Přetrvávající překážky v mobilitě a kariérním rozvoji výzkumných pracovníků

Přetrvávající překážky v mobilitě a kariérním rozvoji výzkumných pracovníků

Základní údaje

Název výzkumu: *Persisting barriers in mobility of researchers and career development*

Autor: *Markéta Padevětová, Zuzana Tuťálková, Zuzana Maršálková, Andrea Augustinová*

Trvání dotazníkového šetření: *2. 11. 2022 – 7. 12. 2022*

Jazyk dotazníku: *angličtina*

Statistika odpovědí: *291 návštěv, 138 dokončených dotazníků, 47,4% celková úspěšnost vyplnění dotazníku*

Výzkum realizovalo Středisko společných činností AV ČR, v. v. i. – EURAXESS Czech Republic v rámci projektu STRATIN+, který je řešen s finanční podporou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (kód projektu MS2104).

Úvod

Dotazníkové šetření se zaměřovalo na identifikaci bariér v mezinárodní mobilitě vědeckých pracovníků, na možné kroky k jejich odstranění a na poradenské služby pro výzkumné pracovníky ze zahraničí. Cílem dotazníkového šetření bylo poskytnout data pro ucelený pohled na situaci zahraničních výzkumníků, působících v České republice.

Dotazníkové šetření bylo koncipováno jako deskriptivní průzkum za použití techniky dotazníku vlastní konstrukce. Otázky použité v dotazníku měly charakter jak uzavřených otázek s možností volby z nabízených variant nebo z hodnocení na dané škále, tak otevřených otázek, které poskytly možnost spontánního projevu dotazovaných respondentů. Žádná z otázek nebyla označena jako „povinná“.

Struktura analýzy

Analýza výsledků dotazníkového šetření je rozdělena do několika základních kapitol. V úvodu každé části jsou vždy uvedeny základní charakteristiky datového souboru. Další kapitoly se pak soustředí postupně na identifikaci bariér v mezinárodní mobilitě jak administrativního, tak právního, sociálního či kulturního charakteru. Nejsou opomenuty ani otázky podpory výzkumným pracovníkům v jejich mezinárodní mobilitě, tedy služby pro mobilní výzkumné pracovníky. V závěru jsou shrnuty nejdůležitější poznatky průzkumu.

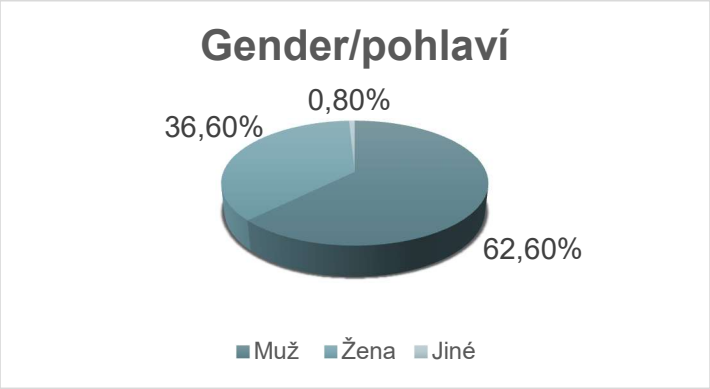
Výstupy uvádějí počty odpovědí v relativních počtech (procentuálně). U škálových otázek jsou rovněž uvedeny „kumulativní“ procentuální údaje. V textové části analýzy dat nejsou uvedeny všechny výstupy, které se vztahují k základnímu třídění odpovědí. Jsou uvedeny jen některé výstupy, a to ty, kde je další slovní komentář vhodný. Některé výstupy jsou uvedeny pro zvýšení přehlednosti formou grafů.

Jednotlivé kapitoly

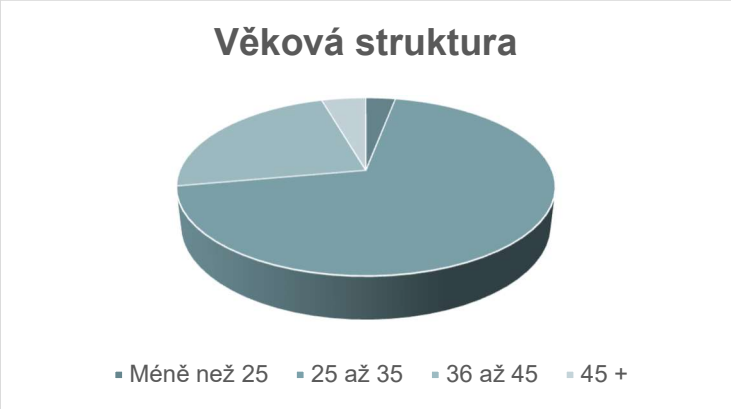
- Struktura souboru respondentů
- Přetrvávající překážky v mobilitě výzkumných pracovníků a rozvoji kariéry (právní, administrativní, sociální, praktické atd.)
- Podpora zahraničních výzkumných pracovníků

Struktura souboru respondentů

Dotazník pro výzkumné pracovníky byl formulován v anglickém jazyce, což umožnilo jeho univerzální srozumitelnost. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 138 respondentů z řad zahraničních výzkumných pracovníků, kteří tvoří výběrový soubor pro tento průzkum. Z platných odpovědí na otázku ohledně pohlaví bylo 82 mužů (62,6 %), 48 žen (36,6 %), 1 jiné pohlaví a 7 respondentů otázku na pohlaví nezodpovědělo.



Věk respondentů byl zjišťován v kategoriích odstupňovaných po deseti letech. Nejzastoupenější věkovou kategorií mezi zahraničními výzkumnými pracovníky byli lidé mezi 25 a 35 lety věku (69,2 %).



Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
Méně než 25	4	3,00 %
25 až 35	92	69,20 %
36 až 45	31	23,30 %
45 +	6	4,50 %

Strukturu datového souboru tvoří převážně osoby narozené ve „třetích“ zemích (90,4 %), zbytek tvoří občané zemí EU (9,6 %). Všichni respondenti působí v současnosti na výzkumných pracovištích v ČR.

Pro některé z otázek uvedených v dotazníku má význam i rodinný stav respondentů. Ve výběrovém souboru jsou zastoupeni jak svobodní/svobodné respondenti/respondentky (58,3 %), tak i ženatí/vdané či společně žijící (41,7 %).

Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
svobodní/svobodné	77	58,30 %
ženatí/vdané či společně žijící	55	41,70 %

Z hlediska odborné pozice byly respondenti kategorizováni do pěti kategorií. Nejčetněji zastoupenou je kategorie doktorských studentů (PhD stupeň) 49,2 % a dále post-doktorský stupeň (36,4 %). Zkušených výzkumných pracovníků je zastoupeno 9,1 %.

Momentální odborná pozice

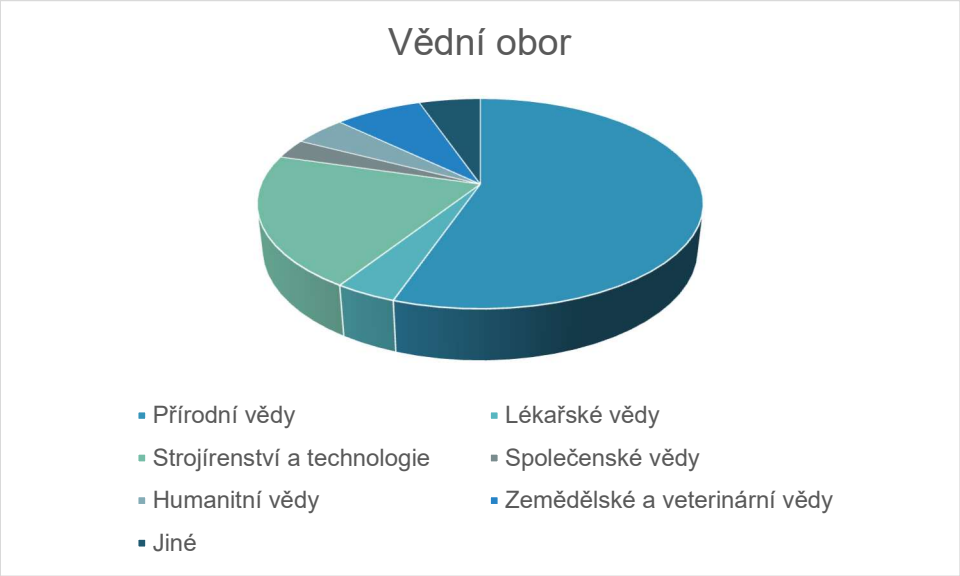
Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
PhD student	65	49,20 %
začínající výzkumník	7	5,30 %
post-doktorský stupeň	48	36,40 %
zkušený výzkumník	12	9,10 %

Strukturu respondentů tvoří v převážné většině osoby zaměstnané univerzitou (54,3 %) a dále některým z pracovišť Akademie věd ČR (40,3 %).

Zaměstnavatel

Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
Univerzita	70	54,30 %
Akademie věd	52	40,30 %
Jiná výzkumná organizace	7	5,40 %

Tematickou oblast výzkumu zastupuje v nejvyšší míře obor přírodních věd (55,3 %). Z oboru humanitních a společenských věd bylo zastoupeno dohromady jen 7,5 % respondentů.



Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
Přírodní vědy	73	55,30 %
Lékařské vědy	5	3,80 %
Strojírenství a technologie	27	20,50 %
Společenské vědy	4	3,00 %
Humanitní vědy	6	4,50 %
Zemědělské a veterinární vědy	10	7,60 %
Jiné	7	5,30 %

Významnou proměnnou ve výběrovém souboru je rovněž typ pracovního kontraktu, a to vzhledem k pocitu jistoty zaměstnání. Převažuje pevný pracovní kontrakt s délkou trvání 1 až 2 roky (41,9 %). Naopak otevřený kontrakt tvoří jen 6,2 % případů.

