega vzorca, je izjemno skrb vzbujajoče, da celo znotraj akademske skupnosti ti stereotipi večinoma niso problematizirani onkraj skupin raziskovalk_cev, ki so specializirane_i za študije spola. Kot je pokazala na začetku omenjena slovenska raziskava (Ule 2013), mednarodna mobilnost za znanstvenice predstavlja težavo zaradi zakoreninjenosti spolnih vlog v zasebni sferi. Ob

7 Mednarodna mobilnost je formalno zahtevana na obeh švicarskih institucijah, zaobjetih v raziskavi, ter na naravoslovni fakulteti na Nizozemskem. Implicitno je mednarodna mobilnost zahtevana še na družboslovni instituciji na Nizozemskem, "naravoslovni v Sloveniji" ter na obeh italijanskih, belgijskih in islandskih institucijah (Herschberg idr. 2016, 19–21).

kolektivnem spreminjanju načina mišljenja ter (zasebnega in javnega) življenja je nujna tudi vzpostavitev strukturnega okolja, ki bi ženskam in drugim ranljivim skupinam omogočilo mobilnost.

Da manko mobilnosti pomeni tveganje za uspešno nadaljevanje znanstvene kariere, je pokazala tudi anketa med znanstvenicami_ki na začetku kariere, ki so dve leti pred raziskavo zapustile_i testne institucije projekta GARCIA v šestih državah.⁸ Med tistimi, ki so na isti instituciji preživele_i doktorski študij in podoktorsko obdobje, torej so imele_i nizko raven geografske mobilnosti, je bil višji odstotek tistih, ki so se popolnoma prenehale_i ukvarjati z znanostjo (Bozzon in Gurnet 2015, 192–193). To pomeni, da so tiste_i, ki so bili v začetnih fazah znanstvene kariere mobilne_i, po odhodu z institucij, analiziranih v okviru projekta, v višjem deležu nadaljevale_i znanstveno delo na drugih institucijah. Če k temu dodamo ugotovitev, da praktično na vseh obravnavanih institucijah obstaja tendenca favoriziranja »že znanih« kandidatk_ov, lahko sklepamo, da je najbolj zaželen_a tista_i kandidat_ka, ki mu oz. ji uspe oditi v tujino na začasno mobilnost, obenem pa ohraniti vezi z matično institucijo. Zaradi različnih družbenih pričakovanj glede izpolnjevanja spolnih vlog in neenake delitve domačega skrbstvenega dela je ta »ideal« težje dosegljiv znanstvenicam na začetku kariere. To kaže tudi raziskava Statističnega urada Republike Slovenije, ki je analizirala karierne poti doktoric_jev znanosti ter njihovo mednarodno mobilnost (Arsenjuk in Vidmar 2015).⁹ Statistika kaže, da je mednarodno mobilnih 15 % doktoric_jev znanosti – med njimi je približno 66 % moških (ibid., 38; pojasnilo avtoric po elektronski pošti).¹⁰

8 Anketa je zajela populacijo, sestavljeno iz raziskovalk_cev, ki so v obdobju od januarja 2010 do marca 2015 delale_i na analiziranih institucijah na podoktorskih projektih ali za določen čas. Odzvalo se je 336 raziskovalcev_k (27,5 %), od tega je 81 oseb zapustilo institucijo: 60 jih je nadaljevalo na drugih institucijah, 17 pa jih je zapustilo znanost in zdaj delajo v drugih sektorjih (Bozzon in Gurnet 2015, 184–186).

9 Za mobilnost se je štelo več kot 3 neprekinjene mesece, preživete v tujini z namenom znanstvenega dela med doktorskim študijem ali po doseženem doktoratu od začetka leta 2003 do konca leta 2012.

10 Splošna mobilnost slovenskih doktoric_jev znanosti pa je primerljiva z evropskim povprečjem v desetletju 1999–2009, ki kaže, da je mobilnih 14 % doktoric_jev znanosti z nacionalnim državljanstvom (Auriol idr. 2013, 37). Pričakovati je, da bi bila ta številka višja, če bi prištele_i doktorice_je brez državljanstva v državi, kjer so opravljale_i doktorski študij. Podobno je pričakovati, da je danes, 7 let kasneje, to povprečje višje. Žal ta raziskava ne prikaže statističnih rezultatov, razdeljenih po spolu.

Sklepne ugotovitve in vabilo k novim raziskavam

Vendar manko mobilnosti ni glavni dejavnik, ki vpliva na zmanjševanje števila žensk na višjih stopnjah akademske lestvice znotraj akademskih institucij v Sloveniji. Ta pojav pušča joče cevi je v različnih družbenih in institucionalnih sistemih pogojen z različnimi dejavniki. Po tipologiji, ki sta jo razvila kolega Farah Dubois-Shaik in Bernard Fusulier (2016) z belgijske partnerske univerze v projektu GARCIA, slovenski (ter italijanski) primer sodi v tip 1 – značilen po »nenehni prekarnosti« mlajših znanstvenic in »mandarinsem« tipu organizacije. Ta tip akademske organizacije pa zaznamujejo: linearna »moško« naravnana projekcija uspešne kariere (posebej v naravoslovju in tehniki); velika negotovost podoktorskih položajev; načelna internacionalizacija in dejanska zaprtost; pomanjkanje vladnih sredstev za znanost, ki sili v iskanje mednarodnih virov; ter ogromna moč uveljavljenih rednih profesorjev, ki delujejo kot močni vratarji za neformalne skupine, z malo podobnih primerov pri ženskah (ibid., 18). V tem kontekstu »ženske so v izjemno prekarjem splošnem položaju, za katerega so značilna visoka tveganja in bližina robu propada pri vztrajanju na linearni karierni poti, z veliko osebno ceno (zdravje, starševstvo, poklicni razvoj, stabilnost, prepoznavnost) ter manjšimi možnostmi in priložnostmi za odskok ali ujemanje pri padcu« (Dubois-Shaik in Fusulier 2016, 5).

