

PRACE NAUKOWE

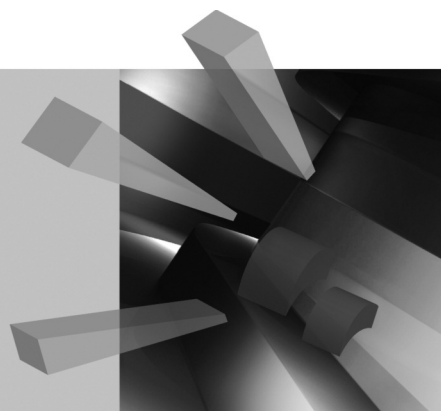
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

223

Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców



pod redakcją

Małgorzaty Gablety

Agaty Pietroń-Pyszczek



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2011

Recenzenci: Henryk Bieniok, Kazimierz Jaremczuk, Stefan Lachiewicz,
Zbigniew Malara, Aleksy Pochtowski, Anna Rakowska, Agnieszka Sitko-Lutek,
Agata Stachowicz-Stanusch, Lidia Zbiegień-Maciąg

Redaktor Wydawnictwa: Małgorzata Grzybowska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia publikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej
Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2011

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-155-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	11
------------	----

Część 1. Interesy pracobiorców – ich różnorodność i zmienność

Stefan Lachiewicz , Oddziaływanie zmian w polskim systemie gospodarczym na relacje: kadra kierownicza – pracownicy przedsiębiorstw	15
Adam Dzikowski , Podejście antropologiczne w rozpoznawaniu interesów pracobiorców	22
Małgorzata Striker , Współczesny rynek pracy a oczekiwania pokolenia Y wobec zatrudnienia – wyniki badań empirycznych.....	30
Magdalena Dunikowska , Pracownicy jako interesariusze w procesach fuzji i przejęć przedsiębiorstw	39
Bernadette Jonda , Sytuacja pracowników administracji gminnych wobec zmieniających się wymagań. Wybrane wyniki z badań porównawczych w polskich i niemieckich urzędach gminnych	48
Agnieszka Bera , Dysfunkcje partycypacji w środowisku <i>contact center</i>	58
Monika Król-Stępień , Wizerunek przedsiębiorców świadczących usługi publiczne – w świetle ustawy o przejrzystości.....	66
Danuta Kunecka , Interesy pracowników medycznych na tle restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze zdrowia.....	73

Część 2. Pracodawcy wobec respektowania interesów pracobiorców

Jacek Bendkowski , Przesłanki rozwoju zaufania w środowisku wirtualnym	83
Łukasz Skowron , Indeks ISMP jako nowoczesna metoda pomiaru poziomu satysfakcji i motywacji pracowników	90
Barbara Chomątowska , Promocja zdrowia w miejscu pracy	99
Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Szkolenie jako element wspierający pracowników w wieku powyżej 50 lat w świetle projektu <i>Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+</i>	107
Anna Lipka , Jakość działań stymulujących zaangażowanie pracobiorców....	117
Katarzyna Wojtaszczyk , Respektowanie interesów pracowników warunkiem budowania silnej marki pracodawcy	126
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Kontrakt psychologiczny w organizacji – w poszukiwaniu nowej równowagi	135
Joanna Cewińska , Pracodawcy wobec badań opinii zatrudnionych	147

Agata Borowska-Pietrzak , Rola motywacji niematerialnej w kształtowaniu zaangażowania pracowników	154
Michał Kapias , Odpowiedzialność społeczna jako sposób realizacji personalistycznej koncepcji pracy ludzkiej	163

Część 3. Równowaga praca – życie interesem współczesnego pracobiorcy

Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Praca zawodowa w systemie wartości jednostki w kontekście kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.....	173
Wanda Kopertyńska , Równowaga praca zawodowa a życie prywatne pracowników – doświadczenia badawcze z przedsiębiorstw	183
Alicja Smolbik-Jęczmień , Wpływ rozwoju kariery zawodowej pracownika na zachowanie równowagi między pracą a życiem.....	191
Grażyna Bartkowiak , Dobrostan pracowników, poziom „zdrowia organizacji” a ich zadowolenie z pracy i zaangażowanie w osiąganie celów organizacji	199
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Wybrane aspekty wypalenia zawodowego w pracy menedżera	211

