

Małgorzata Gawrycka, Anna Szymczak

Zróżnicowanie korzyści ekonomicznych z zaangażowania czynnika pracy

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 41/2, 197-206

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Małgorzata Gawrycka*

Anna Szymczak**

Politechnika Gdańska

ZRÓŻNICOWANIE KORZYŚCI EKONOMICZNYCH Z ZAANGAŻOWANIA CZYNNIKA PRACY

Streszczenie

Zróźnicowane ujęcie znaczenia pracy stwarza możliwości szerokiego spojrzenia na korzyści, jakie daje praca i jej wykorzystanie. Korzyści indywidualne mogą wynikać z osiągania przez pracobiorców dochodów z tytułu świadczenia pracy, zaspokajania potrzeb i możliwości samorealizacji czy rozwoju. Natomiast zaangażowanie zasobów pracy przez przedsiębiorstwa może generować zyski i sprzyjać ich dalszemu rozwojowi. Praca wykorzystana w procesie produkcyjnym jest jednym z czynników, który przyczynia się do wzrostu i rozwoju gospodarki narodowej. Decyzje o podziale dochodu podejmowane przez poszczególne gospodarstwa domowe i państwo wpływają na społeczny podział tego dochodu. Indywidualne decyzje gospodarstw domowych o podziale dochodu dyspozycyjnego na konsumpcję i oszczędności determinują osiągnięte przez przedsiębiorstwa przychody i w konsekwencji ich poziom zysków, które zostają obciążone podatkiem dochodowym. Natomiast z punktu widzenia państwa dochody podatkowe stanowią źródło finansowania wydatków z budżetu państwa.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie indywidualnych korzyści, jakie może osiągać pracownik z tytułu świadczenia pracy i pracodawca, angażując czynnik pracy.

Słowa kluczowe: czynnik pracy, rynek pracy, dochody

* E-mail: mgaw@zie.pg.gda.pl

** E-mail: aszym@zie.pg.gda.pl

Wprowadzenie

Praca wraz z kapitałem i technologią przesądzą o produkcyjnych możliwościach przedsiębiorstw, w konsekwencji o produkcie potencjalnym osiąganym przez gospodarkę. Odmienność siły roboczej od innych czynników produkcji ze względu na takie cechy człowieka, jak preferencje, motywacje, odczucia, wrażliwość na sprawiedliwe i uczciwe traktowanie, wzbudzają ogromne zainteresowanie wśród badaczy¹. Czynnikiem ten należy rozpatrywać nie tylko z punktu widzenia ekonomii, lecz także innych obszarów życia człowieka, społeczeństwa czy przedsiębiorstwa. Praca pełni równoległe funkcje społeczne i ekonomiczne, stanowiące wzajemnie powiązane i współzależne elementy jednej całości. Korzyści indywidualne mogą wynikać z osiągnięcia przez pracobiorców dochodów z tytułu świadczenia pracy, zaspokajania potrzeb i możliwości samo-realizacji czy rozwoju. Natomiast zaangażowanie zasobów pracy przez przedsiębiorstwa może generować zyski i sprzyjać ich dalszemu rozwojowi. Praca wykorzystana w procesie produkcyjnym jest jednym z czynników, który przyczynia się do wzrostu i rozwoju gospodarki narodowej, prowadzi zatem do wzrostu dochodów społeczeństwa i państwa.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie indywidualnych korzyści, jakie może osiągać pracownik z tytułu świadczenia pracy i pracodawca, angażując czynnik pracy.

1. Wybrane teorie rynku pracy

Jedną z teorii opisujących znaczenie pracy i korzyści, jakie może osiągać dzięki niej pracobiorca, jest teoria *human capital* powstała w ramach nurtu neoklasycznego na początku lat 60. XX wieku. Szczególną rolę w jej powstaniu oraz rozwoju przypisuje się Beckerowi, który twierdził, że zarówno poziom wykształcenia, kwalifikacje zawodowe, jak i umiejętności oraz doświadczenie zależą od samym pracobiorców, gdyż to oni podejmują decyzje o „inwestycjach w siebie”. Pracodawcy nie odgrywają istotnej roli na rynku, ponieważ to pracownicy dysponują określonymi kwalifikacjami zawodowymi, umiejętnościami itp., które mogą być nabywane na rynku przy danym poziomie płac. Brak możliwości znalezienia pracy lub utrzymania dotychczasowego zatrudnienia wynika z indywidualnego kapitału, jakim dysponuje jednostka. Pracobiorcy zgodnie z zasadą racjonalnego działania sami powinni wiedzieć, kiedy należy podjąć działania

¹ B. Snowdon, H.R. Vane, *Modern Macroeconomics. Its Origin, Development and Current State*, Edward Elgar, Cheltenham–Northampton 2006, s. 392.

związane z doszktałaniem, przekwalifikowywaniem. Poza tym pracobiorcy dysponują zmiennymi predyspozycjami, umiejętnościami w zakresie indywidualnych uzdolnień, wykształcenia, wiedzy, co w efekcie będzie miało wpływ na decyzje w zakresie podejmowania działań inwestycyjnych². Pracodawca z kolei, w myśl zasady racjonalnego działania, określa warunki pracy oraz płacy po to, by osiągnąć jak najwyższą efektywność pracy³.