V primerjavi z drugimi institucijami v drugih petih državah projekta GARCIA se specifična značilnost dveh slovenskih institucij kaže v izključujoči enojezičnosti pri zaposlovanju na pozicije visokošolskih učiteljic_{ev}, praktično izključni izbiri »že znanih kandidatk_{ov}« na akademska delovna mesta ter odsotnosti zahtev po mednarodni mobilnosti na družboslovni instituciji, obravnavani znotraj raziskave. Študije znotraj projekta GARCIA niso delane kot reprezentativne za celotne nacionalne akademske skupnosti ter nakazujejo, da te skupnosti niso homogene kategorije, ampak zaznamovane s spolnimi in statusnimi hierarhijami in segregacijami, kot je v uvodnem poglavju pričujoče publikacije razčlenila Ana Hofman. V situaciji razrednega boja med uveljavljenimi rednimi profesorici_{mi}, ter znanstvenicami_{ki} na začetku kariere, ki so praviloma v prekarjih oblikah zaposlitve, kot izpostavlja Primož Krašovec, »mobilnost lahko, če si izborimo egalitarne zaposlitvene možnosti, poveča pogajalsko moč intelektualnih delavcev in delavk« (2011, 56).

Do tedaj, znotraj heterogene akademske »skupnosti« v Sloveniji sistem strukturalne samoreprodukcije jasno izključuje »tujerodne« znanstveni-

ce_ke oziroma tiste »domorodne« »pobegle možgane«, ki so se v ključnih zgodnjih stopnjah svojih karier preveč »odtujili« od sistema, ki se zapira sam vase. Ob tem so tudi znanstvenice_ki, ki prihajajo ali bi želele_i priti v Slovenijo, heterogeni skupek, ki se lahko obravnava kot bolj ali manj nezaželen »tujost« ali podrugачena »eksotika«. To je odvisno od institucionalnega in disciplinarnega konteksta, v katerega prihaja znanstvenica_k, od percepcije okolja, iz katerega izhaja, od hierarhično zamišljene geografske delitve (Vzhod in Zahod, Sever in Jug itn.) ter od birokratskih in drugih ovir, ki se postavljajo pred različne vrste tujk_cev (npr. državljanke_i EU ali tretjih držav).

Pričujoči prispevek je vaja v intersekcionalnem razmišljanju o mobilnosti v akademski sferi in žal ni rezultat sistematične analize, ki pa je nujno potrebna. Da bi podrobno razumele_i medsebojno součinkovanje spola, ekonomskega statusa, etničnosti in državljanstva na polju akademske mobilnosti, potrebujemo raziskave, ki bi obravnavale vsaj nekatera od naslednjih pojavov. Za začetek bi potrebovale_i vpogled v izkušnje znanstvenic_kov, ki so prišle_i iz tujine in nadaljevale_i akademsko kariero v Sloveniji, tako v zgodovinski perspektivi kot v sedanjosti. Velik (a nujno potreben) izziv bo ugotoviti izkušnje tistih, ki so slovensko akademsko skupnost zapustile_i. Čeprav se zdi skoraj nemogoče, bi bilo skrajno poučno analizirati izkušnje in stališča tistih, ki so hotele_i, pa jim ni uspelo priti v slovensko akademsko okolje (zaradi birokratskih, fizičnih in simbolnih ovir). V tem kontekstu bi potrebovale_i tudi komparativno analizo nostrifikacijskih in habilitacijskih postopkov ter mehanizmov vključevanja tujih znanstvenic_kov. Onkraj konteksta mobilnosti pa bi bilo izjemno informativno kritično primerjati raziskovalne skupine glede na njihovo (intersekcionalno) raznolikost.

Literatura

Abram, Simone. 2005. »Introduction: science/technology as politics by other means.« *Focaal, International Journal of Ethnography* 46, 3–20.

Arsenjuk, Urška in Darja Vidmar. 2015. *Karijerne poti doktoric in doktorjev znanosti*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/Common/PrikaziDokument.ashx?IdDatoteke=8364> (21. 10. 2016).

Auriol, Laudeline, Max Misu in Rebecca A. Freeman. 2013. *Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators (OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2013/04)*. Paris: OECD Publishing. Dostopno prek: http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/careers-of-doctorate-holders_5k43nxgs289w-en (4. 11. 2016).

Barbarič, Jernej. 2012. »Smo pripravljeni na veliko svetovno migracijo sposobnih kadrov?« *Revija Manager*, 21. december. Dostopno prek: <http://www.finance.si/8329382/Smo-pripravljeni-na-veliko-svetovno-migracijo-sposobnih-kadrov> (4. 11. 2016).

Bozzon, Rossella in Nathan Gurnet. 2015. »Researchers in early career stages: some learning from/and on the web survey.« V *Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries*, GARCIA working paper n. 5, ur. Farah Dubois-Shaik in Bernard Fusulier, 184–196. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/12/GARCIA_working_paper_5.pdf (4. 11. 2016).

Brubaker, Rogers. 2004. *Ethnicity without Groups*. Cambridge: Harvard University Press.

Dubois-Shaik, Farah in Bernard Fusulier 2016: *Toward a Gendered Pipeline Typology: A Comparative Analysis Across Six European Countries*, GARCIA working paper n. 12. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_12.pdf (4. 11. 2016).

Dubois-Shaik, Farah, Bernard Fusulier in Caroline Vincke. 2015. »Belgium.« V *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics*, GARCIA working paper n. 2, ur. Channah Herschberg, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink, 43–109. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/GARCIA_report_wp2D1.pdf (4. 11. 2016).

Einarsdóttir, Thorgerdur, Gyda Margrét Þórsdóttir, Finnborg Salome Steinhórsdóttir, Gudny Gustafsdóttir, Tamar Melanie Heijstra in Thomas Brorsen Smidt. 2015. »Iceland.« V *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics*, GARCIA working paper n. 2, ur. Channah Herschberg, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink, 149–178. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/GARCIA_report_wp2D1.pdf (4. 11. 2016).

Hauge, Hans. 2000. »Nationalising Science.« V *Sciences et langues en Europe*, ur. Roger Chartier in Pietro Corsi, 151–159. Luksemburg: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.

Herschberg, Channah, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink. 2015. »The Netherlands.« V *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early*

career academics, GARCIA working paper n. 2, ur. Channah Herschberg, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink, 110–148. Trento: University of Trento, 110–148. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/GARCIA_report_wp2D1.pdf (4. 11. 2016).

