

Odměňování v projektech Horizontu Evropa

Podklad pro Pracovní skupinu pro rovnost žen a mužů RVVI

Stanovení odměn

Dle pravidel rámcového programu Horizontu Evropa se platy stanovují na základě toho, zda je daná osoba zaměstnaná na projekt nebo nikoli. Osoba s pracovní smlouvou (např. institucionální úvazek) má nárok na odměnu vypočtenou z průměrného ročního platu.¹ Pro osoby, které jsou (také) zaměstnané na projektech, se plat odvíjí od odměn, které poskytuje příjemce na podobných projektech financovaných v rámci vnitrostátní systémů (tzv. referenční národní projekty“).²

Projektový/á pracovník/pracovnice má mzdu odvislou od konkrétního typu národního/národních projektu/ů, neprojektový pracovník/pracovnice má stejný plat jako v předcházejícím roce.³ **Odměna na projektech Horizontu Evropa je buď stejná nebo nižší, než jaká je alokována v rámci národních účelových zdrojů.** Zatímco v případě projektů Horizontu 2020 bylo možné plat zvyšovat na základě koeficientu „dodatečné odměny“ pro projektové zaměstnance/kyně, jejichž příjem je financovaný z Horizontu Evropa, toto nyní není možné.

Vzhledem k velmi nízkému nastavení odměn výzkumných pracovníků a pracovníc v ČR jsou pak odměny v rámci projektů Horizontu Evropa neadekvátně nižší než u kolegů a kolegyn z výzkumných konsorcií jiných zemí.

Evropská komise: motivace a plány

Podle informací TC AV ČR,⁴ které je národním kontaktním bodem pro Horizont Evropa, bylo cílem tohoto opatření **motivovat členské státy, zejména EU 13, aby nastavily odpovídající odměny pro výzkumnice a výzkumníky na národní úrovni.**

Aktuálně se plánuje změna. Jednak se zvažuje přijetí koeficientu, který by zohlednil lokální životní náklady (podobně jako je tomu v MSCA), jednak je možné, že odpovědnost za výši odměn budou mít samotné instituce, tedy příjemci, kteří budou nuceni stanovit si podmínky odměňování transparentně ve svých interních směrnících. Není jisté, kdy a jaká z variant bude přijata.

Závěr a body k diskusi

Aktuální situace vyplývá z velmi nepřehledného, právně neukotveného a nízkého nastavení mezd výzkumných pracovníc a pracovníků v ČR. V západních zemích se standardně výše odměny na aktuálních projektech Horizontu Evropa stanovují na základě průměrného ročního platu v aktuálním období. **Výzkumník/výzkumnice dostává odměnu bez ohledu na to, z jakého zdroje financování je jeho/její pracovní činnost hrazena.** Podle informací TC AV ČR⁵ např. v Rumunsku přijali národní

¹ Denní sazba osoby, která není zaměstnaná na projekt, se vypočítává na základě ročních osobních nákladů na osobu děleno 215. Celkový počet denních ekvivalentů deklarovaných v grantech EU na osobu za rok nemůže být vyšší než 215.

² Buď se jedná o odměny stanovené zákonem, kolektivní smlouvou nebo interním nařízením příjemce, které se vztahují k práci na projektech z národních zdrojů. Pokud taková ustanovení chybí, pak je referenční bodem průměrná (přepočtená) odměna dané osoby za minulý rok bez částí, kterou pokrývala odměna vyplácená na evropských projektech.

³ EU grants. AGA – Annotated Model Grant Agreement. EU Funding Programms 2021-2027, Article 6.2.A.1 Employees, str. 33.

⁴ Komunikace s projektovou specialistkou Petrou Skalskou, SOU AV ČR, a Anetou Kašílkovou, TC AV ČR dne 21.3.2022.

⁵ Komunikace s Anetou Kašílkovou, TC AV ČR dne 21.3.2022.

legislativu s konkrétní sazbou pro výzkumníky a výzkumnice. Na Slovensku, kde je systém VaVal méně komplexní než je v ČR, je v plánu zavázat VaVal instituce zákonem k přijetí vnitřních směrnic, které ošetří otázky příjmu výzkumnic a výzkumníků.

V ČR jsou projekty (z účelových zdrojů) způsobem, jak si velmi nízký příjem zvýšit, proto je aktuální nastavení odměňování v rámci Horizontu Evropa pro nás nevýhodné a navzdory snahám zastoupení ČR v rámcových programech zvyšovat není z finančního pohledu nijak motivující. Českým výzkumným pracovníkům a pracovnícím se tak vyplatí nechat se v případě Horizontu Evropa zaměstnat v některé ze zemí EU15, než na projektu pracovat za zdejších podmínek. Výzkum NKC – gender a věda z roku 2018 potvrzuje, že „absence výhledu na získání stabilní pracovní pozice a významné zvyšování platu představují hlavní jmenované faktory neatraktivní akademické kariéry pro dnešní doktorandy a doktorandky.“⁶

Doporučení pro RVVI k diskusi

- Realizovat sběr dat ohledně nastavení v jednotlivých VaVal institucích (jak budou řešit nastavování odměn, zda existují interní dokumenty, které by odměny ošetřily atp.).
- Otevřít diskusi o změně systému financování/odměňování ve VaVal, aby
 - zajišťoval adekvátní výši odměny;
 - napodobil řešení běžné v zemích EU15;
 - nebo alespoň zavedl jednotné národní sazby pro projektové financování (např. v rámci novely 130).

Vytvořeno v rámci projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104). Kontakt: Hana Tenglerová, NKC – gender a věda SOÚ, hana.tenglerova@soc.cas.cz.

⁶ https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_navrhy_opatreni.pdf.