Typ pracovního kontraktu

Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
pevný kontrakt na méně než 1 rok	15	11,60 %
pevný kontrakt na 1–2 roky	54	41,90 %
pevný kontrakt na více než 2 roky	31	24,00 %
otevřený kontrakt	8	6,20 %
nejedná se o zaměstnanecký vztah (grant, stáž…)	21	16,30 %

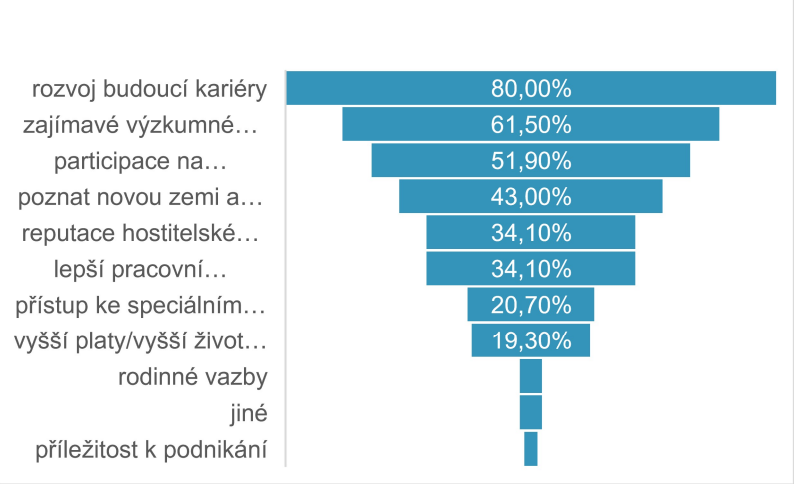
Identifikace překážek v mobilitě výzkumných pracovníků a rozvoji kariéry

V této části shrnutí výstupů z dotazníkového šetření jsou uvedeny vybrané výstupy na otázky motivací pro výzkumnou mobilitu, překážek v mezinárodní mobilitě a spokojenosti s pobytem v České republice. Některé výstupy uvádějí kumulativní odpovědi, jelikož otázka v dotazníku umožňovala respondentům vybrat několik variant odpovědí najednou. Proto je u těchto odpovědí počet odpovědí vyšší, než je celkový počet respondentů (N = 138).

V otázce motivace po mezinárodní mobilitě je nejčetnější odpovědí rozvoj budoucí kariéry (80 %) a zajímavé výzkumné téma (61,5 %). Mezi odpovědi „jiné“ patřila zmínka o jednodušším získání pobytového oprávnění v zemi EU a potřebě získat zkušenosti v zahraničí s cílem zvýšit své šance na získání budoucí pracovní pozice.

Motivace pro mezinárodní mobilitu

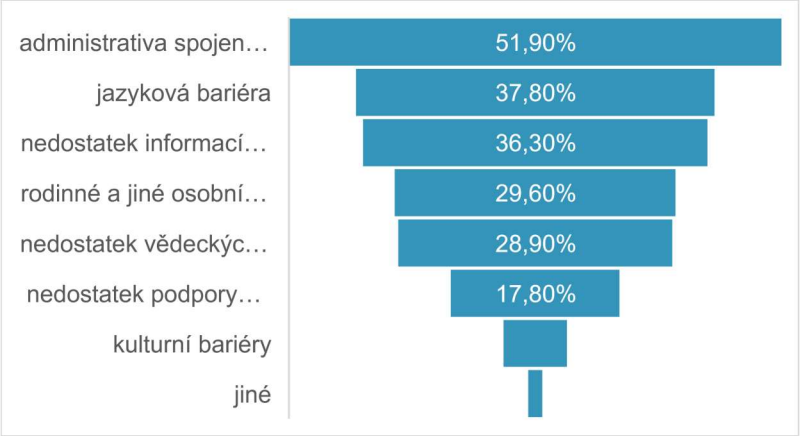
Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
rozvoj budoucí kariéry	108	80,00 %
zajímavé výzkumné téma	83	61,50 %
participace na společném výzkumném projektu	70	51,90 %
poznat novou zemi a kulturu	58	43,00 %
reputace hostitelské organizace	46	34,10 %
lepší pracovní podmínky	46	34,10 %
přístup ke speciálnímu vybavení	28	20,70 %
vyšší platy/vyšší životní standard	26	19,30 %
rodinné vazby	5	3,70 %
jiné	5	3,70 %
příležitost k podnikání	3	2,20 %



Od výzkumného pobytu v zahraničí respondenty naopak nejvíce odrazuje složitá administrativa (51,9 %), ale také jazyková bariéra (37,8 %). Kulturní bariéry nejsou považovány za zásadní faktor odrazující ve vědecké kariéře u nás (6,7 %).

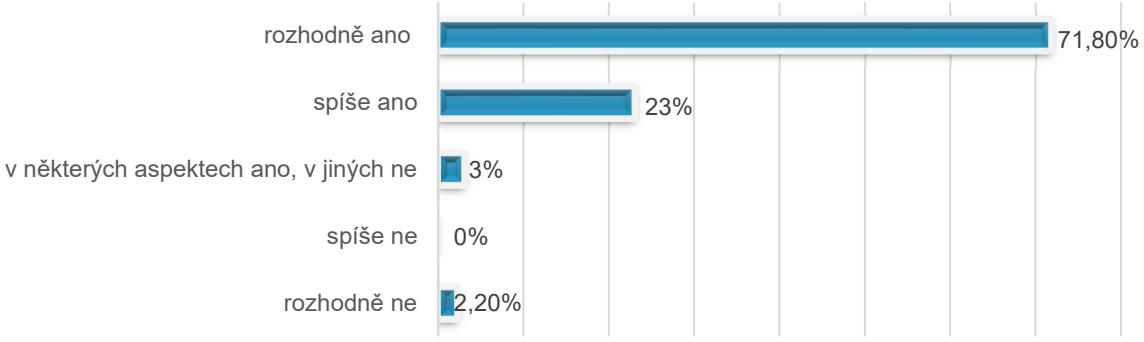
Odrazující faktory

Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
administrativa spojená s přesídlením	70	51,90 %
jazyková bariéra	51	37,80 %
nedostatek informací/nejistota	49	36,30 %
rodinné a jiné osobní vazby	40	29,60 %
nedostatek vědeckých pracovních příležitostí v ČR	39	28,90 %
nedostatek podpory původního zaměstnavatele	24	17,80 %
kulturní bariéry	9	6,70 %
jiné	2	1,50 %

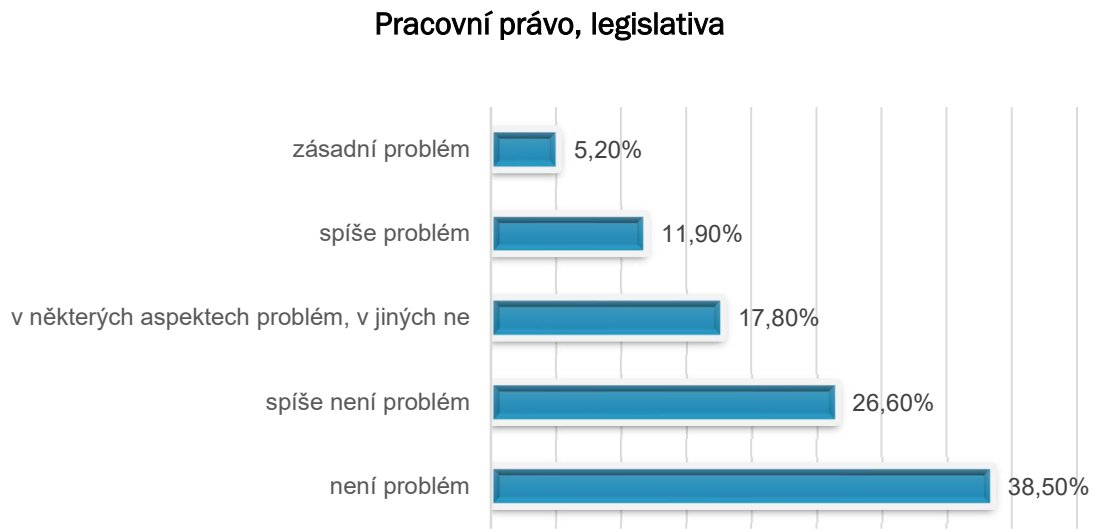


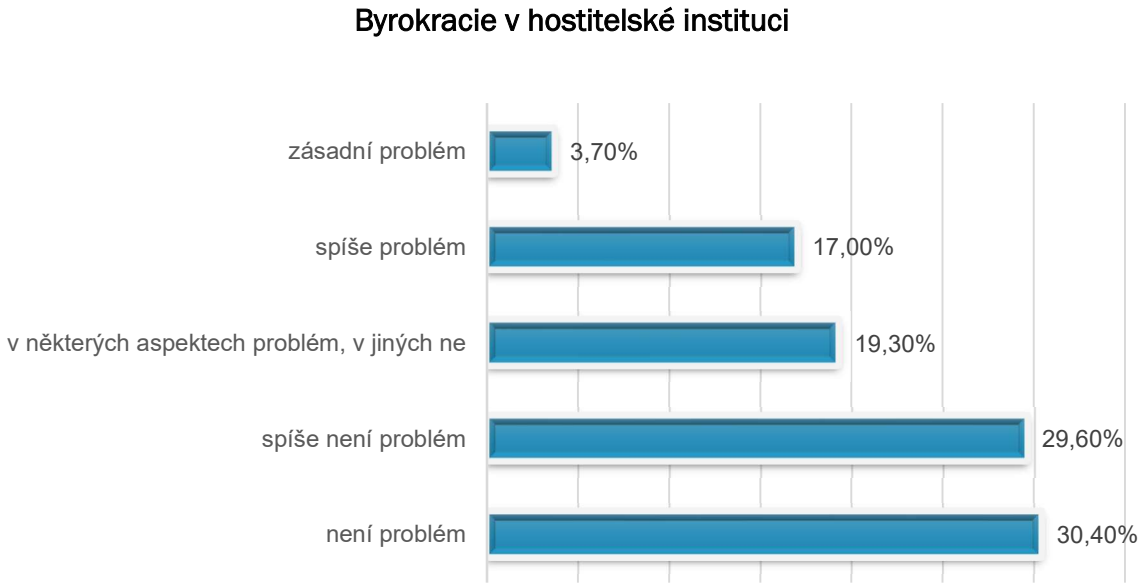
Zařazen byl i obecný dotaz na celkový pocit bezpečí v České republice. V tomto ohledu si vedeme z pohledu zahraničních hostů velmi dobře, téměř 95 % z nich považuje Českou republiku za zcela nebo spíše bezpečnou.

Cítíte se v České republice bezpečně?