Herschberg, Channah, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink. 2016. *Gender practices in the Construction of Excellence, GARCIA working paper n. 10*. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA_working_papers_n.10.pdf (4. 11. 2016).

Horvat, Marjan. 2016. »Da bo slovenščina postala kar takoj jezik kuhinje, je veliko pretiravanje. Jezik se ne da kar tako (intervju z Markom Stabejem).« *Mladina*, 10. junij. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/174707/dr-marko-stabej> (4. 11. 2016).

Mrženjak, Majda in Vlasta Jalušič. 2011. *Vrata niso baš odprta (treba da jih gurneš, pa da se odvaraju): Perspektive v reševanju kompleksnih neenakosti*. Ljubljana: Mirovni inštitut. Dostopno prek: http://siaprem.mirovni-institut.si/pdf/siaprem_vrata_niso_bas_odprta.pdf (14. 11. 2016).

Humar, Marjeta in Mojca Žagar Karer, ur. 2010. *Nacionalni jeziki v visokem šolstvu: Zbornik prispevkov z Mednarodne konference Jezikovna različnost in nacionalni jeziki v visokem šolstvu*. Ljubljana: Založba ZRC.

Jerala, Roman. 2012. »Kaj lahko ukrenemo, da zajezimo odliv mladih možganov?« *Revija Manager*, 20. december. Dostopno prek: <http://www.finance.si/8329262?cctest&&cookietime=1478287166> (4. 11. 2016).

Jerala, Roman. 2016. »Kako preprečiti beg znanstvenikov na tuje.« *Dnevnik*, 14. marec. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042731753/mnenja/odprta-stran/roman-jerala-kako-prepreciti-beg-znanstvenikov-na-tuje> (4. 11. 2016).

Knežević Hočevar, Duška, Tanja Petrović in Ana Hofman. 2015. »Slovenia.« *V Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics, GARCIA working paper n. 2*, ur. Channah Herschberg, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink, 241–273. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/GARCIA_report_wp2D1.pdf (4. 11. 2016).

Kontler Salamon, Jasna. 2014. »Svež podatek: slovenska znanost še naprej odlična, intervju z Francijem Demšarjem, direktorjem Javne agencije za raziskovalno dejavnost.« *Delo*, 26 junij. Dostopno prek: <http://www.delo.si/druzba/znanost/svez-podatek-slovenska-znanost-se-naprej-odlicna.html> (4. 11. 2016).

Košir, Izak. 2016. »Se Slovenija res odpoveduje slovenskemu jeziku? (intervju z Markom Snojem).« *Mladina*, 6. junij. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/174626/se-slovenija-res-odpoveduje-slovenskemu-jeziku> (4. 11. 2016).

Krašovec, Primož. 2011. »Realna subsumpcija v hramu duha.« *V Prihodnost znanosti: Neoliberalizem, univerza in politika sodobnega znanstvenega raziskovanja*, ur. Katja Kolšek in Tomaž Gregorc, 27–59. Novo Mesto: GOGA (Zbirka Anagoga).

Le Feuvre, Nicky in Sabine Kradolfer, v sodelovanju z Maria del Rio Carral, Farinaz Fassa, Gaële Goastellec in Michael Posse. 2015. »Switzerland.« *V Constructing excellence:*

the gap between formal and actual selection criteria for early career academics, GARCIA working paper n. 2, ur. Channah Herschberg, Yvonne Benschop in Marieke van den Brink, 179–240. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/GARCIA_report_wp2D1.pdf (4. 11. 2016).

Mihajlovič Trbovc, Jovana. 2015. »Slovenia.« *V Gender Dimension in Research and Curriculum: 12 SSH and STEM test institutions, GARCIA working paper n. 7*, ur. Ana Hofman in Jovana Mihajlovič Trbovc, 169–194. Trento: University of Trento. Dostopno prek: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/12/GARCIA_working_paper_7.pdf (4. 11. 2016).

STA. 2016. »Odbor Toporišičevo leto in slavistično društvo proti angleškemu jeziku v predavalnicah.« *STA*, 27. junij. Dostopno prek: <https://www.sta.si/2278391/odbor-toporisicevo-leto-in-slavisticno-drustvo-proti-angleskemu-jeziku-v-predavalnicah?q=topori%C5%A1%C4%8D,let> (4. 11. 2016).

Strniša, Erna. 2009. »Kaj za Slovenijo pomeni 'beg možganov'? (intervju z Vitom Turkom).« *MMC RTV SLO*, 27. april. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/kaj-za-slovenijo-pomeni-beg-mozganov/99476> (4. 11. 2016).

Ule, Mirjana. 2012. »Spolne razlike v delovnih in kariernih pogojih znanstvenega dela v Sloveniji.« *Teorija in praksa* 49(4): 626–644.

Ule, Mirjana. 2013. »Kvalitativni in kvantitativni kazalci spolnih in drugih razmerij neenakosti v znanosti.« *V Ženske v znanosti, ženske za znanost: Znanstvene perspektive žensk v Sloveniji in dejavniki sprememb*, ur. Mirjana Ule, Renata Šribar in Andreja Umek Venturini, 32–50. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV; Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS.

Summary

Dimensions of (Im)Mobility in the Context of Slovenian Academia: A Critical View on what is »Taken for Granted« and Gendered

When we talk about academic mobility, we usually talk about those who are leaving the domestic academic community, and much less about those who are coming into it from abroad, or about academic mobility as a form of international scientific exchange. Public and media discourses on academic mobility in Slovenia are dominated by the conception of »brain drain«, particularly since the outburst of economic crisis. Framed as a tragic fact, this phrase overshadows an entire range of other issues that academic mobility raises in the careers and lives of academics, especially in early stages of their careers.

On the basis of an analysis of dominant discourses and ongoing public debates, as well as the comparative analysis conducted within the GARCIA project, this chapter offers reflections on structural factors that condition advantages and disadvantages of mobility for academics in early stages of their careers. In this context, the chapter especially examines the construct of »national science« and structural self-reproduction of the academic community (so called »academic inbreeding«) in Slovenia. Within the construct of »national science«, Slovenian academia is perceived as supposed to be serving the development of Slovene language and building national identity. Hence, language serves not only as a mechanism of communication, but also as a mechanism of selection and »gatekeeping« in hiring academic staff. What further makes Slovenian academia a closed system is the mechanism of recruitment, which is based on informal personal connections and record of previous cooperation between the candidate and the hiring institution. In such a system, foreign academics and foreign-educated academics of Slovenian origin are discriminated against and/or prevented from entering the Slovenian academic community.

