



Lukasz Bielecki

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Finansów i Ubezpieczeń
Katedra Rachunkowości
lukasz.bielecki@ue.katowice.pl

**DODATKOWE WYNAGRODZENIA W PROGRAMIE
HORYZONT 2020 JAKO WSTĘP DO NOWEGO
PODEJŚCIA W KWESTII WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH ZATRUDNIONYCH
W POLSKIM SEKTORZE FINANSÓW PUBLICZNYCH,
REALIZUJĄCYCH PRACE BADAWCZO-
-ROZWOJOWE WSPÓŁFINANSOWANE
ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ**

Streszczenie: W artykule przedstawiono problematykę wynagradzania pracowników naukowych zatrudnionych w polskim sektorze finansów publicznych, podejmujących prace związane z realizacją projektów naukowych współfinansowanych ze środków europejskich. Przyczyną podjęcia niniejszych rozważań jest ograniczenie możliwości wypłacania dodatkowych wynagrodzeń, które to ograniczenie wynika z wytycznych dla projektów europejskich Horyzont 2020. Rozwiązanie problemu wynagradzania pracowników w projektach Horyzont 2020 wymaga zrozumienia przyczyny powstania dyskusyjnej kwestii. Wytyczne dla projektów europejskich w ramach wynagradzania, stworzone pod kątem systemów pracy i wynagrodzeń Europy Zachodniej, w Polsce są trudne do zastosowania. Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że problem jest głęboki i wynika z uwarunkowań historycznych oraz społecznych.

Słowa kluczowe: Horyzont 2020, zarządzanie zasobami ludzkimi, sposób wynagrodzeń.

Wprowadzenie

Przystosowywanie wytycznych projektów europejskich do polskich warunków często stanowi duże wyzwanie i może być przyczyną refleksji nt. różnic w modelowym podejściu do szeroko pojętych zagadnień związanych z zarządzaniem, księgowością, administracją. Napotymane problemy wynikają z różnicy uwarunkowań i sposobu prowadzenia prac w krajach Europy Zachodniej w stosunku do polskich standardów. Powód nieprzystosowania wytycznych projektów europejskich w zakresie wypłacania wynagrodzeń w stosunku do polskich uwarunkowań jest przedmiotem rozważań niniejszego artykułu.

Nowe warunki geopolityczne związane z akcesją Polski do Unii Europejskiej spowodowały, że powstały nowe możliwości uzyskania dofinansowania dla polskich podmiotów gospodarczych. Korzystanie ze środków publicznych Unii Europejskiej wiąże się z koniecznością stosowania wytycznych narzucanych przez Komisję Europejską w celu uznania kwalifikowalności ponoszonych wydatków. Kluczową pozycją w ramach realizowanych budżetów projektów europejskich są wynagrodzenia. Horyzont 2020 – największy w historii program finansowania badań naukowych i innowacji w Unii Europejskiej – wprowadził restrykcyjne wymogi dotyczące kwestii wynagrodzeń, które w kwestii możliwości wypłacania dodatkowych wynagrodzeń tylko w stosunku do określonego, górnego limitu, wzbudziły w Polsce szereg kontrowersji. Celem niniejszego artykułu jest znalezienie przyczyny powstania problemu implementacji wytycznych europejskich w kwestii wynagrodzeń pracowników naukowych. Na potrzeby niniejszego opracowania wzięto pod uwagę sektor finansów publicznych, ze szczególnym uwzględnieniem placówek naukowych. Realizacja celu wymagała zastosowania metody analizy regulacji prawnych, literatury oraz metodę syntezy.

1. Wynagrodzenie w ramach obowiązujących uregulowań prawnych

Wynagrodzenie stanowi podstawowy obowiązek narzucony na pracodawcę, wynikający ze stosunku pracy. Na podstawie stosunku pracy – pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Pracodawca z kolei zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem [Kodeks pracy, art. 22, ust. 1].