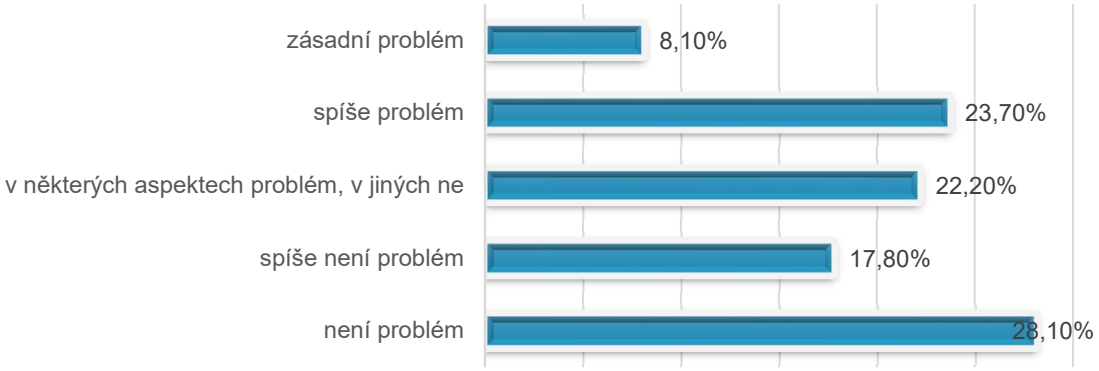


Rozsáhlá sada otázek se v dotazníku věnovala identifikaci problémů, se kterými se výzkumný pracovník v rámci mezinárodní mobility střetává. Problémy se službami zaměstnanosti a pracovní legislativou vidí jako vážné jen 5,2 % dotázaných, naopak 38,5 % nepovažuje danou oblast za problémovou vůbec. Podobný výsledek se projevil i v otázce byrokratických procedur hostitelské organizace a dalších. Za spíše bezproblémové oblasti tak jsou považovány oblasti daňové legislativy, zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení, vzdělávací soustavy (týkající se potřeb dětí výzkumných pracovníků). Za problémové oblasti zde nejsou označeny ani otázky týkající se financování výzkumu či kulturní bariéry.
Určité problémy jsou respondenty pociťovány v oblasti imigrační legislativy a souvisejících služeb (31,8 %), za bezproblémovou oblast je však považuje více respondentů (45,9 %). Jako více problémová se jeví oblast bydlení, kde se s potížemi potkává 48 % respondentů. Dle předpokladu největší podíl odpovědí „zásadní problém“ nebo „spíše problém“ se projevuje u otázky na jazykovou bariéru,

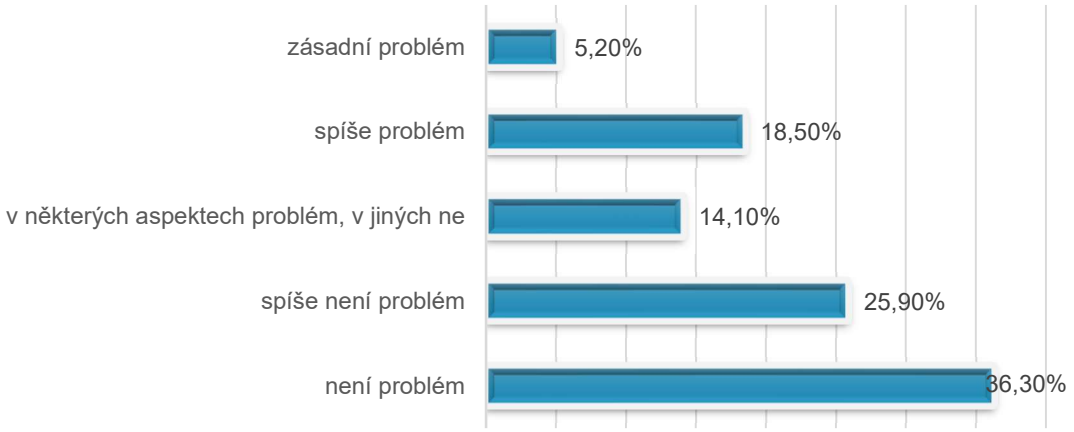




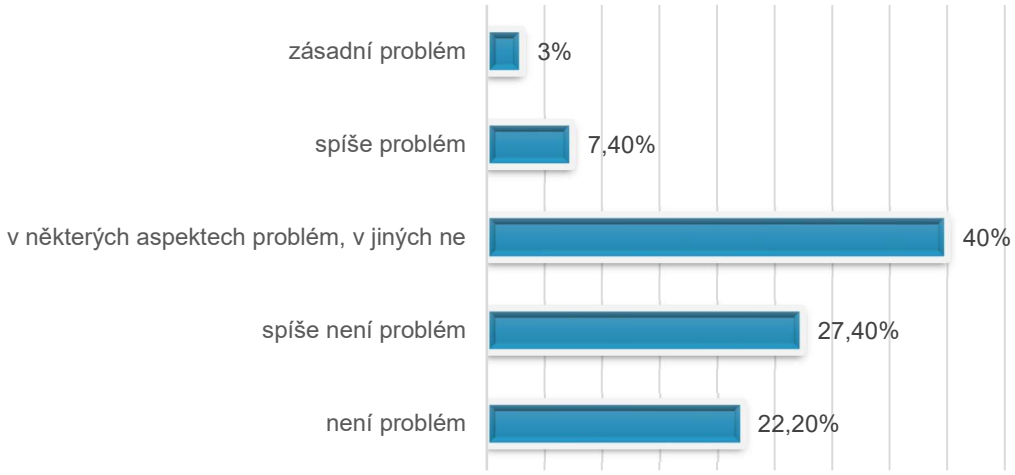
Imigrační legislativa a související služby



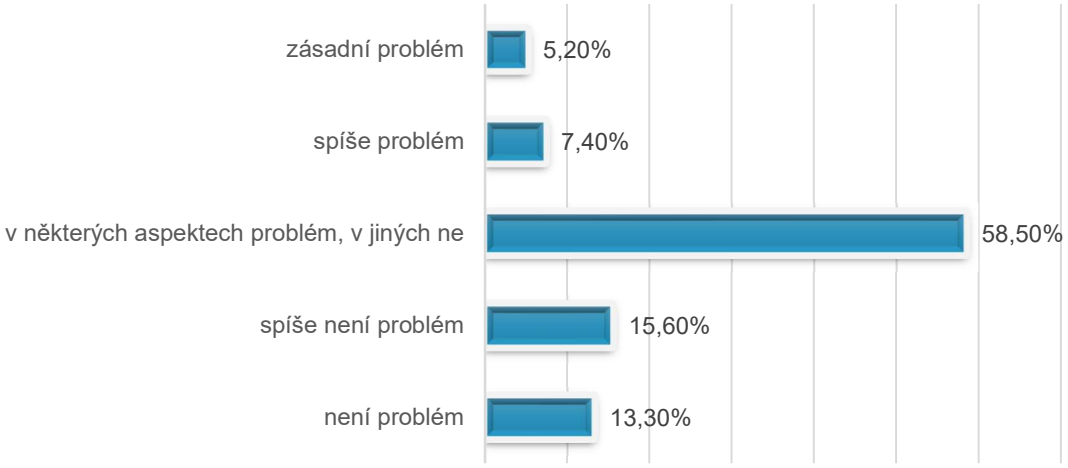
Zdravotní pojištění



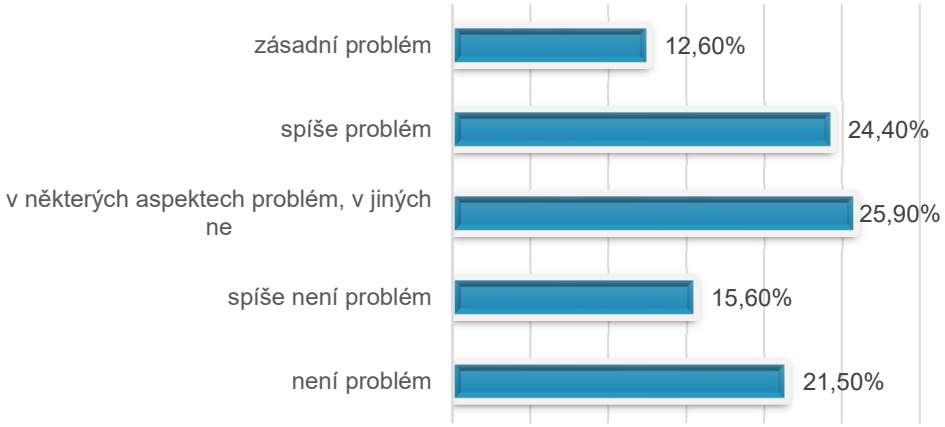
Sociální zabezpečení



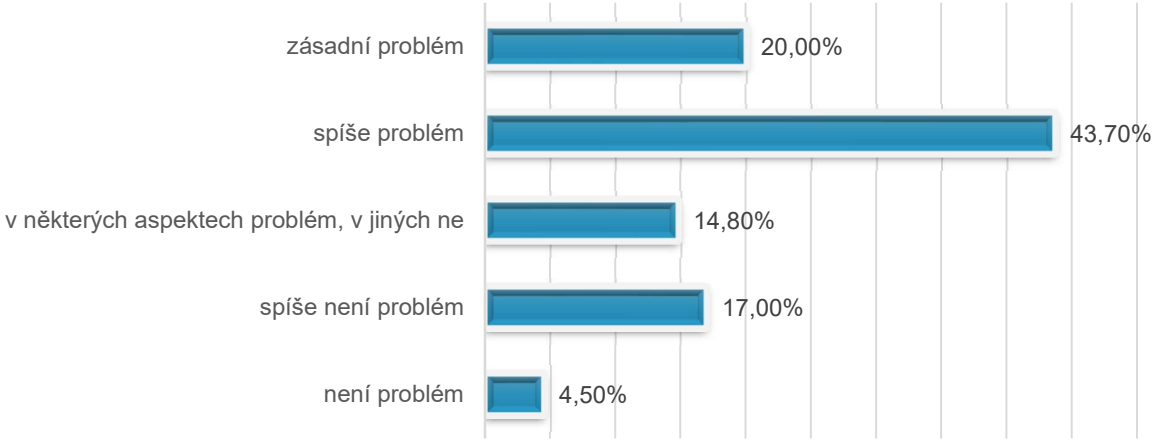
Problémy týkající se vzdělávacího systému (vašich dětí)



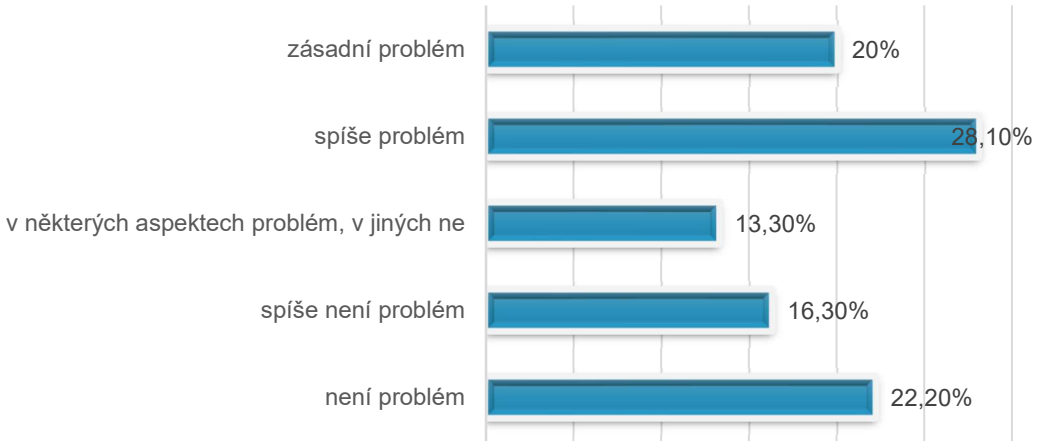
Zdravotní služby (nemocnice atd.)