Since the GARCIA project partners gathered qualitative and quantitative data related to structural settings in 12 academic institutions (one STEM and one SSH) from 6 countries (Belgium, Iceland, Italy, the Netherlands, Slovenia and Switzerland), we were able to draw some comparisons. The primary

research results gathered in Slovenia (interviews, focus groups, and analysis of primary documents) were analysed through an intersectional approach – combining dimensions of gender, nationality, age and economic status – focusing on issues related to academic mobility and lack thereof. What emerged as a specificity of Slovene institutions is exclusive monolinguality as a criteria in hiring for University posts, almost exclusive selection of »already known« candidates for all academic posts, and a lack of demand for international mobility in the analysed institution in the field of humanities.

In the analysed countries, international mobility is construed as part of academic excellence, and a formal or implied criteria for career progress. Increasingly, it is also understood so in Slovenia, though it is yet not considered necessary. Comparative analysis shows that mobility is a greater challenge for women in the early stages of their careers, due to greater burdens in the private/family sphere and gender stereotypes. Thus, women are less prone to achieve or be perceived as achieving what is nowadays concerned to be »academic excellence«. However, mobility is not the main reason for the phenomenon of the leaky pipeline in Slovenia. Instead, the gradual »drain« of women in the progress to higher academic positions is due to the persisting precariousness of junior academics and the gendered hierarchical organisation of Slovenian academia.

MED UPRIZARJANJEM IN DELOVANJEM

Raziskovalke in (ne)enake možnosti

Oto Luthar¹

Podobno kot pred drugimi prazniki in počitnicami smo tudi pred zadnjim podaljšanim vikendom, ki ga konec oktobra v Sloveniji omogočata dva zaporedna praznika, s kolegi_cami razmišljali_e predvsem o tem, koliko »proste-ga« časa bomo lahko namenile_i svojemu delu. Kako bomo nadoknadile_i nakopičene zamude pri pisanju člankov, kako bomo organizirale_i delo na vlogi za prihajajoči razpis za projekt in komu bomo na koncu praznikov morale_i priznati, da nam kljub prizadevanjem ni uspelo. Med sogovornicami_ki tudi tokrat ni bilo bistvenih razlik. V isti situaciji s(m)o se znova znašli kolegi_ce mlade_i in stare_i, izkušene_i in začetnice_ki ... Podobno kot sicer pred daljšimi in krajšimi počitnicami se nismo pogovarjale_i o tem, kako si bomo odpočile_i in kaj bomo s svojimi partnericami_ji in otroci počele_i, temveč za koliko skupnega časa jih bomo znova prikrajšale_i ... In se poleg tega zaklinjale_i, da je treba nekaj spremeniti.

Pri tem seveda nismo vse_i v istem položaju. Kolegicam_om na začetku kariere je veliko težje. Manj izkušenj, reševanje osnovnih eksistenčnih problemov, majhni otroci, negotova kariera ipd. jih postavljajo v bistveno slabši položaj.

★

V zaključnem premisleku k publikaciji, ki je pred vami, bom skušal prikazati nekaj konkretnih okoliščin in pogojev, ki to napetost še zvišujejo, in predstaviti nekaj predlogov za rešitev nastale situacije. Pri tem se bom najprej dotaknil razmer na raziskovalni ustanovi, kjer sem zaposlen, in nadaljeval z ocenami delovanja Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport, Agencije za raziskovalno dejavnost in Vlade RS. Splošno oceno možnosti za zagotavljanje enakih možnosti med spoloma v Sloveniji, ki tvori okostje drugega dela pričujočega razmisleka, bom zaključil s kratkim opisom ukrepov, ki smo jih na podlagi spoznanj projekta GARCIA sprejeli_e na ZRC SAZU. V obravnavi posameznih situacij in odnosov bom skušal še posebej opozoriti na razliko

¹ Oto Luthar (dr. zgodovine, znanstveni svetnik), ZRC SAZU, Novi trg 2, 1000 Ljubljana; oto.luthar@zrc-sazu.si.

med politikantskim uprizarjanjem interesa za reševanje nakopičenih problemov ter resničnim delovanjem v interesu raziskovalne skupnosti.

Mikro

Opis konkretnih okoliščin, v katerih na slovenskih raziskovalnih ustanovah delajo raziskovalke_ci, je mogoče ponazoriti predvsem z opisom konkretnih okoliščin in pogojev v konkretnem delovnem okolju, v našem primeru na raziskovalnih institucijah. Prav tu se namreč zelo hitro izkaže, da:

- Vse več raziskovalk_cev dela neprekinjeno. Vse več jih je raziskovalno delo ponotranjilo do te mere, da praznike in počitnice razumejo kot neljube prekinitve dela. Nezadržno se večja tudi število tistih, ki samo še v času dopustov najdejo potrebni mir za zbrano raziskovalno delo. Čas, ki ga prebijejo »v službi«, jim narekuje administrativno in organizacijsko delo na njihovih ali inštitutskih projektih. Mlajši_e kolegi_ce pri tem neredko opravljajo delo svojih starejših, uveljavljenih kolegov_ic;
- Je zaradi majhnega raziskovalnega prostora, ki ga v veliki meri uravnava različna razmerja moči med raziskovalnimi ustanovami, skupinami in posamezniki_ki, v Sloveniji izjemno malo prostora za prehajanje iz ene na drugo akademsko oz. raziskovalno institucijo. Predlogov, ki vsake toliko časa stremijo k formalnemu združevanju institucij, praviloma ne vodi vsebinski raziskovalni interes in še manj raziskovalna strategija, temveč kratkoročni pragmatični cilji (umeščenost univerz na mednarodnih lestvicah) ali onemogočanje konkurence. Zaradi tega (pre)velika večina mladih ljudi svoje kariere preživi v eni ustanovi, kar je že poudarjeno v ostalih prispevkih v pričujoči publikaciji.