Wysokość wynagrodzenia powinna odzwierciedlać: rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość świadczonej pracy [Kodeks pracy, art. 78, ust. 1].

Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 12 lipca 2005 r. [sygn. akt III APa 89/05, Apel.-W-wa 2006/2/8] dokonał podziału wynagrodzenia na dwa elementy: obligatoryjny – wynagrodzenie zasadnicze, oraz dodatkowy – obejmujący dodatkowe składniki wynagrodzenia, wynikające z uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy płacowe bądź z woli stron zawierających umowę o pracę.

W literaturze wynagrodzenie jest rozumiane jako zbiór wszelkich korzyści materialnych (pieniężnych i niepieniężnych) otrzymywanych przez pracowników [Andrałojć, 2010, s. 62]. W zależności od metody wiązania płac z wykonywaną pracą wyodrębnia się akordowe i czasowe formy płac. Są to określone sposoby transmitowania pewnej „pojemności” wysiłku pracownika na środki produkcji w zamian za otrzymywane wynagrodzenia [Kozioł (red.), 1997, s. 97].

Niezależnie od formy wynagradzania należy wziąć pod uwagę przepisy dotyczące ustalania tzw. „wynagrodzenia minimalnego”, które jest ustawowo gwarantowane w polskich warunkach [ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę].

Tabela 1. Przykładowe polskie oraz niemieckie modele płacowe

Podstawowe formy płac w Polsce	Podstawowe formy płac w Niemczech
czasowe	czasowe
czasowo-premiowe	czasowe z premią za wyniki ogólne zespołu czy przedsiębiorstwa
akordowe	czasowe z oceną wydajności pracy i jej wymiarem
akordowo-premiowe	czasowe z oceną wydajności
czasowo-prowizyjne	akordowe
prowizyjne	akordowe z oceną wydajności
bonusowe	prowizyjne i z umówionym poziomem wydajności pracy

Źródło: Na podstawie: [Jacukowicz, 1977; Hahn, Martan (red.), 1988].

Na podstawie przedstawionych klasyfikacji widać istotne różnice w podejściu do form płac między polskim systemem wynagradzania a systemem niemieckim. W polskiej klasyfikacji najważniejszymi kryteriami jest forma rozliczania przepracowanego czasu przez osoby wykonujące swoje zadania oraz sposób ustalenia „dodatkowego” wynagrodzenia za wynik pracy.

W niemieckiej klasyfikacji również jest widoczna kwestia dotycząca formy rozliczania przepracowanego czasu przez pracowników, ale widać już położenie nacisku na możliwość mierzenia i oceniania efektywności pracownika.

2. Wynagrodzenia w ramach grantów europejskich w polskich instytucjach naukowych

W polskim sektorze publicznym pracownicy zatrudniani są docelowo na umowę o pracę i posiadają swój zakres obowiązków powiązany z otrzymywanym wynagrodzeniem. Stawki pracownicze są ustalane zgodnie z regulaminami pracy. W takim wypadku, w momencie otrzymania zgody na realizację projektu unijnego w podmiotach publicznych, następował pierwszy konflikt interesów na linii pracodawca-pracownik w kontekście wykonywania pracy na rzecz projektu. Podstawowym sposobem wynagradzania zgodnie z wytycznymi projektów unijnych była i wciąż jest refundacja otrzymywanych wynagrodzeń¹.

Brak dodatkowych korzyści po stronie pracownika mógł prowadzić do braku wykorzystania środków finansowych, ze względu na brak motywacji potencjału kadrowego jednostki.

W związku z powyższym, zaczęto stosować w praktyce dwa rozwiązania:

- 1) zawieranie z pracownikami zatrudnionymi w jednostce umów cywilnoprawnych na rzecz realizacji projektu,
- 2) stosowanie dodatkowych wynagrodzeń za prace wykonywaną na rzecz projektu unijnego przez już zatrudnionych pracowników.