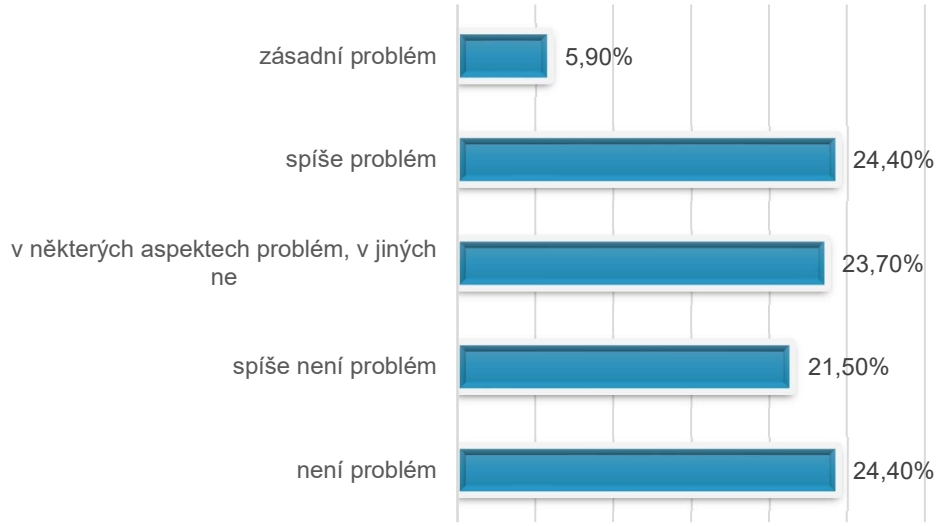
Jazyková bariéra



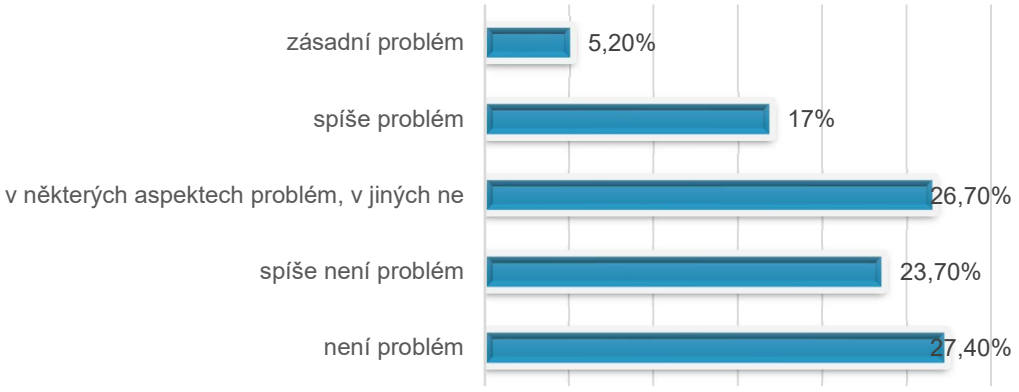
Problémy s bydlením



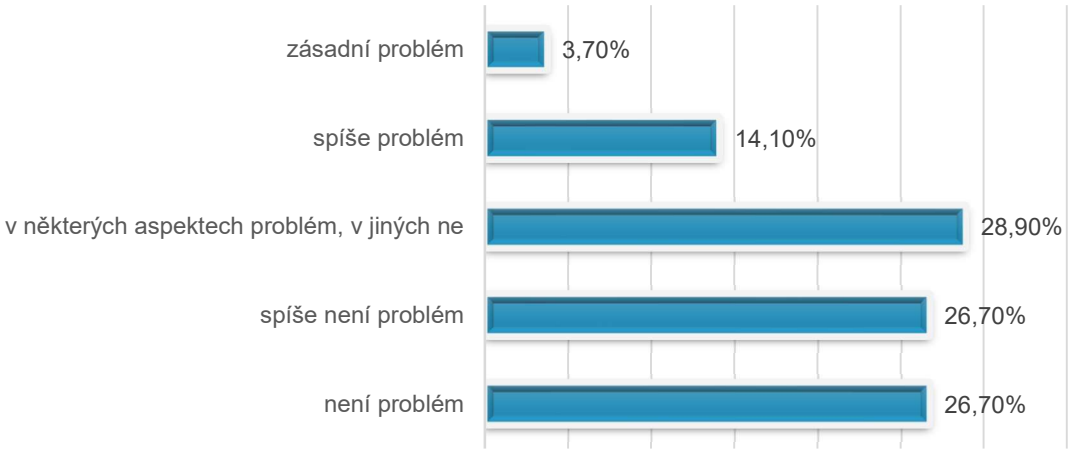
Financování výzkumu



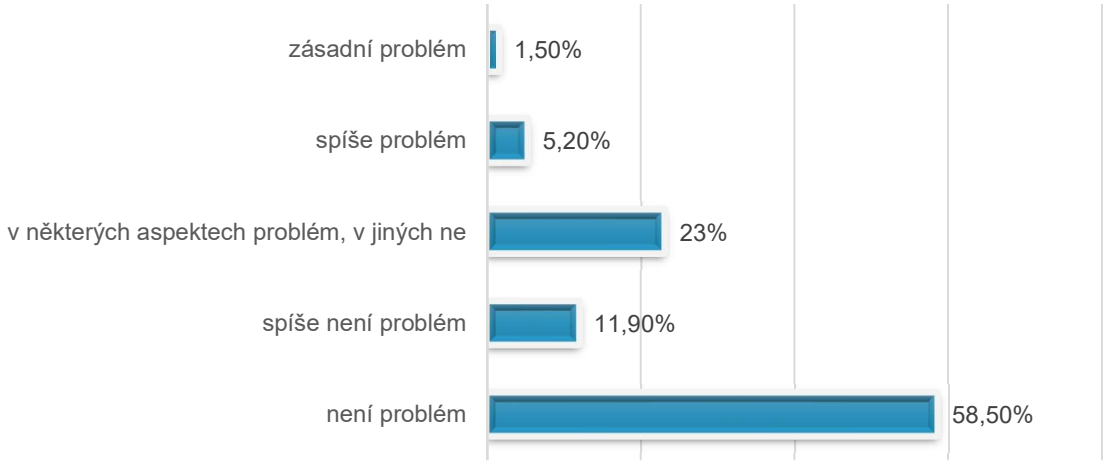
Kulturní bariéry



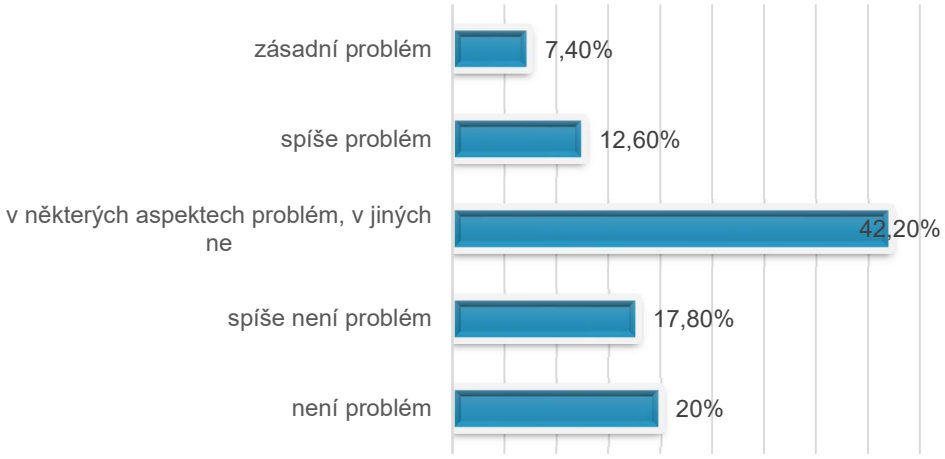
Obava ze ztráty současné pracovní pozice



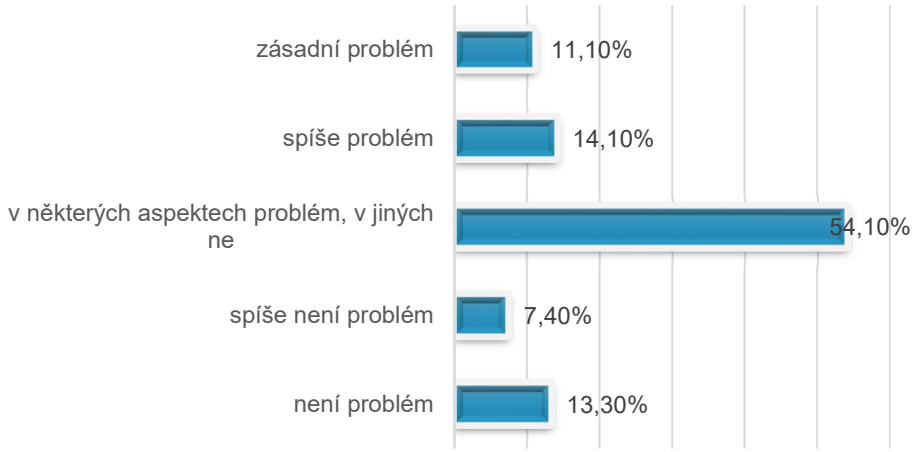
Obava z genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování



Nedostatečná podpora pro rodiny výzkumníků



Komplikace při hledání zaměstnání pro partnera/partnerku



Další problémy (prosíme specifikujte)

Citace odpovědí v překladu:

- ✓ *Zaměstnavatel nenabízí ubytování, měly by existovat ubytovací kapacity pro hostující vědce.*
- ✓ *Bydlení v Praze je velký problém a výzkumníkům chybí v tomto směru podpora od zaměstnavatele.*
- ✓ *Složité legislativní procedury, komplikovaný proces získání víz.*
- ✓ *Nedostatek společenského života,*
- ✓ *Vysoké životní náklady v Praze.*
- ✓ *Nemožnost kariérního růstu a nedostatek ocenění, i když pracujete, jak nejlépe umíte*
- ✓ *Na mé současné pozici je můj plat velmi nízký v porovnání se současnými životními náklady a dobou.*
- ✓ *Mezinárodní výzkumní pracovníci by měli pracovat v příjemné a odpovídající atmosféře bez napětí ze strany kolegů, aby se mohli soustředit na své výzkumné cíle.*
- ✓ *Myslím, že instituce a vláda jsou dobré, ale připadám si nevítaný od místních lidí a člověk má pocit, že místní prostě chtějí, abyste odešli co nejdříve.*
- ✓ *Univerzita by měla zavést nějakou politiku, aby zaměstnala také manžela/manželku, aby si vzájemně finančně pomáhali.*
- ✓ *Pracovní smlouva je omezena na jeden rok, a proto sem nezvládnu vzít i svou rodinu.*
- ✓ *Existuje určitá úroveň strachu z rasově založeného obtěžování.*
- ✓ *Je velmi obtížné tady žít pro vědce s rodinou a dětmi, protože příjem nestačí na pokrytí běžných životních nákladů.*

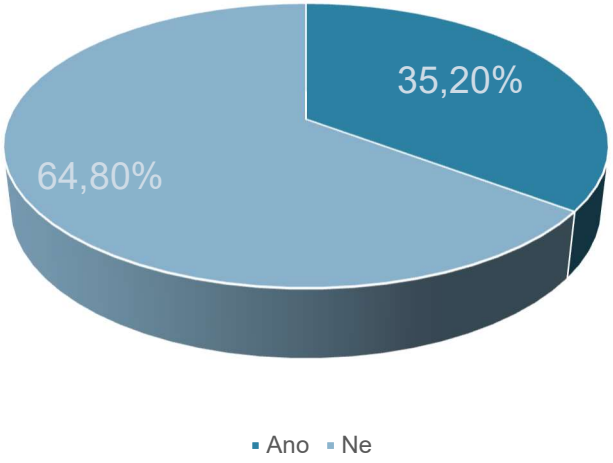
V oblasti kulturních bariér se v komunikaci s domácím obyvatelstvem setkalo 49,3 % respondentů s odlišnými národními zvyky a tradicemi. 50,7 % respondentů se setkalo i s odlišnými zvyky ve stolování a tradičních jídlech. Naopak odlišnosti v náboženských zvycích vnímalo jen 8 % dotázaných, kteří se k dané problematice vyjádřili.

Setkal/a jste se s kulturními bariérami v komunikaci s místními obyvateli?

Možnost odpovědí	Responzí	Podíl
Náboženské rozdíly	5	8,00 %
Národní zvyky a tradice	37	49,30 %
Tradiční stravovací návyky	38	50,70 %
Jiné	9	12,00 %

Nezanedbatelné procento oslovených (35,2 %) pobývalo v České republice v doprovodu partnera.

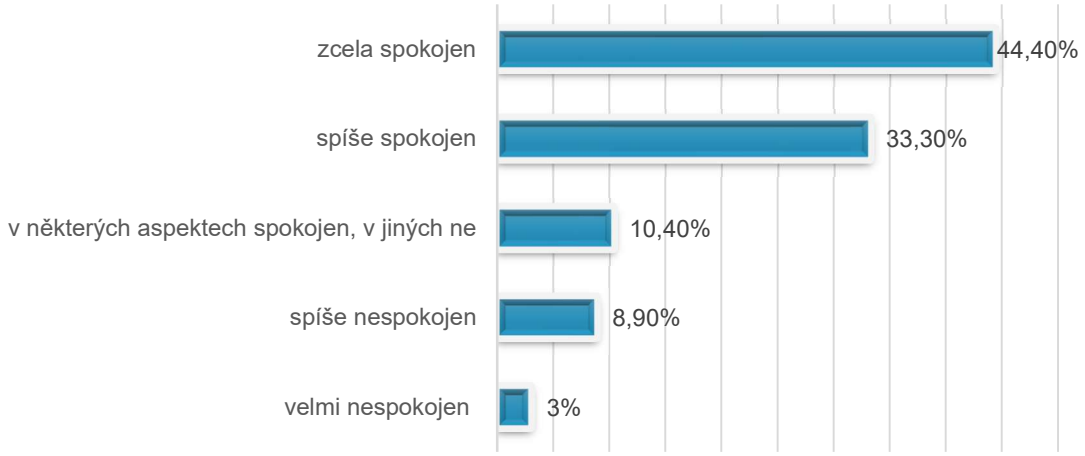
Pokud máte rodinu nebo partnera/partnerku, následovali vás do České republiky?



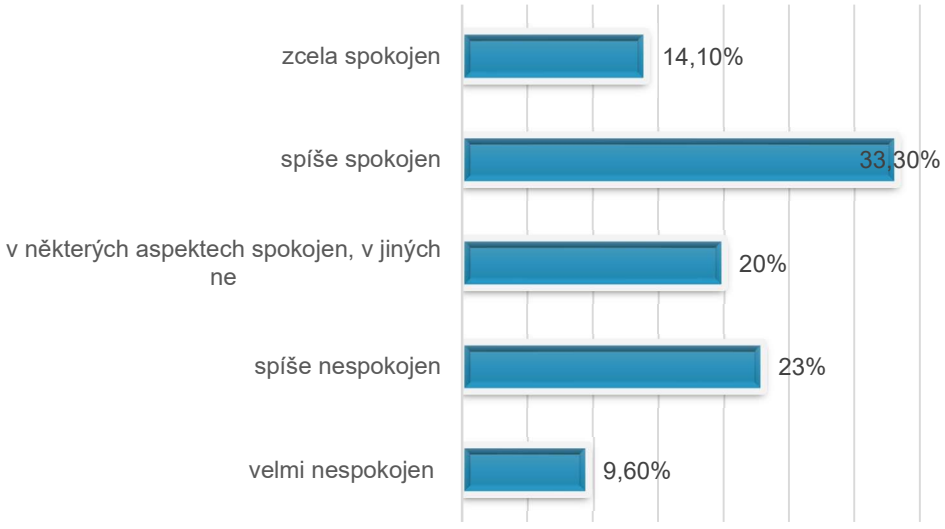
Hostitelská instituce

Rozsáhlý soubor témat pokrýval další okruh otázek, zjišťující spokojenost respondentů s pobytem v hostitelské instituci. S většinou okruhů témat panovala u oslovených respondentů spíše spokojenost. Jednalo se o problematiku pracovních podmínek, pracovního mzdového ohodnocení, genderové rovnosti. Převážná spokojenost panovala také s příležitostí pro kariérní rozvoj. Relativní zvýšené projevy nespokojenosti bylo možné zaznamenat u tématu příležitosti participovat v rozhodovacích orgánech hostitelské instituce (66 % částečně, spíše a velmi nespokojeno).

