

Streszczenie

Monitoring rozwoju karier laureatów i stypendystów FNP (2 fala). Raport z drugiej fali badania kwestionariuszowego laureatów programów START i VENTURES oraz stypendystów w programach TEAM, WELCOME i MPD

Marta Łazarowicz-Kowalik i Aleksandra Czerniawska

Warszawa, luty 2020

Cel i opis badania

Celem badania było zdobycie informacji o rozwoju zawodowym badaczy, wspieranych przez Fundację u progu naukowej kariery, a zarazem pogłębienie wiedzy o uwarunkowaniach przebiegu karier osób podejmujących wysiłek uzyskania stopnia doktora. Podstawowe pytanie brzmiało: czy wysiłek włożony w zdobycie wykształcenia badawczego (doktoratu) i wczesne sukcesy naukowe (potwierdzone m.in. stypendium FNP) są predyktorem dalszej pracy badawczej w instytucji akademickiej lub w firmie oraz atrakcyjnej ścieżki zawodowej. W tym celu respondenci zostali zapytani o status na rynku pracy, dalsze plany, mobilność międzynarodową i międzysektorową, satysfakcję zawodową oraz ocenę przydatności studiów doktoranckich.

Badanie ma charakter podłużny: respondenci, którzy udzielą zgody na udział w badaniu, są co trzy lata proszeni o wypełnienie anonimowej ankiety, przy czym specjalny identyfikator umożliwia agregowanie zebranych danych, bez ujawniania tożsamości badanych osób. Niniejszy raport przedstawia wyniki drugiej fali badania.

Ankieta została wysłana 6 września 2019 r. do 684 osób, które brały udział w pierwszej fali badania. Kwestionariusz badania wypełniło 349 osób. W następnym kroku połączono odpowiedzi z pierwszej i drugiej fali badania. Do operacji tej wykorzystano identyfikator, który zapewniał anonimowość osobom badanym. Część osób badanych błędnie odtworzyła wygenerowany w pierwszej części badania identyfikator i w rezultacie nie udało się połączyć 53 zestawów danych, a prawidłowo połączono 296 zestawów danych.

Badanie objęło młodych naukowców, którzy korzystali ze wsparcia Fundacji bezpośrednio, biorąc udział w jej konkursach (START, Ventures) oraz pośrednio, jako członkowie zespołów w ramach finansowanych przez Fundację projektów (MPD, Welcome, TEAM). W pierwszym przypadku, młodzi naukowcy są laureatami programów FNP (na użytek badania nazywani są „laureatami”), w drugim korzystają ze stypendiów/wynagrodzeń oferowanych przez laureatów innych programów FNP (w badaniu nazywamy ich „stypendystami”). W pierwszym przypadku chodzi o programy adresowane wprost do młodych ludzi, w drugim – o programy adresowane do bardziej

doświadczonych badaczy, których zadaniem jest prowadzenie zespołów badawczych i kształcenie młodych ludzi.

Najważniejsze wnioski z badania

Na przestrzeni trzech lat obserwujemy rozwój kariery naukowej respondentów. Wielu z nich między pierwszym a drugim pomiarem obroniło doktorat (59,7% osób, które w czasie pierwszego pomiaru było magistrami), a pewna liczba doktorów otrzymała habilitację (13%).

Pozytywnym trendem jest zdobywanie coraz lepszej pozycji na rynku pracy, co manifestuje się w zdobywaniu stałego zatrudnienia. W drugim pomiarze stałe zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu miało 61,4% respondentów w porównaniu do 44,3% w pierwszym pomiarze. Drugą najczęstszą kategorią jest czasowe zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu (drugi pomiar - 24,6%; pierwszy pomiar 34,6%). Należy również zauważyć, że zmiana statusu zatrudnienia nie zawsze przebiega na korzyść osoby badanej – 23,8% osób, które były w czasie pierwszej fali badania zatrudnione na stałe w pełnym wymiarze godzin, w czasie drugiego pomiaru status ten utraciło.

Obserwujemy pewne różnice między płciami związane z zatrudnieniem. W pierwszym pomiarze obserwowaliśmy większy odsetek mężczyzn zatrudnionych na stałe w pełnym wymiarze godzin. Odpowiedzi uzyskane od tych samych osób trzy lata później wskazują na zacieranie się tej różnicy: z czasem kobiety zyskują podobną stabilność zatrudnienia co mężczyźni.

Wraz z upływem czasu coraz więcej osób doświadcza przerw w karierze, przy czym przeważająca część z nich to kobiety korzystające z urlopów macierzyńskich. Większość osób nie zgłasza trudności z powrotem do pracy po przerwie. W komentarzach spotykamy raczej skargi dotyczące powrotów od osób, które doświadczyły kłopotów zdrowotnych.

Ciekawą relację obserwujemy między stabilnym zatrudnieniem a korzystaniem z przerwy na urlop macierzyński. Stosunkowo wiele kobiet, które doświadczyło przerwy ma również zatrudnienie na stałe. Wydaje się to świadczyć o tym, że kobiety decydują się na macierzyństwo i związaną z nim przerwę w karierze dopiero po ustabilizowaniu się sytuacji zawodowej.