Rozwiązanie 1 było i jest szeroko omawiane w środowisku osób rozliczających środki unijne podczas szkoleń dotyczących rozliczania naukowych projektów współfinansowanych ze środków wspólnotowych. Rozwiązanie to jest nie raz kwestionowane przez audytorów wewnętrznych jednostek naukowych, jak również jest podważane przez kontrole zewnętrzne podczas audytów dotyczących prawidłowego wykorzystania środków unijnych. A. Juszcak odnosi się wprost do tego zagadnienia, wskazując na zakaz zawierania przez podmioty realizujące prace w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki umów cywilnoprawnych z własnym pracownikiem w celu wykonywania zadań na rzecz tego programu [Juszcak, 2010].

Rozwiązanie 2, po wprowadzeniu odpowiednich zmian w regulaminach pracy, było szeroko stosowane w środowisku naukowym. Dodatkowe stawki przypisane do pracownika na podstawie kart czasu pracy, tworzonych na potrzeby realizacji danego projektu unijnego, dawały stawki tzw. „dodatkowych wynagrodzeń”.

¹ Pracodawca uzyskuje środki za wykonywaną pracę przez pracowników na rzecz projektu, pracownik natomiast otrzymuje dodatkowe obowiązki, bez żadnych dodatkowych gratyfikacji finansowych.

Nowe wytyczne dla Programów Ramowych Unii Europejskiej w perspektywie finansowej 2014-2020 wprowadzają ograniczenie możliwości wypłacania wynagrodzeń dodatkowych do kwoty 8000 euro dla jednego pracownika. Kwota jest wyliczana w skali roku, przy założeniu przypisania całego czasu pracownika zatrudnionego na pełen etat do danego projektu. W związku z tym, rzeczywista kwota dodatkowego wynagrodzenia przypisanego dla pracownika realizującego projekt, podczas gdy realizuje on również inne zadania w ramach stosunku pracy, jest dużo niższa od wspomnianego limitu 8000 euro² [www 1].

A. Siemaszko i B. Trammer [2014] precyzyjnie opisują problem zastosowania dodatkowych stawek przez pracodawców realizujących projekty naukowe w ramach Programu Horyzont 2020. Dostrzegając problem, Autorzy sugerują zmianę sposobu wynagradzania w jednostkach, proponując szczegółowe rozwiązanie polegające na zastosowaniu wyższych wynagrodzeń dla osób aktywnych, uzyskujących dodatkowe środki finansowe z różnych źródeł. Nowy system wynagradzania wymagałby okresowej weryfikacji „efektywności” pracowników.

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dalej: MNiSW), otrzymując niepokojące sygnały ze środowiska akademickiego, również podjęło kroki w celu znalezienia rozwiązania tego zagadnienia. Na stronie internetowej MNiSW 1 czerwca 2015 r. pojawiła się informacja o działaniach Ministerstwa w celu korekty modelowego sposobu wynagradzania pracowników z grantów europejskich. W tym celu miała być tworzona „koalicja” z innymi państwami Europy Środkowo-Wschodniej. Rezultaty powyższego działania są nieznane [www 2].

Kolejną propozycją dyskutowaną w środowisku beneficjentów projektów naukowych dofinansowywanych ze środków europejskich było przyznawanie dodatkowych grantów przez MNiSW na pokrycie części „dodatkowych wynagrodzeń” wypłacanych na rzecz pracowników naukowych realizujących projekt unijny, nier refundowanych w ramach projektów Horyzont 2020. Do dzisiaj nie zostały opublikowane informacje o takim granicie.

² Stanowi ona odpowiednią proporcję do kwoty 8000 euro w zależności od zaangażowania czasowego pracownika na rzecz Programu Ramowego Unii Europejskiej Horyzont 2020. Na przykład dla pracownika poświęcającego w skali roku 25% swojego czasu na rzecz projektu naukowego współfinansowanego ze środków wspólnotowych, ta kwota będzie wynosić odpowiednio w proporcji: 25% z 8000 euro, czyli 2000 euro.