Część 4. Harmonizowanie interesów pracodawcy i pracobiorców – aspekt narzędziowy i podmiotowy

Janusz Strużyna , Miopia zarządzania zasobami ludzkimi na tle ewolucji polskich organizacji	221
Tomasz Kawka , Rola funkcji personalnej w kontekście zmieniającej się organizacji	234
Urszula Skurzyńska-Sikora , Kompetencje organizacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi	244
Agnieszka Izabela Baruk , Budowanie organizacji sprzyjającej ludziom w kontekście oczekiwań potencjalnych pracowników	252
Henryk Bieniok , Inteligencja emocjonalna menedżera	261
Anna Balcerek-Wieszala , Badanie opinii pracowników jako narzędzie doskonalenia zarządzania zasobami ludzkimi	271
Magdalena Czupryńska , Kultura organizacyjna i polityka personalna w kontekście realizacji interesów pracowników hotelu	282
Liliana Mierzwińska , Kształtowanie zaangażowania pracowników IT w strategii personalnej przedsiębiorstwa X.....	291
Stanisław Nowosielski , Orientacja na pracownika jako klienta wewnętrznego w organizacji	298

Część 5. W poszukiwaniu wspólnoty interesów w organizacji

Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna, Analiza i ocena wykorzystania technik manipulacji i indoktrynacji w szkoleniach wprowadzających do pracy.....	313
Dagmara Lewicka, Wkład funkcji personalnej we wspieranie innowacyjności przedsiębiorstwa – analiza czynnikowa.....	322
Anna Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek, Kultura organizacyjna przedsiębiorstw informatycznych w Polsce.....	334
Malorzata Król, Samoocena zaangażowania pracowników tymczasowych..	341
Anna Pietruszka-Ortyl, Dzielenie się wiedzą wśród profesjonalistów jako determinanta ich kreatywności	350
Małgorzata Trenkner, Kształtowanie środowiska sprzyjającego kreatywności pracowników w przedsiębiorstwach zorientowanych projąkociowo...	359

Summaries

Stefan Lachiewicz, Influence of changes in Polish economic system on relationships between managers and workers of enterprises	21
Adam Dzikowski, Anthropological approach in recognising the employers' interests	29
Małgorzata Striker, Modern labour market and expectations of Generation Y to employment – the results of research	38
Magdalena Dunikowska, Employees as stakeholders in mergers and acquisitions	47
Bernadette Jonda, The situation of administrative staff in communes in the light of changing terms and conditions: selected results of comparison studies in Polish and German communes.....	57
Agnieszka Bera, Dysfunction of participation in the Contact Center environment.....	65
Monika Król-Stępień, The image of public service companies – in view of the law on transparency	72
Danuta Kunecka, Medical professionals' interests in relation to structural changes in the health care sector	79
Jacek Bendkowski, Conditions for development of trust in virtual environment.....	89
Skowron Łukasz, ISMP index as the modern method of employee satisfaction and motivation measurement.....	98
Barbara Chomałowska, Health promotion in workplace.....	106

Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Training as a support for workers aged over 50 years in the light of the project <i>Equalising Opportunities on the Labour Market for People Aged 50+</i>	116
Anna Lipka , Quality of actions stimulating employees' commitment	125
Katarzyna Wojtaszczyk , Meeting the employees' needs in the process of strengthening employer brand image	134
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Psychological contract in the organization – to find a new balance	146
Joanna Cewińska , Employers towards employees' opinions – the results of empirical research	153
Agata Borowska-Pietrzak , Importance of nonmaterial motivation in creating employees commitment	162
Michał Kapias , Social responsibility as a way of realization of the personalistic conception of human work	170
Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Work in an individual system of values in organizational culture context	182
Wanda Kopertyńska , Employees' work-life balance – practice experiences.	190
Alicja Smolbik-Jęczmień , The impact of development of professional on the maintenance of work-life balance	198
Grażyna Bartkowiak , Employees well-being, job satisfaction, “organizational health” and workers' engagement in organizational goals	210
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Selected burnout aspects in manager's work	217
Janusz Strużyna , Myopia human resource management on the background of the evolution of polish organizations	233
Tomasz Kawka , Significance of HRM in a context of organizational changes	243
Urszula Skurzyńska-Sikora , Organization competences in the human resources management	251
Agnieszka Izabela Baruk , Building an organization favourable for people in the context of potential employees' expectations	260
Henryk Bieniok , Emotional intelligence of a manager	270
Anna Balcerek-Wieszala , Employees opinion survey as a tool of human resources management improvement	281
Magdalena Czupryńska , Organizational culture and personnel policy in the context of hotel employees' interests	290
Liliana Mierzwińska , Shaping the organizational commitment of the IT employees in the personnel strategy of “X” enterprise	297
Stanisław Nowosielski , Internal customer relationship in the company	309
Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna , Analysis and evaluation of manipulation and indoctrination processes during induction courses	321