Mezo

Na ravni, kjer se preko distribucije denarja kroji usoda raziskovalnih institucij in ljudi, ki v njih delajo, razmere izgledajo še nekoliko slabše. Tudi tu je razlogov več:

- Zaradi zamudniških vzorcev ravnanja na prehodu v »družbo znanja« v času IT revolucije, o katerih bo govora v nadaljevanju, ministrstvo, pristojno za raziskovanje in Agencija za raziskovalno dejavnost kronično zamujata pri reševanju težav, ki so se nabrale od odločitve, da je v

Sloveniji temeljno raziskovalno delo financirano zgolj preko projektov in programov. Pri tem gre tako za izredno počasno popravljanje posledic napak iz začetka devetdesetih let prejšnjega stoletja kot za nespodobnost za hitro prilagajanje razvojnemu trendu. Težava je v tem, da so programi zgolj nekoliko večji projekti, katerih vodenje pa omogoča vrsto zlorab in koncentracijo moči v rokah moških pozne srednje generacije. Nedavna statistika ARRS (november 2016) kaže, da je ta moč skoncentrirana v rokah generacije moških med 51 in 60 letom starosti.²

- Za razliko od velike večine držav članic EU in drugih razvitih držav po svetu profesionalne_i skrbnice_ki – na čelu s predsednicami_ki vlad in ministri_cami za znanost – niso znale_i, zmogle_i ali hotele_i zagotoviti dolgoročnega institucionalnega financiranja niti enemu področju raziskovanja. Niti delu na slovarjih, pravopisu in drugih dolgoročnih nacionalnih raziskavah. Formalizacija sprememb na tej ravni poteka boleče počasi. Zadnji (morda ne najboljši, pa vendar) povsem izdelan predlog novega zakona o raziskovalni inovacijski dejavnosti, ki v precejšnjem delu rešuje nakopičene strukturne probleme, leži v predalih ministrstva že leto in pol. Iz slednjega in iz žalostne usode novele Zakona o visokem šolstvu, je mogoče sklepati, da Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Vlade RS, ki jo vodi Miro Cerar: a) ne premore ljudi, ki bi nujno potrebno zakonodajo na ravni predloga lahko pripravili (!?), b) da vodstvo ministrstva ne zaupa strokovni javnosti, ki je tak predlog že pripravila (!?), ali c) da ustrezna rešitev ni v interesu te vlade, saj bi nova zakonodaja s seboj prinesla tudi veliko dela s preoblikovanjem načina financiranja, delno pa bi se povečali tudi »stroški« za raziskovalno delo. Naj je odgovor tak ali drugačen, trenutno stanje priča o velikem razkoraku med deklarativnimi izjavami in programskimi usmeritvami vlade ter konkretnim delovanjem.

Makro

V predstavitvi širših okoliščin ne kaže tematizirati samo dogajanja na najvišji ravni organiziranja, urejanja in formalnega odločanja (parlament, vlada), temveč je potrebno opozoriti tudi na nekatere druge pomembne dejavnike, ki jih oblikujejo polpretekle zgodovine, (zamujeni) razvoj države, obseg

² <http://www.arrs.gov.si/sl/analize/obseg01/rprog.asp?ZaTisk=Da>

BDP in pomanjkanje akademske tradicije. Prav od tega je namreč odvisno vrednotenje pomena akademskega sektorja in mednarodnega sodelovanja ter razumevanje neizogibne povezave med znanjem in razvojem. Tudi v tem primeru je paleta spregledov in zamujenih priložnosti kar precej široka in se razteza od nepoznavanja in nerazumevanja osnovnih dejstev, do zanemarjanja razvojnih trendov v razvitih državah:

- Na nepoznavanje »abecede« napeljuje že sama površna raba splošnih pojmov, kot so javni in »zasebni« raziskovalni in izobraževalni zavodi oz. organizacije. Prav to nepoznavanje je namreč omogočilo pretakanje javnih sredstev v zasebne projekte. Dosedanje izkušnje so pokazale, da nobena delujoča zasebna raziskovalno-univerzitetna ustanova ni pridobila omembe vrednih zasebnih sredstev, povsem zanemarljivi pa so tudi lastni vložki ustanoviteljev tovrstnih ustanov. Tudi zato si že leta prizadevam za to, da se »javne raziskovalne organizacije« preimenuje v državne inštitute in univerze in se jim zagotovi popolno avtonomijo, t. i. zasebne oz. privatne pa v javne. Razen tistih, seveda, ki se v celoti financirajo iz lastnih virov.
- Poleg tega in poleg že omenjene inertnosti Ministrstva in ARRS pri izvedbi najnujnejših strukturnih sprememb, ki bi raziskovalni sferi omogočale tiste vrste zakonsko samoregulacijo, ki je značilna za ustanove v razvitem akademskem okolju, je treba opozoriti na skoraj popolno nepoznavanje razmer v razvitih državah na ravni vlade. Za lažje razumevanje navajam konkreten primer iz Nemčije, kjer je nov Zakon o svobodi znanosti (nem. *Wissenschaftsfreiheitsgesetz*) predlagal kar sam »zvezni kabinet«, in to z namenom, da raziskovalnim ustanovam zagotovi več manevrskega prostora za oblikovanje konkurenčnih pogojev za delo. V pojasnilu, s katerim je osnutek v javnost pospremila takratna zvezna ministrica za izobraževanje Annette Schavan, med drugim piše, da ustanove, ki želijo pritegniti vrhunske strokovnjake, potrebujejo več svobode. Le tako se lahko odločajo sproti in razmeram primerno. V nasprotnem primeru bi se namreč lahko zgodilo, da nemški raziskovalni inštituti ne bi mogli preprečiti odhoda najboljših sodelavk_cev. Čeprav je to namenjeno predvsem njim, od novega zakona nimajo koristi samo samostojne raziskovalne ustanove, kot so inštituti Max Planck in Leibniz, raziskovalne enote družbe Frauenhofer oz. znani centri Helmholtz, temveč tudi Nemška raziskovalna družba, raziskovalne skupine v