3. Geneza problemu wynagradzania w ramach projektów współfinansowanych ze środków unijnych dla pracowników naukowych jednostek polskiego sektora finansów publicznych

Problem wynagradzania w ramach projektów współfinansowanych ze środków wspólnotowych dotyczy nie tylko Polski, o czym świadczy zainteresowanie zagadnieniem przez inne państwa Unii Europejskiej [www 2]. Rozbieżność podejść do kwestii wynagrodzeń z tego zakresu wynika z uwarunkowań historycznych, społecznych, poziomu wynagrodzeń obowiązujących w sektorze finansów publicznych, różnicy w formach zatrudniania i wynagradzania między krajami Europy Zachodniej a Polską i innymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej.

W Polsce nie jest stosowany standardowy model wynagradzania występujący w zachodnich jednostkach naukowych, realizujących projekty europejskie, tzw. „contract job”, gdzie pracownicy są odpowiednio wynagradzani za prace wykonywane na podstawie umów krótkookresowych. Wydaje się wysoce prawdopodobne, że żadna polska instytucja publiczna nie zgodzi się na wysokie wynagrodzenie podstawowe dla pracownika. Z drugiej strony można przypuszczać, że polscy pracownicy naukowcy (dotąd zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony) nie będą zainteresowani umową krótkoterminową.

Polski sektor finansów publicznych charakteryzuje się niższym wynagrodzeniem oraz większą stabilnością zatrudnienia w porównaniu do sektora finansów prywatnych. Niski poziom płac podstawowych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zaprzeczeniem idei, która przyświecała osobom tworzącym wytyczne programu Horyzont 2020.

Potrzeba zmian w podejściu do kwestii wynagrodzeń ma swoje odzwierciedlenie w polskiej literaturze. Obecny system, gwarantujący niską podstawę wynagrodzenia i premię uznaniową, nie sprawdza się. Wynika to z faktu braku bezpośredniego powiązania efektów pracy z poziomem płac. Na patologie związane z nieefektywnym zastosowaniem systemu premiowego w przedsiębiorstwach państwowych i spółkach Skarbu Państwa wskazuje M.W. Kopertyńska [2000, s. 121-124]. Przyczyną zmian w formie wynagradzania jest sam fakt poruszania się w warunkach nowej gospodarki, gdzie kluczowym czynnikiem wartości i sukcesu organizacji jest optymalizacja posiadanego kapitału ludzkiego. Jedną ze strategicznych form osiągania sukcesu danego przedsiębiorstwa jest racjonalne motywowanie, wynagradzanie pracowników na podstawie ich osiągnięć, przyrównywanych do wyników oczekiwanych w standardach pracy [Kawka, 2014, s. 124-125]. Jako czynniki wpływające na kształtowanie nowego rodzaju pracownika w organizacji wskazuje A. Tofler:

- różnorodność zadań i czynności wraz z poszerzaniem się zakresu obowiązków,
- nowe zadania z nieoczekiwanymi i ciągłymi reorganizacjami pracy,
- elastyczność dostosowania się do zmieniających warunków,
- wielopodmiotowość w relacjach władzy,
- poszukiwanie własnej tożsamości i sensu wykonywanej pracy,
- prosumpcja – praca na własny użytek, dla siebie samego [2006, s. 428-433].

Powyższe elementy pracy nowoczesnego pracownika niosą za sobą potrzebę zmiany w sposobie wynagradzania. Nowoczesne podejście do wynagradzania wskazuje na redefiniowanie pojęcia wynagrodzenia. Płaca przestaje być kosztem, zaczyna być nakładem inwestycyjnym. Wynagrodzenie ma zatem na celu uruchomienie i generowanie przyszłych zysków z rozwoju kapitału ludzi i ich wiedzy, a nie – jak dotychczas, opłacanie przeszłych wyników oraz czasu i dyspozycyjności bezimiennego człowieka [Borkowska, 2012, s. 165].