Dagmara Lewicka , Influence of personnel function in supporting innovative enterprise – analysis of factors	333
Agnieszka Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek , Organizational culture of information technology companies in Poland.....	340
Małgorzata Król , Self-evaluation of the temporary workers' commitment...	349
Anna Pietruszka-Ortyl , Knowledge sharing among professionals as a determinant of their creativity	358
Małgorzata Trenkner , Developing an environment conducive to creativity of employees in quality-oriented enterprises.....	366

Monika Król-Stępień

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

WIZERUNEK PRZEDSIĘBIORCÓW ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI PUBLICZNE – W ŚWIETLE USTAWY O PRZEJRZYSTOŚCI

Streszczenie: Przepisy prawa krajowego i wspólnotowego nakładają na przedsiębiorców ramy prawne dla wyznaczania „zysku”. Problem jest o tyle złożony, że na wynik końcowy wpływa szereg różnorodnych elementów. Podstawową kwestią jest konieczność uwzględnienia zasad sprawiedliwości przy wynagradzaniu. Podkreślenia wymaga również fakt, że wysokość zysku determinowana jest pracą organizacyjną, jaką przedsiębiorca podejmuje. Tak więc z punktu widzenia zasad sprawiedliwości uzasadnieniem zysku przedsiębiorcy jest jego funkcja społeczna jako organizatora działalności. Na tym właśnie polega jego społeczne zadanie i za dobre wypełnienie tego zadania należy mu się wynagrodzenie. Jeżeli wypełnia to zadanie lepiej od innych, należy mu się wyższy „zysk”, będący gwarantem dalszego rozwoju.

Słowa kluczowe: przejrzystość, sprawiedliwa płaca, rekompensata.

1. Wstęp

W praktyce gospodarczej występują jednostki, dla których istnieją specyficzne sposoby ustalania ceny za świadczone przez nie usługi. Próbę wskazania sposobu ustalania ceny odnajdujemy m.in. w przepisach prawa wspólnotowego, które już na początku lat osiemdziesiątych XX w. nałożyły na przedsiębiorców publicznych zasady ustalania tzw. rekompensaty. Uregulowania te znalazły swoje odzwierciedlenie w tzw. dyrektywie o przejrzystości, która wprowadziła pojęcie „właściwego” poziomu rekompensaty, czyli zysku przedsiębiorców publicznych. Problem wyznaczenia zysku jest o tyle złożony, że na wynik końcowy składa się szereg różnorodnych elementów. Właściwy pomiar zysku kształtują z jednej strony determinanty wartości akceptowalnych przychodów (w postaci wynagrodzenia za świadczone usługi), z drugiej strony występują koszty, których podstawową składową są również wynagrodzenia za świadczoną pracę. Nałożenie norm prawnych na przedsiębiorców publicznych skłania do postawienia kilku pytań:

Czy przepisy o przejrzystości wywierają wpływ na kreowanie wizerunku przedsiębiorców publicznych?

- Czy można sprawiedliwie wyznaczyć właściwy poziom rekompensaty?

- Czy występuje sprzeczność interesów między wynagrodzeniem pracobiorców a wynagrodzeniem przedsiębiorcy publicznego?
- Jak wyznaczyć „właściwy” poziom rekompensaty, aby zachować pozytywny wizerunek?