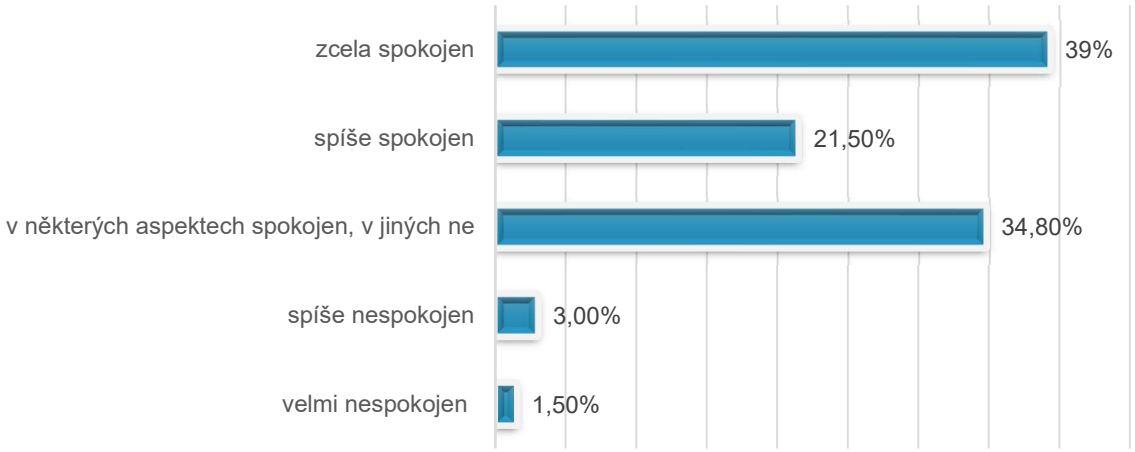
Pracovní podmínky



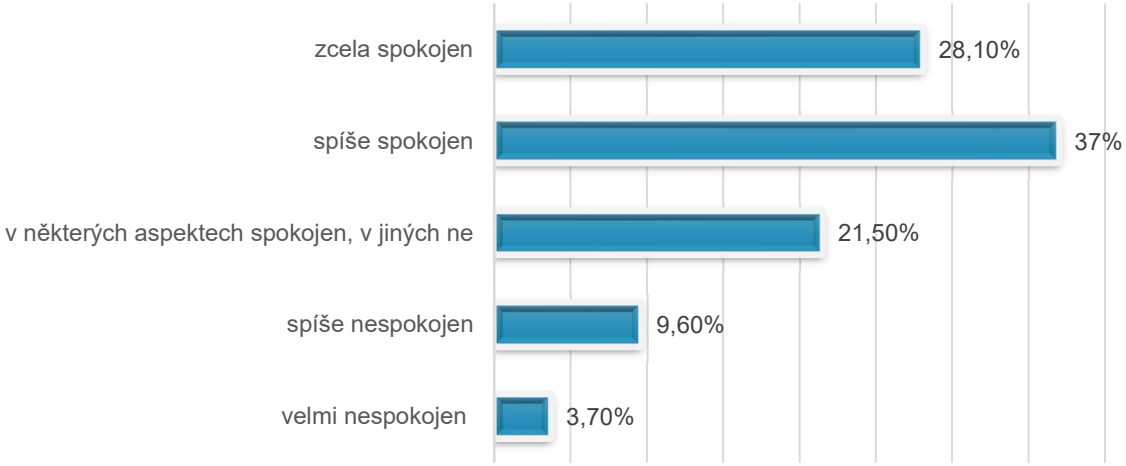
Mzdové ohodnocení/plat/odměna



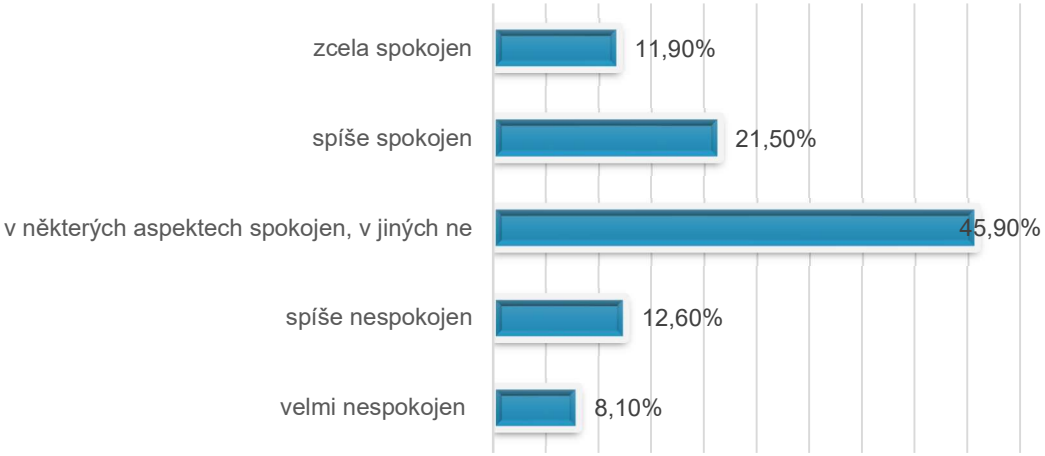
Uplatňování pravidel genderové vyváženosti



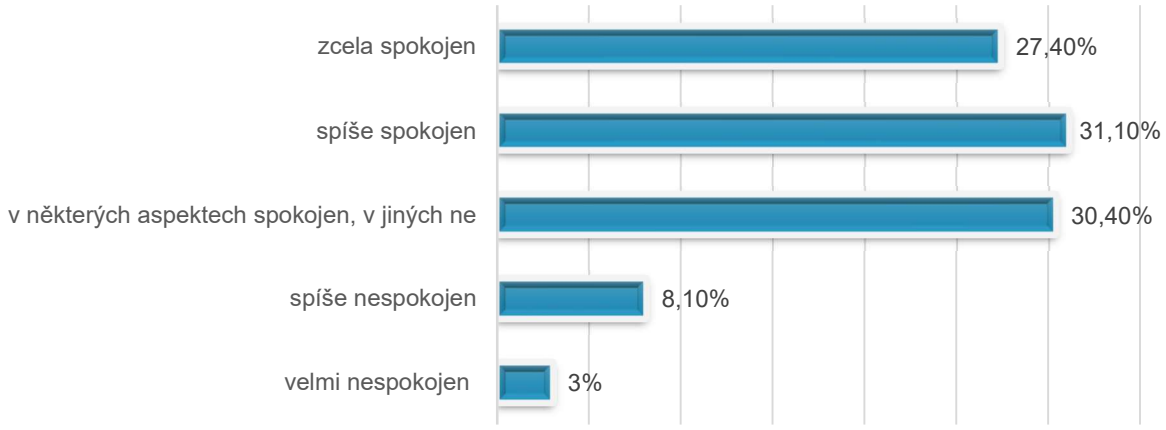
Možnost kariérního rozvoje



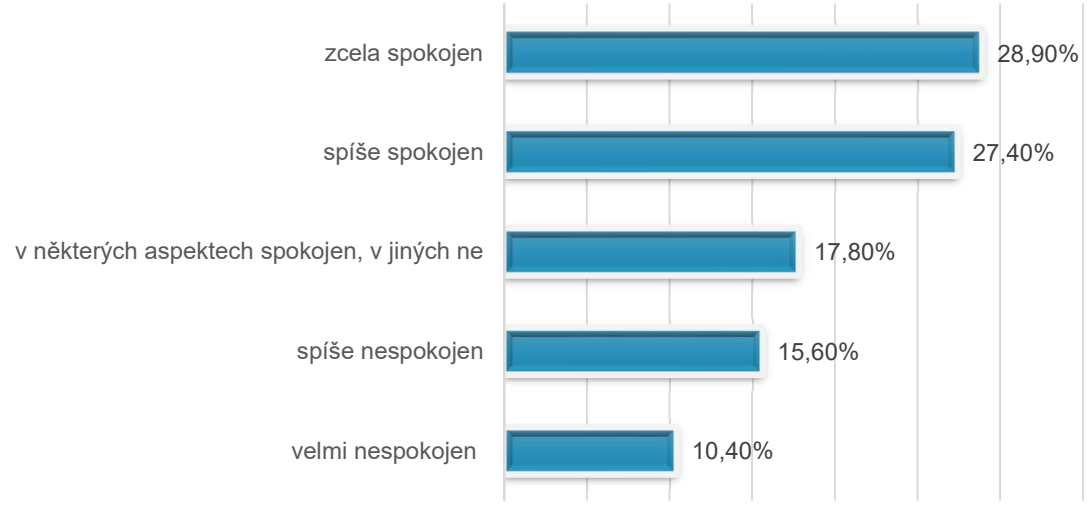
Možnost participovat v rozhodovacích orgánech



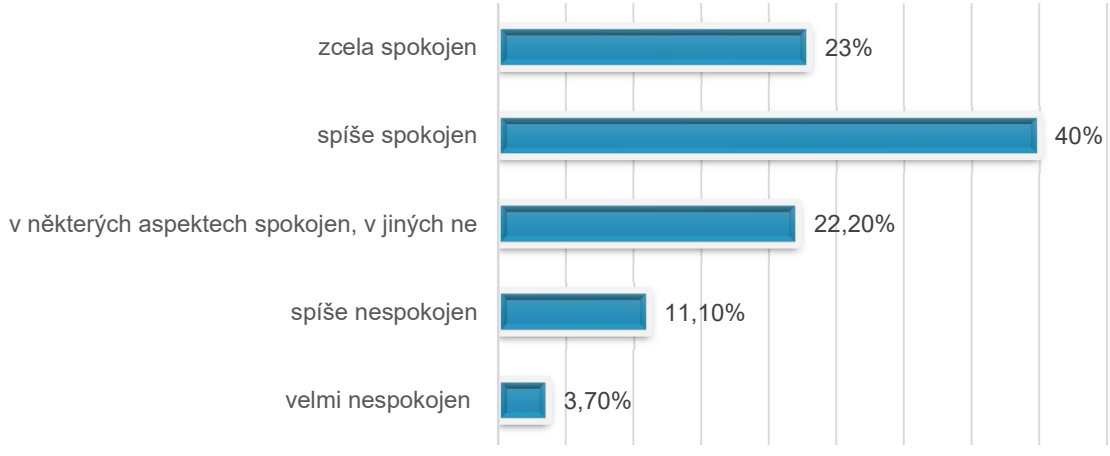
Asistence s formálními náležitostmi pobytu



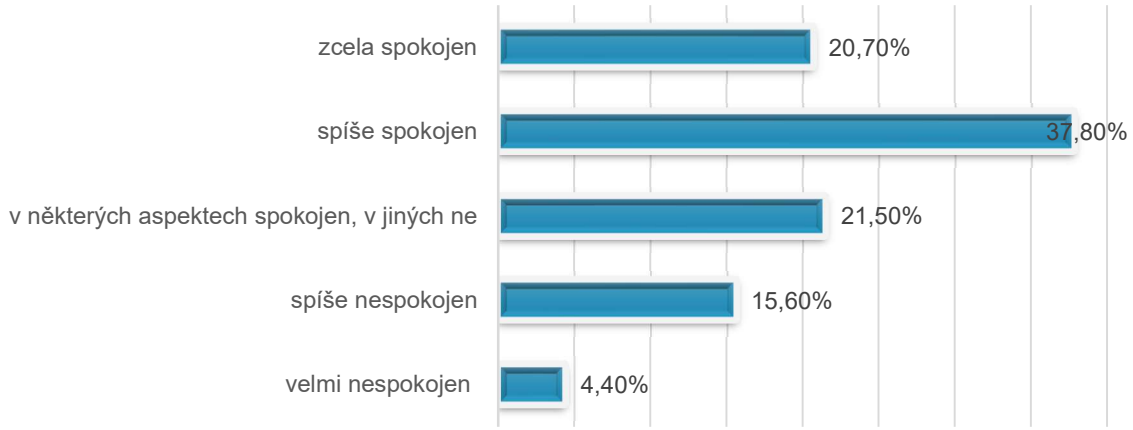
Ubytování



Organizace volnočasových aktivit

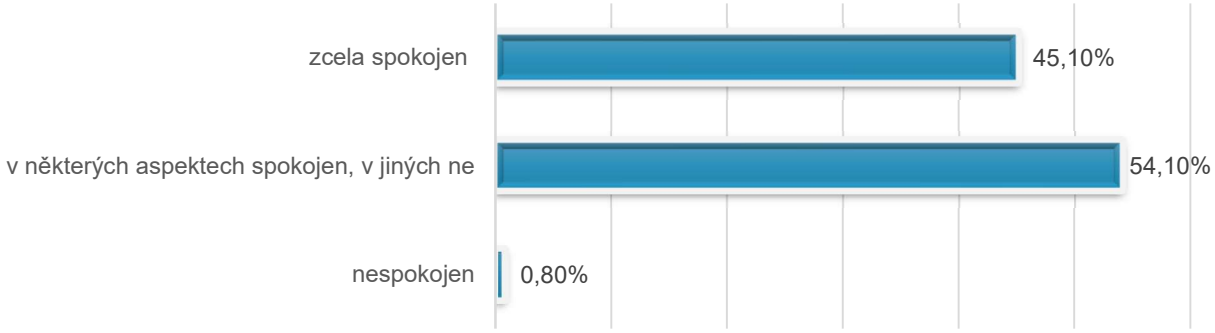


Organizace socializačních aktivit

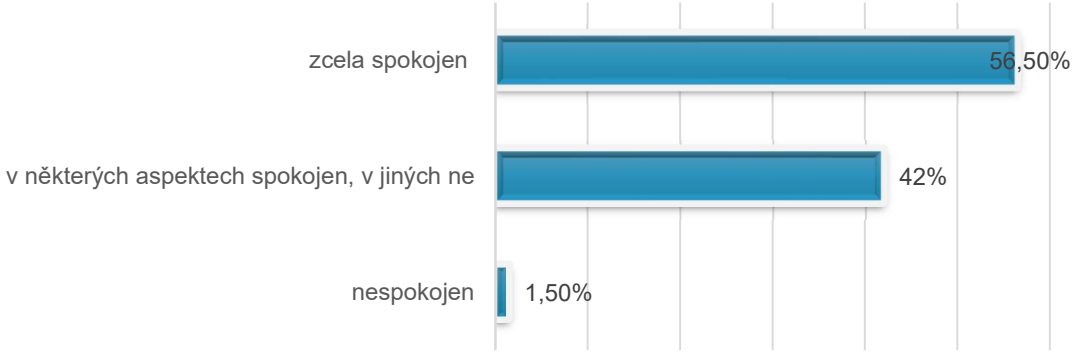


Přes všechny dílčí problémy hodnotí respondenti svůj zahraniční výzkumný pobyt převážně pozitivně. Pouze 0,8 % - tedy 1 respondent – uvedl, že není z vědeckého hlediska spokojen s výzkumným pobytem v České republice. Naopak u 45 % respondentů byla jejich očekávání naplněna k plné spokojenosti. S pracovními podmínkami panuje jednoznačná spokojenost.