okviru Leopoldine in nacionalne akademije, pa tudi nemška akademija tehničnih znanosti. Zakon namreč omogoča, da ustanove same (pre) razporejajo svoja sredstva. Še posebej zanimiv je del, ki govori o možnosti uporabe tako imenovanih »drugih sredstev« – pri nas bi jim rekli »izvenproračunska« – ki jih omenjene ustanove lahko namenjajo tudi boljšim plačam vodilnim strokovnjakinjam_om oz. na ta način pritegnejo nove ljudi iz tujine. Novica med slovenskimi kolegi_cami ni zbudila bistveno večjega odziva kot nekaj ohlapnih izrazov zavidevanja. Nekoliko bolj boleče je bilo spremljati odločitev, ko je taista država na vrhuncu krize v okviru tako imenovane *Exzellenzinitiative* v svojo znanost vložila 2,4 milijarde dodatnih sredstev. Leto kasneje (2012) je ta denar za dobo petih let dobilo enajst univerz, ki so s svojimi predlogi prepričali posebno komisijo strokovnjakinj_ov. Strokovnjakinj_ov, ne politik_čark! Od tega sta samo obe münchenski univerzi (Univerza v Münchnu in Tehniška univerza) dobili okoli 600 milijonov evrov. Evalvatorji_ce so namreč odobrile_i kar 17 od 20 predlogov, ki so jim jih leto pred tem poslale_i v mednarodno strokovno presojo. Še najbolj zanimivo pa je, da je imelo v preteklih letih korist od tega tudi nekaj raziskovalk z ZRC SAZU, in sicer sta dve raziskovalki s pomočjo nemških skladov centrov odličnosti lahko gostovali na dveh nemških raziskovalnih ustanovah.

- V letu, ko so kolegi_ce na Univerzi v Münchnu razmišljali_e, kako bodo najbolj učinkovito porabili_e pridobljeni denar, se je v Sloveniji začela hitra demontaža znanosti. V enem letu so raziskovalne institucije in univerze izgubile 13 odstotkov sredstev oz. 20 milijonov evrov, takratna (»Janševa«) vlada pa je s tem »samo« tlakovala ravnanje, ki ga sta ga za njo povzeli tudi vladi Alenke Bratušek in Mira Cerarja. Tudi zato je v Sloveniji toliko težje poslušati o razvojni naravnosti vsakokratnih proračunov oz. spremljati vsakoletno uprizarjanje skrbi za raziskovalno dejavnost v Sloveniji. Na ravni konkretnih ukrepov, torej na ravni delovanja, se od leta 2012 naprej ni zgodilo prav nič.

★★

Delček tega, kako te okoliščine vplivajo na enake možnosti v akademskem okolju, bom poskusil predstaviti v drugem delu besedila.

Razmerja moči in (mikro) politike emancipacije

V letu 2011, ki ga je zaradi tako imenovanih »protikriznih ukrepov« na področju raziskovalne dejavnosti zaznamovalo dodatno povečanje razlik med razvitimi deli EU in Slovenijo, je na Fakulteti za družbene vede potekal posvet z naslovom *Odnosi vednosti: feminizem, znanost, znanstvenice*. Poleg oblikovanja *Manifesta o ženskah v znanosti* so udeleženke_ci spregovorile_i o različnih primerih izključevanja, marginaliziranja in omejevanja slovenskih raziskovalk, iz katerih izhaja, da sta seksizem in mizoginija med najboljše zamaskiranimi in potlačenimi praksami slovenskega akademskega prostora. Za to sta odgovorna tako strukturno-organizacijsko okolje kot prakse, saj poskuse preseganja vnaprej določenih spolnih vlog onemogočajo tako moški kot ženske.

Poleg tega so razpravljavke_ci skušale_i opozoriti tudi na to, da bi morale_i v razpravi o ženskah v znanosti govoriti o položaju konkretnih raziskovalk in profesorice ter drugih konkretnih sodelavk raziskovalnih institucij in univerz oz. tistih, ki imajo status samostojnih raziskovalk. Poleg tega premisleka o položaju žensk se ni mogoče izogniti pogleda in delovanja moškega habitusa, ki močno zaznamuje akademsko sfero. Ali, če parafraziramo Frantza Fanona (1986, 111), vsaka raziskovalka se slej ko prej sooči s pogledom raziskovalca. Pri tem ne gre toliko za prilagajanje temu pogledu kot za samokonstrukcijo skozi ta pogled. Moški pogled se torej ne vsiljuje samo posredno in zato ne gre samo za vprašanje odnosa med žensko in moškim, temveč za moško določanje razmerja med žensko in svetom oz. okolico.

Moške maske

Formulacija moški habitus označi strukture in okoliščine, ki se predstavljajo kot nevtralne ali meritokratske, dejansko pa imajo moško podobo. Soočenje s seksizmom in mizoginijo pomeni tudi soočenje z vlogami moči in podrejanja. Glede na to ne preseneča, da so se tudi nekatere slovenske raziskovalke prve in druge generacije opremile z vedenjskimi vzorci in ritualiziranimi vlogami moških in se sprijaznile z dejstvom, da morajo za enako obravnavo in enako plačilo narediti bistveno več kot njihovi moški kolegi. Raziskovalke generacije, ki so v akademski prostor vstopile v 1990-ih letih, pa se poleg tega zavedajo, da je spolno »dominacijo danes mogoče razbirati predvsem skozi komunikativne in interaktivne prakse, ki nadomeščajo klasične, vedenjske in

eksplicirane vrste dominacije in marginalizacije« (Luthar in Šadl 2002, 170). Breda Luthar in Zdenka Šadl, ki sta se raziskovanja jezikovne in emocionalne ekonomije lotili že pred petnajstimi leti, sta na podlagi poglobljenih intervjujev z visokošolskimi učiteljicami in učitelji ugotovili, »da akademske institucije niso nevtralni prostori enakopravno delujočih članov/-ic, temveč polja re/produkcije odnosov in struktur dominacije predvsem po dveh oseh: po osi spola (žensko-moško) in generacijski hierarhiji, ki vzpostavlja razkorak med biološko in družbeno starostjo« (ibid.). Po njunem mnenju »klasično paternalistično gospodstvo nekdanjih akademskih institucij nadomešča 'neformalno' gospodstvo, ki naturalizira posebne, parcialne oblike racionalnosti in jih uveljavi kot univerzalne ter kot del samoumnih pomenskih formacij, ki strukturirajo življenje v [akademski] organizaciji« (Luthar in Šadl 2002, 170).