2. Czy ustawa o przejrzystości wpływa na kreowanie wizerunku przedsiębiorców publicznych?

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej wymusiło transpozycję przepisów dyrektywy Komisji 80/723/EWG z 25 czerwca 1980 r. w sprawie przejrzystości stosunków finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi (Dz.Urz. WE L 195 z 29 lipca 1980, s. 35 z późn. zm.), zwanej dyrektywą o przejrzystości. Dyrektywa została zaimplementowana za pośrednictwem ustawy z 22 września 2006 r. o przejrzystości stosunków finansowych pomiędzy organami publicznymi a przedsiębiorcami publicznymi oraz o przejrzystości finansowej niektórych przedsiębiorców (DzU nr 191, poz. 1411). Głównym celem regulacji jest zapewnienie przejrzystości stosunków finansowych pomiędzy organami publicznymi a przedsiębiorcami publicznymi. W tym celu na przedsiębiorcę publicznego nałożony został obowiązek rzetelnego i jasnego odzwierciedlenia przysporzeń ze środków publicznych.

Przedsiębiorca publiczny został zobowiązany do prowadzenia odrębnej ewidencji i prawidłowego przypisywania przychodów i kosztów na podstawie metod konsekwentnie stosowanych i mających obiektywne uzasadnienie. Ustawodawca nie zdefiniował jednak pojęcia kosztów i przychodów ani jakie determinanty powinny kształtować „właściwą” kwotę rekompensaty, stanowiącej zysk. Jej wyznaczanie może rodzić problem, gdyż na wynik końcowy wywierają wpływ sprzeczne grupy interesów. Z jednej strony mamy do czynienia z pracą organizacyjną, jaką przedsiębiorca podejmuje i oczekuje za nią wynagrodzenia, a z drugiej strony składową kosztów jest wynagrodzenie zaangażowanych pracobiorców. Wątpliwości budzi również to, czy każdy przedsiębiorca publiczny tak samo będzie rozumiał „właściwą” kwotę rekompensaty i w ten sam sposób będzie kształtował jej determinanty, m.in. poziom wzrostu wynagrodzeń.

Podsumowując, należy stwierdzić, że: ustawa o przejrzystości wywiera istotny wpływ na kreowanie wizerunku przedsiębiorców publicznych – w podstawowej kwestii kształtowania wynagrodzeń zarówno pracowników, jak i wynagrodzenia przedsiębiorcy jako organizatora procesów gospodarczych. Pozostaje dylemat, co dla ustawodawcy oznacza „właściwy” poziom rekompensaty i czy można ją wyznaczyć sprawiedliwie?

3. Czy sprawiedliwość jest konieczna do ustalenia „właściwego” poziomu rekompensaty?

Brak zdefiniowania pojęcia rekompensaty w przywołanych we wprowadzeniu regulacjach, przy jednoczesnym argumentowaniu potrzeby jej ustalenia na „właściwym” poziomie jako warunku koniecznego akceptowalności wynagrodzenia za świadczone usługi wydaje się wskazywać nie tylko na pragmatyzm rozumienia tej kategorii, lecz także, jeśli nie przede wszystkim, na jej rozumienie w kategoriach etycznych: uczciwości i sprawiedliwości. To sprawiedliwość zawsze była elementem rozważań myślicieli wszech czasów. Stanowi ona bodaj najważniejszą z cnót moralnych [Arystoteles 1956, s. 162]: „Sprawiedliwość jest identyczna z doskonałością etyczną”. Traktowana jest jako nieodłączny element definiujący pojęcia w myśli społecznej i w wielu dyscyplinach prawa.

Kiedy mówimy o ocenie czy normowaniu spraw gospodarczych, odwołujemy się niemal spontanicznie do zasady sprawiedliwości, z czego oczywiście nie wynika, że sprawiedliwość odnosi się tylko do działań i zachowań w sferze gospodarczej. Wymaga ona bowiem, jak sama nazwa wskazuje, poszanowania uprawnień indywidualnych czy zbiorowych partnerów życia gospodarczego, albo, jak zwykli określać scholastycy, oddania każdemu, co mu się słusznie należy (*ius suum cuique reddere*).

Współcześnie częstokroć odwołujemy się intuicyjnie do sprawiedliwości. Stanowi ona dla nas normę moralną i bez próby definiowania używana jest jako zaprzeczenie niesprawiedliwości. Sprawiedliwość jako szeroko rozumiana kategoria etyczna zajmuje ważne miejsce w życiu gospodarczym. Teoretycznie rzecz ujmując, respektowanie wartości etycznych nie musi pozostawać w konflikcie z maksymalizacją użyteczności na gruncie ekonomii, a często ją warunkuje.