Jednostki naukowe (niezależnie od przynależności do sektora finansów prywatnych czy publicznych) z racji samej istoty działalności, powinny wykazywać innowacyjność w swoim sposobie działania. Zależności konstrukcyjne systemu wynagrodzeń w organizacjach innowacyjnych przedstawia tab. 2.

Tabela 2. Zależności konstrukcyjne systemu wynagrodzeń w organizacjach o wysokiej innowacyjności

Składowe budowy systemu wynagrodzeń	Firmy innowacyjne
poziom wynagrodzeń	bardzo wysoki
premie	powyżej przeciętnej
wynagradzanie za efekty	wysokie poziomy wynagradzania za efekty, premie silnie zależne od efektów, przeważnie indywidualne, rzadko zespołowe
zespołowe formy wynagradzania	stosowane bardzo często
wynagradzanie innowatorów	wysoki poziom płac skorelowany z wysokim poziomem innowacyjności, premia i nagrody ze strony przełożonego
motywowanie niematerialne	prawie brak
zaangażowanie pracowników	niski odsetek

Źródło: [Sajkiewicz, 2010, s. 127].

Nowoczesny system wynagradzania dla konkurencyjnych przedsiębiorstw innowacyjnych powinien charakteryzować się elastycznością zarządzania oraz płacą efektywnościową. Elastyczności służy zastosowanie w systemach wynagrodzeń następujących rozwiązań:

- wynagradzanie za kompetencje,
- efektywnościowy mechanizm korekty wynagrodzeń,
- duży udział składników ruchomych w pakiecie wynagrodzeń,
- wynagradzanie za efekty zespołowe,
- różne formy partycypacji finansowej,
- stosowanie wskaźników controllingu płac [Juchnowicz, 2012, s. 97].

Płaca efektywnościowa to płaca motywacyjna, odpowiednio wysoka, która ma zachęcić pracownika do wydajnej pracy [Mortensen, 2012, s. 42-46].

Podsumowanie

Rozwiązywanie problemu związanego z wynagradzaniem pracowników realizujących prace w ramach projektów współfinansowanych ze źródeł unijnych polega wciąż na ciągłym przystosowaniu regulacji projektów unijnych do polskiej rzeczywistości. Regulacje unijne dotyczące rozliczania projektów europejskich są pisane głównie na podstawie uwarunkowań występujących w krajach Europy Zachodniej. Kraje te charakteryzują się większą mobilnością naukowców i zatrudnianiem pracowników na tzw. „contract job” (odpowiednik polskiej umowy o pracę na czas określony).

Starania podejmowane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ukierunkowane w celu albo zmiany wytycznych przynajmniej dla krajów tzw. Nowej Unii, albo refundacji części dodatkowych wynagrodzeń, są kolejnym tymczasowym rozwiązaniem. Na pewno stanowią rozwiązanie niezbędne w celu możliwości bieżącej realizacji projektów unijnych.

Wydaje się, że nowoczesny regulamin pracy w jednostkach naukowych sektora finansów publicznych jest jednym z elementów niezbędnych do realizowania projektów unijnych na zasadach zbliżonych do zasad obowiązujących w jednostkach naukowych Europy Zachodniej. Ponieważ polskie jednostki sektora finansów publicznych są elementem większego systemu państwowego, powyższe działanie może być niewystarczające. Jednostki sektora finansów publicznych są tylko elementem systemu finansów publicznych Państwa Polskiego.

Tworzenie efektywnego systemu wynagrodzeń wymaga uwzględnienia wielu uwarunkowań, w tym na poziomie narodowym, na co zwraca uwagę M. Andrałojć. Do czynników na poziomie narodowym autorka zalicza: poziom rozwoju gospodarczego, sytuację na rynku pracy, regulacje prawne, system polityczny, system podatkowy, system zabezpieczenia społecznego, rolę związków zawodowych, sytuację demograficzną [Andrałojć, 2010, s. 62].