Druga Evropa

Delovanje centrov moči v raziskovalni sferi pa najbolje ponazarja ravnanje Evropske komisije, ki preko distribucije sredstev za projekte ohranja diferenciacijo med raziskovalkami_ci iz držav »starih« in »novih« članic. Do leta 2011 je namreč Generalni direktorat za raziskovanje pogosto odsvetoval dodelitev koordinatorskih vlog ustanovam iz držav vzhodno od Frankfurta na Odri in južno od Šentilja. Dokaz za to je dvodnevna druga delavnica *Humanities in the European Research Area* (HERA), ki je v istem obdobju potekala v Berlinu in na kateri so sodelovale raziskovalke_ci iz 15 evropskih držav. Tudi ob tej priložnosti se je pokazala paradoksalnost evropske znanstvene politike, ki jo še danes zaznamuje slabo prikrita marginalizacija prijaviteljic_ev iz srednje in vzhodne Evrope. Kot je ugotovila že Ana Hofman, ena od slovenskih udeleženk delavnice, v 5., 6. in 7. okvirnem programu najdemo komaj peščico koordinatorjev_ic projektov iz ustanov novih članic EU. Raziskovalke_ci iz »Nove Evrope« smo se v teh projektih srečevale_i predvsem kot »podizvajalke_ci« (gl. Hofman 2010). To je veljalo tudi za raziskave tako imenovane tranzicije v postsocialističnih družbah.³ Ker vemo, da znanstve-

3 Podrobnejše podatke je mogoče najti na: http://cordis.europa.eu/fp7/ssh/project_en.html, kjer najdemo tudi naslove, kot so »Ocena politik bolniških plačil in analiza njihove učinkovitosti, pravičnosti in učinkov kakovosti. Primer Centralne in Vzhodne Evrope, Maastricht University«, OP 7, 2007; »Dinamike evropskih, nacionalnih in regionalnih identitet: nacije v državah ob novi vzhodni meji Evropske unije«, Institute for Advanced Studies Center for Strategic Development, Vienna, OP 7, 2007; »Vloga jezika v transnacionalnem oblikovanju Romske identitete«, University of Manchester; »Spomin na vojno: Kulturne dinamike na Poljskem, Rusiji in Ukrajini«, University of Cambridge.

na reprezentacija ne pomeni le »govoriti o«, temveč predvsem »govoriti v imenu«, postane tudi tovrstna marginalizacija več kot očitna.

Aktualna raziskovalna politika, ki sicer prisega na aktivne državljane_ke, transparentne ustanove, ustvarjalne in za sodelovanje odprte raziskovalke_ce, v trenutku, ko gre za vzpostavitev temeljev vsega naštetega, ravna v nasprotju s svojimi načeli. Tako raziskovalke_ci kot tudi njihove ustanove iz vzhodne in jugovzhodne Evrope deli na bolj ali manj kompetentne, ali rečeno drugače: evropski Direktorat ravna v skladu z moškim habitusom in postavi na rob že marginalizirane skupine in posameznike_ce.

Neskončnost uprizarjanja

Podobno kot nekatere druge raziskovalne skupine, ki delajo na izrazito dolgoročnih projektih, kot so Slovar slovenskega knjižnega jezika, Etimološki slovar, Slovenski pravopis, narečni slovarji, Umetnostna topografija, Slovenski biografski leksikon, Slovenska pesemska dediščina, Zbrana dela slovenskih pesnikov in pisateljev ipd., se tudi raziskovalke_ci slovenskega jezika že leta prebijajo iz enega v drugi dve- ali triletni projekt. Zato pred zaključkom pričujočega prispevka ne moremo mimo razmisleka o stalnosti oz. trajnosti, saj je neobstoj slednjega glavni krivec za vzdrževanje sistema, v katerem so v najslabšem položaju prav mlade in mlajše raziskovalke.

Stalno in trajno je v Sloveniji namreč samo še nerazumevanje dejstva, da podobno kot druga področja dejavnosti tudi raziskovalno delo terja neprekinjen dotok minimalnih sredstev, saj se v nasprotnem veliko energije potroši samo za iskanje alternativnih virov. Če kaj, so se raziskovalke_ci v Sloveniji po dveh desetletjih izrazito projektnega financiranja naučile_i vseh trikov, in sicer tako za prezentacijo svojih rezultatov kot tudi za pridobivanje denarja. Kot običajno gredo nekateri pri tem korak, dva predaleč in skušajo določene rezultate »prodati« oz. objaviti večkrat ... Na drugi strani pa glavnina, in zato v raziskovalnem biotopu tudi gre, gara in bo garala še naprej. Še več, najboljše_i slovenske_i raziskovalke_ci niso samo same_i svoje_i iskalke_ci sredstev, organizatorke_ji dela in njegove_i izvajalke_ci, temveč tudi same_i svoje_i tajnice_ki, prevajalke_ci, promotorke_ji ... ter kritičarke_ki in priganjalke_ci. Kar potrebujejo, pa so minimalna sredstva za vzdrževanje sistema s kritično maso opreme in ljudi. Potrebujejo jih na podoben način kot njihovi_e kolegi_ce v Nemčiji, Avstriji, Švici, Franciji, na Nizozemskem in v

skandinavskih državah, in sicer na podlagi dolgoročnih programov, in ne v dve do tri letnih etapah. Toliko namreč v povprečju trajajo naši projekti, od katerih je odvisna več kot polovica našega financiranja.

Kdor koli misli, upa ali pričakuje, da bo znanost v Sloveniji na daljši rok preživela eksperiment, ki traja že slabi dve desetletji; kdor koli misli, da je mogoče z zmanjšanjem denarja še dodatno spodbuditi iznajdljivost slovenskih raziskovalk_cev, ravna tako kot nekdanja severnoameriška korporacija ENRON, ki je po načelu »kravjega kapitalizma« verjela, da je po prodaji ene od dveh krav mogoče drugo prisiliti, da daje mleko za obe.