Rozważanie zagadnienia sprawiedliwości we wszystkich jego wymiarach i odniesieniach prowadzi do wniosku, że sprawiedliwość jest ostatecznie jedna, w każdym bowiem przypadku chodzi o ochronę godności człowieka i zagwarantowanie jego naturalnych uprawnień. Sprawiedliwość jako regulator życia społeczno-gospodarczego utwierdza nas w przekonaniu, iż jesteśmy niejako na nią skazani, i to ona powinna być punktem wyjścia do właściwego wartościowania pracy ludzkiej i tym samym wyznaczenia poziomu rekompensaty.

4. Wynagrodzenie pracobiorcy i pracodawcy jako elementy kształtujące „właściwy” poziom rekompensaty

W dotychczasowych rozważaniach podjęto próbę wskazania, że podstawą pomiaru „właściwego” poziomu rekompensaty powinna być sprawiedliwość. W tej części opracowania chciałabym postawić tezę, że punktem wyjścia do jej wyznaczenia jest sprawiedliwe wartościowanie pracy ludzkiej, że praca ludzka jest głównym

elementem kształtującym ostateczny zysk i że istnieje zależność między pracą ludzką a zyskiem przedsiębiorcy.

U początków swojego pontyfikatu papież Jan Paweł II poświęcił encyklikę *Laborum exercens* sprawie pracy ludzkiej [Jan Paweł II 1994, s. 9]. „Praca jest bowiem dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę [...] człowiek nie tylko przekształca naturę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowiek, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem”.

Praca jako główny czynnik produkcji przyczynia się do powstawania nowych wartości gospodarczych. Zasada, że pracownikowi należy się udział w owocach pracy odpowiadający jego wkładowi w sam proces produkcyjny, jest oczywiście słuszną. Nietak jest jednak ocena w indywidualnym wypadku, jaka konkretna część produktu/usługi zawdzięcza powstanie właśnie człowiekowi. Wobec daleko posuniętej kompilacji procesów wytwórczych i udziału w nich wielu czynników odpowiedź na to pytanie staje się ogromnie skomplikowana. Potwierdzeniem tego są słowa P. Samuelsona, iż: „Przeciętna płaca jest tak samo trudna do zdefiniowania jak przeciętna osoba” [Juchnowicz 1993, s. 86].

Problem płac – ich różnicowania – zawsze stanowił przedmiot dyskusji zarówno ekonomistów, polityków, jak i pracowników oraz kierowników odpowiedzialnych za podejmowanie decyzji w tym zakresie, co w konsekwencji przejawiało się powstawaniem różnorodnych koncepcji płac. Źródeł teorii płac opartych na zasadach sprawiedliwości można poszukiwać w koncepcjach średniowiecznej kanonistyki, a przede wszystkim w teorii ceny sprawiedliwej, zaprezentowanej najpełniej przez Tomasza z Akwinu.

Teoria ta jest bardzo bliska współczesnym poglądom na temat kształtowania płac i opiera się na zasadzie ekwiwalentnej wymiany [Stankiewicz 1983, s. 72-73]. Tylko taka wymiana jest bowiem wymianą sprawiedliwą. Praca wymienia się na płacę. Aby płaca była sprawiedliwa, powinna odzwierciedlać ilość czasu zużytego na wykonanie danej pracy oraz godność i przynależność stanowią pracownika. Współczesne teorie płac nie podważają elementu sprawiedliwej wymiany zaproponowanej przez Tomasza z Akwinu. Rodzi się problem innego rodzaju. Czy sprawiedliwie to znaczy równo, niezależnie od włożonego wkładu i uzyskanego efektu?

Wartość pracy wewnątrz organizacji jest względna. Relatywna wartość pracy zależy na różnicach w rodzajach pracy (ich trudności) i pożądanym umiejętnościach, a także zróżnicowanym udziale pracy w osiąganiu celów organizacji. Relacje płac między różnymi pracami w firmie są zdeterminowane przez wartość przypisaną do różnych prac (na przykład w postaci wartościowania pracy).

Dotychczasowa analiza dotyczyła wartościowania pracy pracobiorców. Osobne zagadnienie stanowi problem zysku przedsiębiorcy. Wobec zasady, że prawo do dochodu przysługuje tylko za osobowe świadczenie, powstaje pytanie dotyczące źródła tego zysku: czy nie jest on przywłaszczeniem sobie jakiejś części zapłaty za pracę pracowników?