V hostitelské instituci jsem z vědeckého hlediska



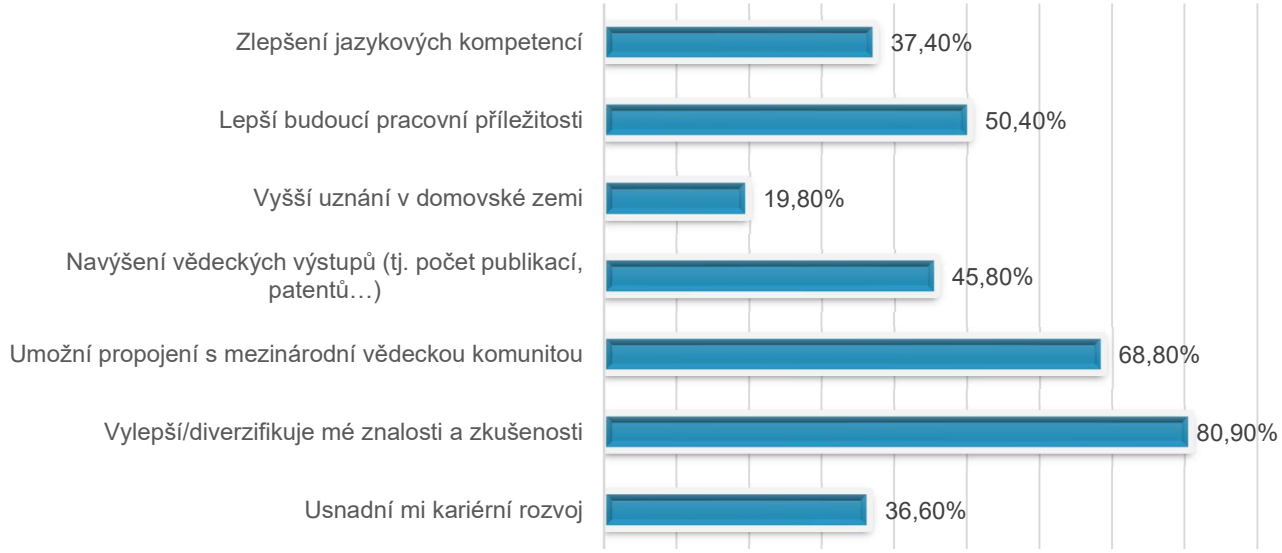
S pracovními podmínkami jsem



Dopad zahraniční výzkumné zkušenosti na rozvoj kariéry

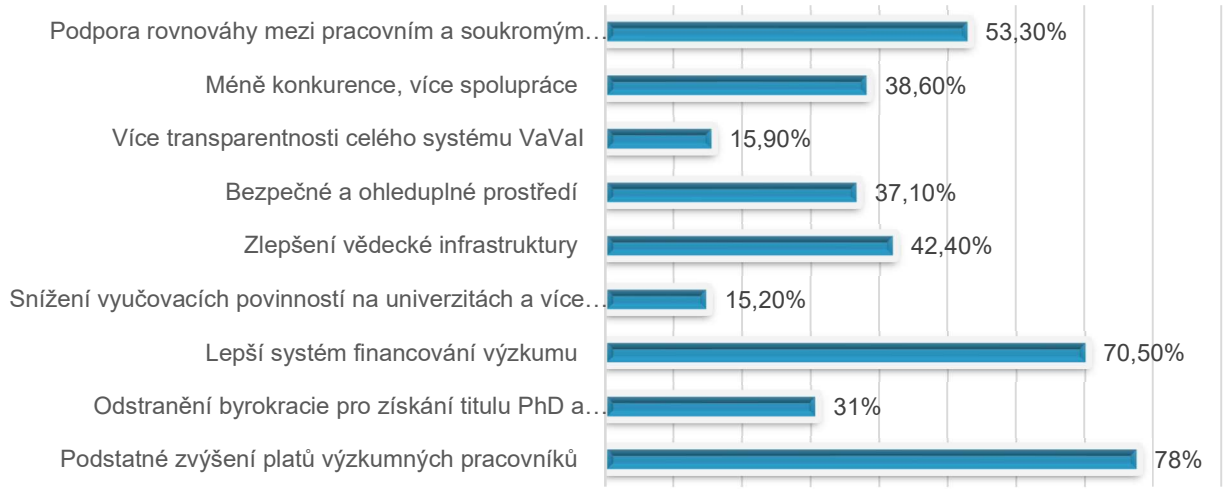
Přes vysokou spokojenost se zahraničním pobytem po vědecké stránce se celkové hodnocení dopadů zahraniční výzkumné zkušenosti v České republice na rozvoj kariéry nejeví jednoznačně. Pouze 19,8 % respondentů považuje zkušenost z tuzemského výzkumného pracoviště jako přínosnou pro zvýšení uznání ve své domovské zemi. Naopak za velmi přínosnou je považováno rozšíření odborných zkušeností a příležitost k propojení s mezinárodní vědeckou komunitou.

Jaký vliv může mít mezinárodní mobilita na vaši kariéru?



Podle názoru oslovených výzkumných pracovníků je možné „přitáhnout“ mladé lidi k vědecké práci mnoha způsoby. Za nejsilnější „atrakci“ by bylo považováno podstatné zvýšení platů výzkumníků (78 %), dále pak zlepšení financování výzkumu (70,5 %) či podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (53,5 %). Ve volných výpovědích respondentů se vyskytla i následující, byť marginální témata: lepší publicita výzkumu, více podpory pro získání pracovní zkušenosti, výzkumníci s nedostatečnou pracovní zkušeností mají problém nalézt zaměstnání či téma zlepšení výuky věd na školách a možnost potkat se s přednášejícími s vysokým stupněm odbornosti v dané problematice.

Co podle vás může zatraktivnit výzkumnou kariéru pro mladé lidi?



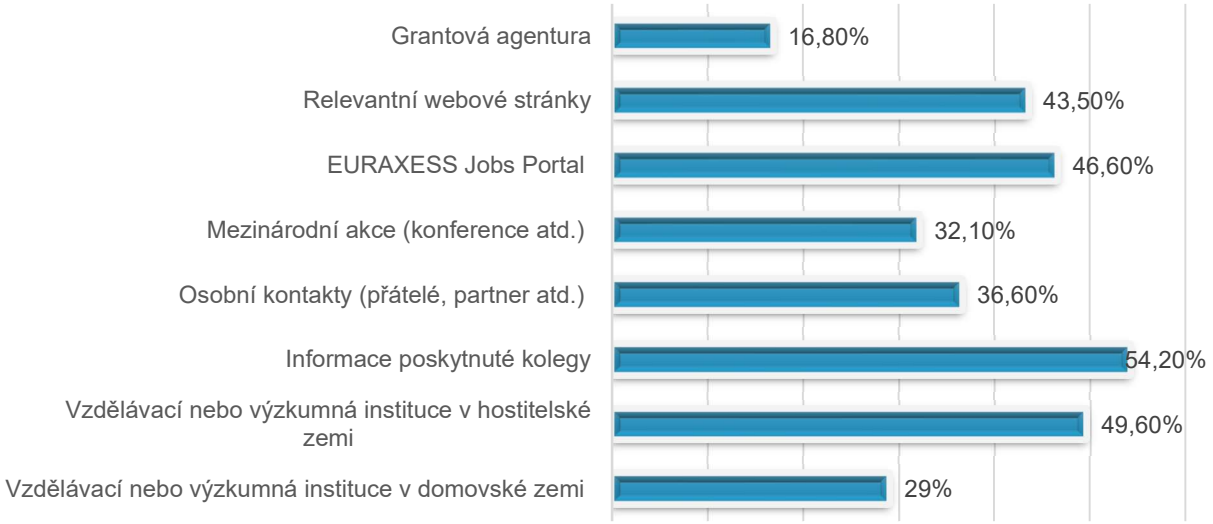
Podpora zahraničních výzkumných pracovníků

V této kapitole se otázky zaměřují na identifikaci informačních kanálů, které výzkumní pracovníci využívají za účelem nalezení relevantních informací potřebných k realizaci zahraničního pobytu. Dále se kapitola zaměřuje na otázky, které instituce (organizace) fungující za účelem podpory výzkumných pracovníků jsou zakořeněny v jejich širším povědomí a které jim v minulosti skutečně pomohly. Speciálně se pak dotazník zaměřuje na EURAXESS Centra a spokojenost s jejich fungováním.