Nazaj k izhodišču

Podobno kot na začetku tudi pri opisu prizadevanj za enake možnosti izhajam iz razmer na ZRC SAZU. Med ljudmi z najvišjimi nazivi je ta hip nekaj manj žensk,⁴ vendar te za spoznanje prevladujejo na vodstvenih (predstojniških in direktorskih) mestih. Nekoliko drugače je pri vodjih programov. Le pet (5) od osemnajstih (18) programov vodijo raziskovalke, in le slaba tolažba je, da ZRC SAZU za deset odstotkov odstopa od porazne statistike (18 %) vodij humanističnih programov v Sloveniji.⁵ Razmerje je slabše samo še na tehniki. Na podoben način je mogoče brati statistiko Koordinacije samostojnih raziskovalnih inštitutov Slovenije (KOSRIS, prej KORIS). V času ustanovitve Koordinacije je v njej sodelovalo šest direktoric, dobrih dvajset let kasneje jih, pri sicer manjšem številu vseh ustanov, naštejemo le sedem.

Se čas seksizma in mizoginije počasi izteka?

Ja in ne. Poleg gole statistike je potrebno upoštevati še druge aspekte akademskega življenja. Recimo trdoživo reprodukcijo stroge hierarhizacije raziskovalnih skupin in proforskega sistema. Slednja priča tako o obstojnosti »klasične« delitve kakor tudi o nenapisanem zakonu senioritete. Na ZRC SAZU temu zoperstavljamo z:

- dodatno finančno podporo mladim raziskovalkam za obisk mednarodnih konferenc;

4 Novembra 2016 je bilo na ZRC SAZU 29 znanstvenih svetnikov in 23 znanstvenih svetnic.

5 V primerjavi z biotehniko (55 : 45) in družboslovjem (57 : 47), kjer sta razliki (v korist moških) relativno majhni, je razmerje na humanistiki (81 : 19 v korist moških) več kot problematično (ARRS 2016).

- dodatnim tednom poletnega varstva otrok zaposlenih (obstoječima dvema tednoma otroških raziskovalnih delavnic smo dodale_i še enega in zaposlenim na ZRC SAZU subvencionirali prijavnino);
- upoštevanjem spolno-občutljivega jezika v Pravilniku o nagradah in priznanjih ZRC SAZU. Podobno bomo postopoma preuredile_i vse interne akte.⁶

Kljub temu, da se za nov premislek o »razmerju med spoloma« vsake toliko časa zavzamejo tudi moški,⁷ je pot do enakih možnosti neenakih sogovornic_kov iz uvoda pričujočega besedila še dolga. Deloma tudi zato, ker se začne v vsakokratni raziskovalni in visokošolski ustanovi, ki namesto mogočih konkretnih rešitev čakajo na pobudo pristojnega ministrstva, agencije, parlamenta, vlade ... In to kljub zavedanju, da taiste institucije več energije vlagajo v uprizarjanje enakih možnosti kot v preganjanje tistih, ki jih ne upoštevajo, ali v spodbujanje tistih, ki bi jih želele_i uveljaviti.

6 Tudi v tem primeru proces ni enoznačen in tudi v tem primeru razlike med razpravljalkami_ci niso spolno diferencirane. Največ pomislov so imele kolegice iz inštituta za slovenski jezik, ki menijo, da je »moški slovnični spol nevtralen« oz. »brezspolen« (iz gradiva za 23. sejo Znanstvenega sveta ZRC SAZU, napovedano za 19. 5. 2016).

7 V tem primeru mislimo na Jacquesa Derridaja, ki se je zato zavzel v odmevnem predavanju »Brezpogojna Univerza« (fran. L'Université sans condition) 1998. V Sloveniji je nanj med prvimi, če ne prvi, leta 2002 opozoril Tine Hribar, v svojem predavanju »Slovenske humanistične vede in nova humanistika« (gl. Hribar 2004).

Literatura

ARRS – Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. 2016. »Pregledi in analize. Obseg in struktura financiranja.« Dostopno prek: <http://www.arrs.gov.si/sl/analize/obseg01/rprog.asp> (5. 11. 2016).

Fanon, Frantz. 1986. *Black Skin, White Masks*. London: Pluto Press.

Friedan, Betty. 1963. *The Feminine Mystique*. New York: W.W. Norton and Co.

Gradiva za 23. sejo Znanstvenega sveta ZRC SAZU, napovedano za 19. 5. 2016.

Hofman, Ana. 2010. »Za novi pristop?: mnenje.« *Delo*, 28. januar, 52(22): 24.

Hribar, Tine. 2004. »Slovenske humanistične vede in nova humanistika.« V *Za odprto znanost*, ur. Oto Luthar, Slavko Ciglenečki, Darko Dolinar, Darja Mihelič, Mojca Ravnik, Rado Riha in Helena Majcenovič, 13–19. Ljubljana: Založba ZRC.

Luthar, Breda in Zdenka Šadl. 2002. »Skriti transkripti moči: Dominacija in emocije v akademski instituciji.« *Teorija in praksa* 39(1): 170–195.

Summary

Between staging and acting: Gendering (un)equal opportunities

The concluding contribution engages with some concrete circumstances and conditions of gender asymmetries in Slovenian academia and makes some suggestions for dealing with them. In doing so, the author first touch the situation in the research institute where he is employed and continue to evaluate policies and practices of the Ministry of Education, Science and Sport, National Research Agency and the Government in general. In the first part of the contribution, he gives a general assessment of the current state of gender equality politics in Slovenia on micro, mezzo and macro level, with the focus on politics of emancipation and power relations. The second part brings a brief description of the implemented measures at ZRC SAZU as a part of GARCIA project. The contribution attempts to pay particular attention to the dynamics between politicized "performance," which is not directed at solving accumulated problems and substantial action in the interest of the academic community.

Knjiga je izšla kot rezultat projekta GARCIA, ki ga financira 7. Okvirni program EU

Knjiga je prosto dostopna tudi v elektronski obliki (pdf), ISBN 978-961-254-982-4, COBISS.SI ID=288273920:

<http://zalozba.zrc-sazu.si/p/1277>

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

001.891:342.7(082)

ZNANOST (brez) mladih : zgodnje stopnje znanstvene kariere v Sloveniji skozi perspektivo spola / [avtorice-ji Ana Hofman ... et al.] ; Ana Hofman (ur.). - 1. izd., 1. natis. - Ljubljana : Založba ZRC, ZRC SAZU, 2017

ISBN 978-961-254-981-7

1. Hofman, Ana

288273152



Ni naprodaj