Uważam, że powyższe problemy należy rozwiązać dwutorowo. Na pewno wskazane jest, by przedstawiciele polskich władz już podczas wstępnej fazy re-dagowania wytycznych przez Komisję Europejską, które będą podstawą do rozliczania projektów naukowych, mocno akcentowali uwarunkowania społeczno-gospodarcze występujące w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Z drugiej strony potrzeba dyskusji na poziomie ministerialnym w porozumieniu z przedstawicielami jednostek naukowych nt. sposobu przystosowania się do nowych uwarunkowań oraz czerpania wzorców z krajów wysoko rozwiniętych.

Literatura

- Andrałojć M. (2010), *System wynagrodzeń: uwarunkowania kulturowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań.
- Borkowska S. (2012), *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*, Oficyna a Wolters business, Warszawa.
- Hahn D., Martan L., red. (1988), *Metody wynagradzania w przedsiębiorstwach przemysłowych Republiki Federalnej Niemiec i Polski Rzeczypospolitej Ludowej*, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- Jacukowicz Z. (1977), *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk.
- Juchnowicz M. (2012), *Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania*, PWE, Warszawa.
- Juszczak A. (2011), *Umowy w projektach unijnych*, <http://poradnik.ngo.pl/wiadomosc/686536.html> (dostęp: 20.03.2016).
- Kawka T. (2014), *Wynagrodzenia w organizacjach nowej gospodarki: uwarunkowania, funkcje, konfiguracja*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- Kopertyńska M.W. (2000), *System płac przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław.
- Kozioł L., red. (1997), *Doskonalenie systemu wynagradzania w przedsiębiorstwie: zarys problematyki*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa – Oddział w Krakowie, Kraków.
- Mortensen D.T. (2012), *Dyspersja płac: dlaczego podobni pracownicy zarabiają różnie?* Tłum. Z. Matkowski, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Sajkiewicz B. (2010), *Motywowanie do innowacyjności* [w:] S. Borkowska (red.), *Rola ZZL w kreowaniu innowacyjności organizacji*, C.H. Beck, Warszawa.
- Siemiaszko A., Trammer B. (2014), *Uwagi do systemu wynagradzania w programie ramowym Horyzont 2020*, https://www.kpk.gov.pl/wp-content/uploads/2014/01/Uwagi_KPK_140120.pdf (dostęp: 20.03.2016).
- Toffler A. (2006), *Trzecia fala*, Wydawnictwo Kurpisz, Poznań.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. 2015, poz. 2008.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 lipca 2005 r., sygn. akt III APa89/05, Apel.-W-wa 2006/2/8.

[www 1] http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/funding/reference_docs.html#h2020-grants-manual-amga (dostęp: 20.03.2016).

[www 2] <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/polska-tworzy-kolejna-koalicje-panstw-ue-w-sprawie-horyzontu-2020.html> (dostęp 20.03.2016)

**ADDITIONAL REMUNERATION IN HORIZON 2020 PROGRAMME
AS AN INTRODUCTION TO THE NEW ATTITUDE TOWARDS
REMUNERATION OF SCIENTISTS EMPLOYED IN POLISH PUBLIC
FINANCE SECTOR WHO CONDUCT SCIENTIFIC PROJECTS
CO-FINANCED BY EUROPEAN UNION**

Summary: The article stipulates the issue of rewarding scientists, employed in Polish public finance sector, who conduct research projects co-financed by European Union. The reason for deliberations is the limited additional remuneration, implemented by Horizon 2020 Framework Projects guidance. The solution to the problem can be adapted only when the background of the issue is understood. The remuneration guidelines of the European projects are being created mainly from the Western Europe point of view, and in accordance to the complex western remuneration systems. According to the analysis presented in the article, the problem is elaborate.

Keywords: Horizon 2020, human resources management, remuneration system.