Możliwości zdobycia stałego zatrudnienia różnią się w zależności od uprawianej dziedziny. W pierwszym pomiarze zdecydowaną przewagę na tym polu mieli przedstawiciele nauk technicznych, którzy byli zatrudnieni na stałe w 73,2% przypadków podczas, gdy przedstawiciele pozostałych grup byli zatrudniani w ten sposób nie częściej niż w 36% przypadków. W drugim pomiarze przewaga przedstawicieli nauk technicznych jest nadal widoczna, chociaż różnice maleją. Przedstawiciele nauk technicznych są zatrudnieni na stałe w pełnym wymiarze godzin w 87,5% przypadków, a na drugim miejscu pod względem częstości uzyskania tego typu zatrudnienia znaleźli się przedstawiciele nauk przyrodniczo-medycznych i rolniczych – w 64% przypadków.

Badana grupa jest zdecydowanie zdominowana przez osoby pracujące badawczo w jednostkach naukowo-badawczych. Ich odsetek jest bardzo podobny w obu falach (pierwsza fala 78,1%; druga fala 77,9%). Zarówno osoby, które odchodziły z akademii, jak i osoby, które do pracy naukowej wracały po okresie pracy poza akademią były bardzo nieliczne (kilkanaście osób). Osoby, które bezpośrednio uzyskały finansowanie w FNP („laureaci” programu START i Ventures) częściej pracują w akademii niż osoby, które zostały zatrudnione w grantach przyznawanych w ramach programów POIG („stypendysty”). Może to wynikać po części z tego, że finansowanie dla „stypendystów” było przyznawane w innym momencie kariery (początek studiów doktoranckich) niż „laureatów” (tuż przed lub krótko po uzyskaniu doktoratu). Być może również osoby ubiegające się o bezpośrednie

indywidualne finansowanie z FNP mogą być bardziej zmotywowane do pracy w nauce oraz mogą posiadać bardziej znaczące osiągnięcia naukowe. Oprócz tego obserwujemy różnice między przedstawicielami poszczególnych nauk. Najczęściej w środowisku akademickim zatrudnieni są przedstawiciele nauk społecznych i humanistycznych (93,9%) – stosunkowo rzadziej taką pracę wykonują przedstawiciele nauk przyrodniczo-medycznych i rolniczych (73,4%).

Zbadano, jak często osoby badane zajmują się w pracy naukowo-badawczej czynnościami takim jak dydaktyka, popularyzacja nauki oraz wdrożenia i komercjalizacja badań. Najpopularniejszym obowiązkiem jest dydaktyka, którą zajmuje się 47,7% osób pracujących naukowo (w pierwszej fali było 59,3%). Nieco mniej osób poświęca czas na popularyzację nauki (pierwsza fala 37,7%; druga fala 46,1%) oraz wdrożeniom i komercjalizacji (pierwsza fala 24,7%; druga fala 24,2%). Sprawdziliśmy również jak często osoby badane podejmowały lub porzuciły daną czynność pomiędzy pomiarami. W każdej kategorii nową czynność podejmowało trochę ponad 10% osób badanych. Respondenci najrzadziej odchodzili od dydaktyki (21,3%), a w następnej kolejności od popularyzacji nauki (34,2%). Najczęściej wraz z rozwojem kariery zarzucali działania związane z wdrożeniami i komercjalizacją badań (47,9%). Dydaktyka wydaje się być stosunkowo stałym elementem pracy naukowej, a wdrożenia i komercjalizacja mogą być stymulowane przez pojawianie się konkretnego finansowania lub szczególnie inspirującego projektu (można się spodziewać, że warunki te nie występują w sposób ciągły). Ponadto zaobserwowano różnicę między kobietami i mężczyznami pod względem angażowania się we wdrożenia i komercjalizację, gdzie odsetek mężczyzn zajmujących się tą aktywnością jest dwukrotnie większy niż kobiety (odpowiednio 30,8% i 15,9%). Obserwujemy również spore różnice między przedstawicielami poszczególnych dziedzin nauki. Przedstawiciele nauk społecznych i humanistycznych bardzo często zajmują się dydaktyką (73,3%) i popularyzacją nauki (56,7%), ale bardzo rzadko wdrożeniami i komercjalizacją badań (3,7%). Przedstawiciele nauk technicznych stosunkowo często angażują się w dydaktykę (69,7%) i popularyzację nauki (48,5%); natomiast najczęściej z badanych grup zajmują się wdrożeniami i komercjalizacją badań (42,4%). Przedstawiciele nauk przyrodniczo-medycznych i rolniczych oraz ścisłych stosunkowo często są wolni od wyżej omawianych obowiązków.