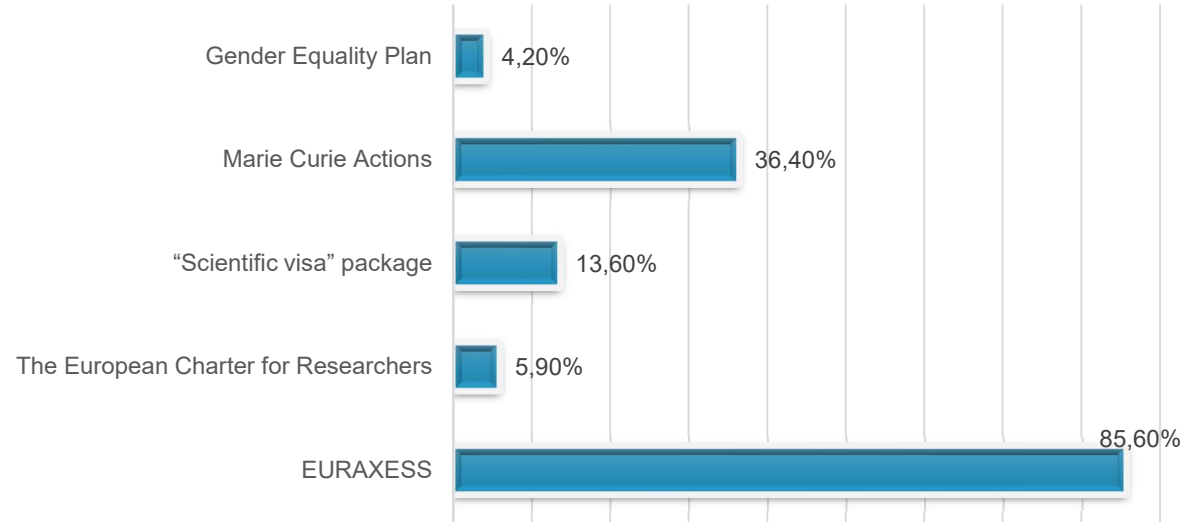
V otázce informačních zdrojů se respondenti spoléhají hlavně na kolegy a ostatní osobní kontakty, dále pak na informace získané z instituce v hostitelské zemi, a také na EURAXESS portál. Ve volném slovním vyjádření respondentů se objevila i témata, která v uzavřených otázkách navržena nebyla, z nichž jistou důležitost mohou mít respondenty uvedené nástroje typu LinkedIn nebo speciální zájmové skupiny na sociálních sítích.

Na otázku informačních zdrojů částečně navazuje otázka týkající se různých evropských iniciativ pro podporu výzkumných pracovníků a jejich zakořeněnost v širším povědomí výzkumných pracovníků. Za nejdůležitější lze v tomto duchu považovat poskytování informací a služeb prostřednictvím EURAXESS Center, která zná 85,6 % respondentů. Další významnou iniciativou se na základě zpracování odpovědí jeví Marie Curie Actions (36,4 %). Ostatní iniciativy se bohužel doposud nepodařilo dostat do povědomí výzkumníků tak, jak by zasluhovaly.

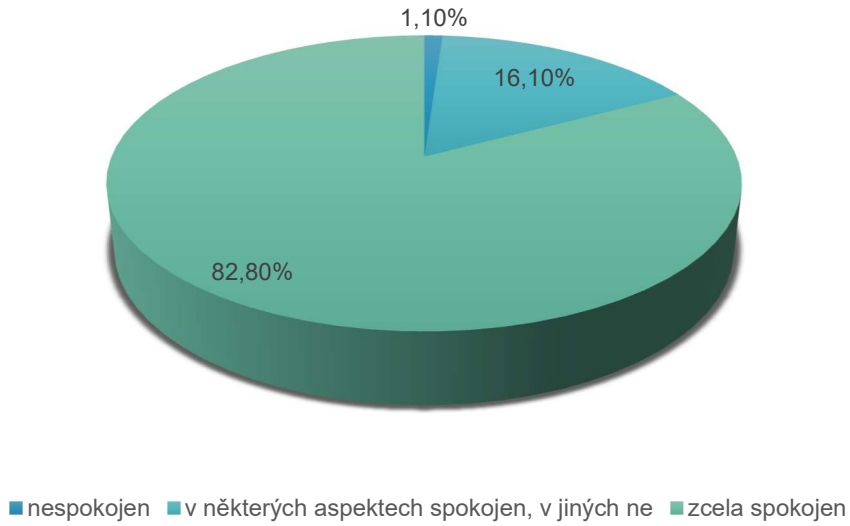
Odkud jste čerpal/a informace při plánování pobytu a v průběhu pobytu v České republice?



Uveďte prosím, kterou z následujících evropských iniciativ znáte:



Pokud jste využil/a služeb EURAXESS, byl/a jste spokojen/a?



Centrum EURAXESS využilo 66,4 % respondentů, kteří byli s poskytnutými službami většinově zcela spokojeni (82,8 %) nebo částečně spokojeni (16,1 %). Většina respondentů uvedla, že se na EURAXESS obrátila s problematikou pobytových oprávnění, případně s dalšími administrativními procedurami, ale také například s žádostí o pomoc při komunikaci s univerzitou/výzkumnou organizací.

Ve volném slovním vyjádření respondentů se objevila tato hodnocení služeb Centra EURAXESS:

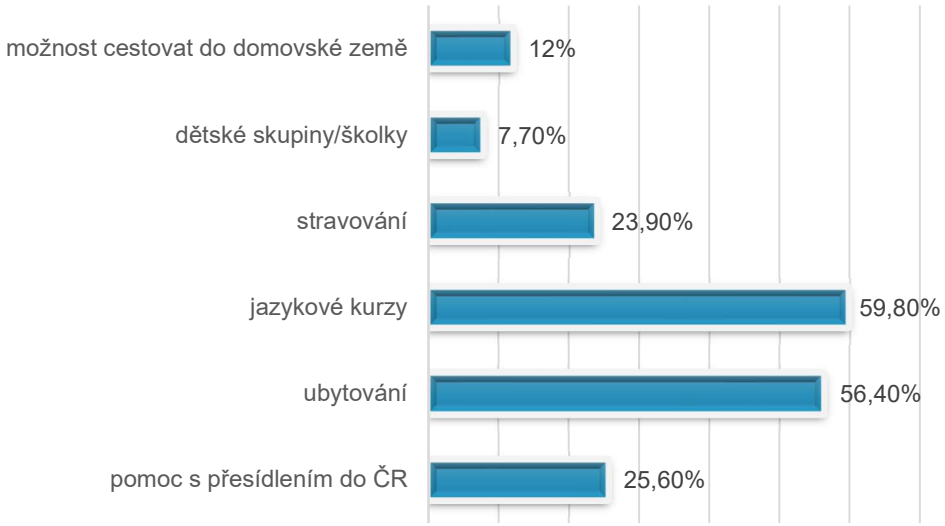
- ✓ *EURAXESS mě provázel ve všech aspektech, počínaje žádostí o vízum až k získání povolení k pobytu.*
- ✓ *EURAXESS mi pomohl se vším, co se týká víz a relokace.*
- ✓ *Po příjezdu do ČR mi pomohli s absolvováním adaptačního kurzu.*
- ✓ *Díky společenským setkáním jsem poznala nové přátele v ČR.*
- ✓ *Všechno, co poskytují, je dobré.*

Na dotaz, jaké další služby by podle názoru respondentů mohlo Centrum EURAXESS zajišťovat, tito uváděli například:

- ✓ *Ubytování.*
- ✓ *Více kulturních a společenských událostí.*
- ✓ *Urychlení získání povolení k pobytu.*

V otázce druhu služeb (benefitů), které poskytuje hostitelská organizace, se jako nejčastější objevuje organizace jazykových kurzů (59,8 %), ale také služba ubytování (56,4 %). Mimo předem navržená témata se ve volných odpovědích objevily ještě následující benefity: poskytování mobilních telefonů, notebooků, stravenek, cafeterie, kurzy.

Jaký druh benefitů nabízí vaše hostitelská organizace?



Závěr

V závěrečném shrnutí bychom se rádi zaměřili na trendy a využili porovnání, které máme k dispozici. Obdobné rozsáhlé dotazníkové šetření, týkající se administrativních bariér v mezinárodní mobilitě, proběhlo v rámci projektu E-CARE (FP7) v roce 2011. Zúčastnilo se ho 102 zahraničních VaVaI pracovníků působících v tuzemských výzkumných organizacích (v letošním roce jsme získali odpovědi od 138 zahraničních vědců).

Struktura souboru respondentů

Ve struktuře souboru respondentů, která kopíruje situaci v komunitě zahraničních VaVaI pracovníků na našem území, nedošlo k výraznějším změnám. Stále převládají muži (rok 2011 67,4 %, rok 2023 62,6 %), mladší lidé ve věku 25–35 let (rok 2011 65,7 %, rok 2023 69,2 %). V roce 2011 v ČR pobývalo více zahraničních výzkumníku společně s partnerem/partnerkou nebo rodinou (51,1 %), v současnosti se jedná o 41,7 % respondentů. Nejvíce zastoupenou skupinou zůstávají PhD studenti (rok 2011 42,2 %, rok 2023 49,2 %). Pokud se týká vědních oborů, na špici se drží přírodní vědy, oproti roku 2011 už ale s menším náskokem (rok 2011 63,7 %, rok 2023 55,3 %).

Motivace pro mezinárodní mobilitu

V otázce motivace k mezinárodní mobilitě bylo v roce 2011 nejčetnější odpovědí rozvoj budoucí kariéry a zajímavé výzkumné téma, na třetím místě potom vyšší platy/lepší životní standard. V roce 2023 na prvních dvou místech rozvoj budoucí kariéry a zajímavé výzkumné téma zůstávají, vyšší platy a lepší životní standard se ovšem posunul až na místo osmé.

Od výzkumného pobytu v České republice naopak cizince v roce 2011 nejvíce odrazovala složitá administrativa a nedostatek informací, v roce 2023 se jedná rovněž o složitou administrativu a následuje jazyková bariéra.

Na dotaz, jakým způsobem by bylo možné zatraktivnit kariéru ve VaVaI pro mladé, shodně v roce 2011 i v roce 2023 respondenti uvedli podstatné zvýšení platů výzkumníků, které následoval lepší systém financování výzkumu.

Podpora zahraničních výzkumných pracovníků

Velký význam v podpoře zahraničních výzkumných pracovníků mají neformální vazby a kontakty. Rádi ale konstatujeme, že povědomí o existenci a službách EURAXESS se od roku 2011 významným způsobem zvýšilo (14,4 % v roce 2011 oproti 85,6 % v roce 2023). Respondenti také uvádějí velmi dobrou zkušenost s EURAXESS (82,8 % zcela spokojených „klientů“).

Poděkování

Poděkování patří zejména všem respondentům, ochotným věnovat svůj čas rozsáhlému dotazníku, Středisku společných činností AV ČR za zázemí, poskytnuté pro činnost EURAXESS Česká republika, Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy za finanční podporu projektu, Technologickému centru Praha a všem kolegům, sdruženým v Projektu sdílených činností – STRATIN+ za skvělou spolupráci.