Trzeba odróżnić różne aspekty tego zagadnienia. Po pierwsze, zysk przedsiębiorcy jest jego wynagrodzeniem za pracę przedsiębiorczą i wchodzi w zakres funduszu płac. Po drugie, zysk przedsiębiorcy wraz z odsetkami od kapitału stanowi ową resztę po odjęciu kosztów od przychodu. Pozostaje jednak pytanie, czy zysk ten jest uzasadniony.

Uzasadnieniem wynagrodzenia przedsiębiorcy jest przede wszystkim sama praca organizacyjna, jaką przedsiębiorca podejmuje, oraz ryzyko, które ponosi. Tak więc z punktu widzenia zasad sprawiedliwości uzasadnieniem zysku przedsiębiorcy jest jego funkcja społeczna jako organizatora produkcji i podmiotu ryzyka z nią związanego. Na tym właśnie polega jego społeczne zadanie i za to dobre wypełnienie tego zadania należy mu się wynagrodzenie. Jeżeli wypełnia to zadanie lepiej od innych, należy mu się lepsze wynagrodzenie. Jeżeli natomiast nadużywa swojej funkcji, ażeby bogacić się z wyzysku innych, należy pociągnąć go do odpowiedzialności za nadużycie zaufania społecznego, na przykład w razie różnego rodzaju spekulacji i sprzecznych z prawem manipulacji gospodarczych.

Zysk należy również ocenić jako warunek konieczny i siłę napędową przyszłych podwyżek płac oraz rozwoju podmiotu. Dzieje się tak dlatego, że zysk przedsiębiorcy osiągnięty przez racjonalizację jest zjawiskiem krótkotrwałym – trwa tylko dopóty, dopóki najsłabszy konkurent nie dojdzie do takiej samej wielkości zysku przez racjonalizację przedsiębiorstwa. Gdy to nastąpi, wtedy wspólny zysk wszystkich konkurentów zostanie przekazany w umowie taryfowej jako podwyżka płac dla pracowników. Zysk w istocie jest narzędziem wzrostu gospodarki i wzrostu wynagrodzeń, a dla przedsiębiorcy na stałe pozostaje wynagrodzeniem za jego przedsiębiorczą działalność.

Zysk jako narzędzie równomiernego wzrostu gospodarczego przy zachowaniu maksymalnego zatrudnienia i stabilnej wartości pieniądza musi obejmować obu partnerów w równej mierze. Zatem nie można zysku uważać za element jednostronnie pomniejszający poziom płac.

5. Jaki poziom przychodów pokryje koszty, zapewni osiągnięcie „właściwego” poziomu rekompensaty?

Przychody uzyskuje się w procesie sprzedaży i powinny pokrywać poniesione koszty. Sprzedaż polega na przeniesieniu przez sprzedającego na kupującego wszelkich uprawnień do dysponowania przedmiotem transakcji w zamian za zapłatę określonej ceny. Przychody są liczone jako iloczyn liczby sprzedanych wyrobów, wielkości robót i usług oraz właściwej dla nich jednostkowej ceny sprzedaży. Ostatecznie przychody mierzone są wielkością obciążeń odbiorców za dostarczone im produkty i towary oraz obciążeń i korzyści wynikających z użytkowania przez nich zasobów przedsiębiorstwa.

We wcześniejszych rozważaniach podkreślono, że ani dyrektywa, ani ustawa o przejrzystości nie wskazują, jak należy ustalić przychód rekompensujący poniesione koszty i jaki poziom przychodu jest najlepszy (właściwy). Jeśli założylibyśmy, że cena świadczonej usługi będzie bardzo niska, wówczas jednostka – w myśl teorii ekonomicznych – może liczyć na większą sprzedaż. Niska cena – zakładająca jednocześnie osiągnięcie zysku – wymaga jednak, by przedsiębiorstwo sprzedawało dużo. Rodzi się jednak pytanie, czy i jakie są granice zapotrzebowania na usługi świadczone przez przedsiębiorcę publicznego.