Zdecydowana większość osób badanych (88%) jest w pewnym stopniu finansowana ze środków zewnętrznych np. grantów. Dość duży odsetek z nich (31%) jest finansowanych z tych źródeł w 100 procentach, co ma swoje wady (niestabilność zatrudnienia) i zalety (weryfikacja w otwartym konkursie). Nie obserwujemy różnic w korzystaniu ze środków zewnętrznych (grantów) między kobietami a mężczyznami. Obserwujemy natomiast takie różnice między przedstawicielami różnych dziedzin nauk. Do pieniędzy z grantów większy dostęp mają przedstawiciele nauk ścisłych oraz przyrodniczo-medycznych i rolniczych w porównaniu do przedstawicieli nauk technicznych oraz społecznych i humanistycznych. Ten stan rzeczy może wpłynąć na satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia, która jest wyższa u przedstawicieli nauk ścisłych w porównaniu do przedstawicieli nauk technicznych oraz społecznych i humanistycznych (nie ma istotnych różnic w przypadku nauk przyrodniczo-medycznych i rolniczych). W dalszej kolejności może to się przełożyć na ocenę własnej sytuacji materialnej, która jest niższa wśród przedstawicieli nauk społecznych i humanistycznych niż u przedstawicieli nauk ścisłych.

Osoby, które pracują poza instytucjami naukowo-badawczymi, zostały zapytane o przyczyny zmiany środowiska pracy. Spośród dłuższej listy odpowiedzi jako najważniejsze wskazywane zostały większa stabilność zatrudnienia, wyższe zarobki oraz większe możliwości awansu. Warto dodać, że motywacje te działają silniej u kobiet niż u mężczyzn. Kobiety częściej odchodzą z pracy w jednostkach naukowo-badawczych niż mężczyźni. Są też mniej przekonane do tego, że dyplom doktorski miał znaczenie dla ich kariery.

Odejście z pracy w akademii z perspektywy indywidualnej może być korzystne. Osoby badane w dalszym ciągu wykorzystują umiejętności zdobyte w czasie studiów doktoranckich (26,3% regularnie, 63,2% czasami). Prawie połowa osób pracujących poza akademią ma silne przekonanie, że wykształcenie badawcze pozwoliło im szybko znaleźć zatrudnienie. Powszechny jest też pogląd, że wykształcenie badawcze dobrze przygotowuje do pracy. Komercyjne miejsca pracy związane z nauką są również bardzo pozytywnie oceniane w porównaniu do miejsc pracy w jednostkach naukowo-badawczych.

Osoby, które rezygnują z pracy w akademii najczęściej podejmują pracę w sektorze prywatnym/komercyjnym, a odsetek osób pracujący w tym sektorze wzrósł między pierwszym a drugim pomiarem z 58,9% do 76% (wśród osób nie pracujących naukowo).

Nieco więcej niż połowa osób badanych w ciągu ostatnich trzech lat miała jednego pracodawcę. Spora część z nich (38%) miała dwóch pracodawców.

Większość osób w ciągu ostatnich trzech lat była zatrudniona na uczelni lub w instytucie badawczym (87,6%). Połowa spośród osób zatrudnionych w tym środowisku nie zmieniała pracodawcy w ciągu ostatnich 3 lat, a 29% – zmieniała w ramach tego samego sektora. Drugim liczącym się sektorem był sektor prywatny/komercyjny, w którym w ciągu ostatnich 3 lat pracowało około 20% osób badanych. Jeżeli dochodziło do wymiany między sektorami lub do łączenia pracy w dwóch sektorach to najczęściej właśnie między uczelniano-badawczym a komercyjnym (42 osoby).

Spora część osób badanych nie zmieniała kraju zamieszkania w ciągu ostatnich trzech lat (66,9%). Pozostali zamieszkiwali w dwóch (27,4%) lub trzech (5,4%) krajach. Mężczyźni częściej niż kobiety deklarują, że zmienili kraj zamieszkania w ciągu ostatnich 3 lat. W chwili badania Polacy rzadziej zamieszkują poza ojczyzną (23,2%) niż obcokrajowcy (60%), nie obserwujemy natomiast różnicy między kobietami a mężczyznami w tym względzie. Plany przeprowadzki do innego kraju ma 17,5% osób (czyli mniej niż w pierwszym pomiarze – 29%). Chęć przeprowadzki jest motywowana najczęściej rozwojem kariery zawodowej.

Osoby badane pozytywnie oceniają swoje miejsce pracy. Przy czym uwagę zwracają bardzo wysokie oceny miejsca pracy badawczej w firmach. Osoby pracujące za granicą nieco lepiej oceniają swoje miejsca pracy niż osoby pracujące w Polsce.

Respondenci oceniają swoją sytuację materialną jako raczej dobrą (50,1%) lub bardzo dobrą (23,5%). Podobnie wysoko oceniana jest satysfakcja z życia zawodowego – raczej wysoko (57%) lub bardzo wysoko (18,9%). Różnice obserwowane na przestrzeni czasu są nieistotne statystycznie. Praca naukowa, szczególnie ta wykonywana w otoczeniu komercyjnym, przynosi osobom badanym więcej satysfakcji niż praca nienaukowa. Natomiast ocena sytuacji materialnej wpada najlepiej u osób, które pracują w środowisku komercyjnym (zarówno naukowo jak i pozanaukowo). Nie ma różnic w postrzeganiu własnej sytuacji materialnej między kobietami a mężczyznami. Kobiety natomiast nieco niżej oceniają swoją satysfakcję z życia zawodowego.