Jeśli nie niska cena, to jaka? Może wysoka, bo ta niewątpliwie zapewnia potencjalny wzrost wynagrodzeń pracobiorców, zysk i dynamiczny rozwój jednostki. Przecież przedsiębiorca świadczący usługi publiczne jest w komfortowej sytuacji – ma monopol na danym lokalnym rynku, z jego usług korzystają wszyscy, bo nie mają wyboru. Czyżby teoria ekonomiczna, że zbyt wysoka cena ogranicza dostępność usług i odejście klientów, nie znajdowała w tym przypadku zastosowania?

Podsumowując, należy stwierdzić, że: konieczne się staje znalezienie złotego środka – rozsądnego i sprawiedliwego poziomu rekompensaty za świadczone usługi publiczne, która pokryje koszty działania i jednocześnie zapewni środki na rozwój jednostki, a jednocześnie nie wpłynie negatywnie na jego wizerunek.

6. Podsumowanie

Właściwa forma rekompensaty dla przedsiębiorców publicznych jest zagadnieniem wieloznacznym. Nie ma wątpliwości, iż ze względu na finansowanie ich działalności ze środków publicznych powinna podlegać kontroli, czego próbą są pojawiające się uregulowania prawne. Istniejące uregulowania nie dają jednak odpowiedzi na pytanie o kryteria weryfikacji pomiaru.

W praktyce gospodarczej można różnorodnie kształtować poziom kosztów, na co przyzwalają chociażby przepisy bilansowe dające w tym zakresie szerokie spektrum możliwości. Ponadto, nie wchodząc w zasady ustalania kosztów i specyfikę działalności przedsiębiorców publicznych, można stwierdzić, że w każdym przypadku zasadniczym problemem jest wartościowanie pracy ludzkiej i sprawiedliwe jej wynagradzanie. Jak wskazano w opracowaniu, pochodną tych wielowariantowych kosztów ma być „właściwa” rekompensata. Artykuł jest próbą wskazania, że ustawa o przejrzystości może ograniczać możliwości pozytywnego kreowania wizerunku przedsiębiorców publicznych z uwagi na sprzeczność interesów zainteresowanych stron, a także ze względu na ograniczenie podstawowych źródeł finansowania działalności. Wolą ustawodawcy – potwierdzoną w przepisach wykonawczych – jest przecież minimalny poziom stopy zwrotu zbliżonej do poziomu stopy inflacji, co może istotnie ograniczać rozwój jednostki. Zagadnienie to jest istotne nie tylko od strony technicznego algorytmu liczenia, czyli jak ustalić „właściwy” zwrot z kapitału z punktu widzenia wizerunku przedsiębiorców publicznych, ale przede wszystkim w aspekcie teorii ekonomii.

Literatura

Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, PWN, Warszawa 1956.

Dyrektywa Komisji 80/723/EWG z dnia 25 czerwca 1980 r. w sprawie przejrzystości stosunków finansowych między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami publicznymi, Dz.Urz. WE L 195 z 29.07.1980.

Jan Paweł II, Encyklika *Laborem exercens* z 14 IX 1981 r. 9, [w:] *Nauczanie społeczne Kościoła*, ODiSS, Warszawa 1994.

Juchnowicz M., *Polityka płac, dylematy teoretyczne, realne i decyzyjne*, Monografie i Opracowania nr 382, SGH, Warszawa 1993.

Rozporządzenie 1370/2007, Dz.Urz. UE L 315/13 z 3.12.2007.

Stankiewicz W., *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa 1983.

Ustawa o przejrzystości stosunków finansowych pomiędzy organami publicznymi a przedsiębiorcami publicznymi oraz o przejrzystości finansowej niektórych przedsiębiorców z dnia 22 września 2006 r., DzU 2006, nr 191, poz. 1411.

THE IMAGE OF PUBLIC SERVICE COMPANIES – IN VIEW OF THE LAW ON TRANSPARENCY

Summary: The national and common regulations impose on entrepreneurs the legislative norms on “profit”. The problem is very complex as its outcome depends on various elements. The basic issue lies in the necessity of taking into consideration the system of justice on salary. One more fact needs to be emphasized – the level of the profit is usually determined by the organizational work taken by the entrepreneur. Hence from the system of justice point of view, the justification of the profit of the entrepreneur is his or her social function as the work provider. To recapitulate the entrepreneur performs the social task and for that he or she should obtain the respectful remuneration. If the task is performed better in comparison to other entrepreneurs, it means the entrepreneur should obtain higher profit respectfully guaranteeing him or her further development.

Keywords: transparency, fair salary, restitution.