O zróżnicowanej pozycji pracobiorców na rynku pracy może również świadczyć teoria *insider–outsider*. Teoria ta wyjaśnia segmentację występującą na rynku. Zgodnie z jej koncepcją siła robocza zostaje podzielona na dwie grupy: insiderów i outsiderów⁴. Pierwszą z nich tworzą doświadczeni pracownicy przedsiębiorstwa, legitymujący się ważnymi z jego punktu widzenia kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi, o wysokiej wydajności pracy. Drugą grupę, outsiderów, tworzą osoby bezrobotne oraz te, które pracują, jednak zajmują mało stabilne miejsca pracy, często w sektorze nieformalnym⁵. Insiderzy mogą w sposób bezpośredni wpływać na wysokość swoich płac, dzięki temu, że uczestniczą w negocjacjach płacowych z pracodawcami oraz że pracodawcy mogą oddziaływać na wydajność nowo przyjętych pracowników. Outsiderzy z kolei mają małe możliwości negocjacji płac. Z tego wynika, że grupa insiderów ma silną pozycję rynkową, co wiąże się również z wysokimi kosztami rotacji załogi, tzn. kosztami zastąpienia dotychczasowych pracowników nowymi⁶. Koszty rotacji pracowników tworzą pewnego rodzaju rentę ekonomiczną, która pojawia się w sytuacji, gdy nie występuje rotacja załogi w przedsiębiorstwie. Suma kosztów krańcowych przyjęć oraz zwolnień może być wyższa od różnicy pomiędzy płacą pracownika dotychczas zatrudnianego a wysokością płacy nowo przyjętej osoby. W efekcie wymiana pracowników jest dla przedsiębiorstwa nieopłacalna⁷. Z koncepcji teorii *insider–outsider* wynika, że pracownicy przedsiębiorstwa wykorzystują swoją silną pozycję rynkową do ustalania płac na stosunkowo wysokim poziomie, w rezultacie pojawia się bezrobocie przymusowe⁸. Słuszne

² P. Dolton, R. Levacic, A. Vignoles, *The Economic Impact of Schooling Resources*, w: *Human Capital Over the Life Cycle. A European Perspective*, ed. C. Safer, Edward Elgar, Cheltenham–Northampton 2004, s. 112.

³ U. Egelken-Kefer, *Beschäftigungspolitik. Eine problemorientierte Einführung mit einem Compendium beschäftigungspolitischer Fachbegriffe*, Bund-Verlag, Köln 1976, s. 46; E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie*, w: *Prognoza podaży i popytu na pracę do roku 2020*, red. E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, IPiSS, Warszawa 1998, s. 15.

⁴ A. Lindbeck, D.J. Snower, *The Insider – Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge 1988, s. 89; O.J. Blanchard, L. Summers, *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, NBER Macroeconomic Annual, t. 1, MIT Press, Cambridge 1986, s. 306–364.

⁵ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 122.

⁶ A. Lindbeck, D.J. Snower, *The Insider – Outsider Theory...*, s. 235–239.

⁷ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 192.

⁸ A. Lindbeck, D.J. Snower, *The Insider – Outsider Theory...*, s. 138, 167.

wydaje się stwierdzenie Kwiatkowskiego, który uważa że analizowaną koncepcję można potraktować jako uzasadnienie dla istnienia dualnego rynku pracy. Rynek pierwotny jest zdominowany przez insiderów, natomiast rynek wtórny – outsiderów. Grupy siły roboczej, które charakteryzują się wyższą ruchliwością na rynku pracy i większą skłonnością do podejmowania zatrudnienia w niestandardowych formach, są narażone na bezrobocie, częściej bowiem przypisuje się ich do grupy outsiderów⁹.

Warto zwrócić również uwagę na niektóre założenia opisujące teorię płacy efektywnej i wyjaśniającej zróżnicowanie korzyści wynikających ze świadczenia płacy oraz zatrudniania pracowników o określonych klasyfikacjach zawodowych. Zgodnie z tą teorią wyższe wynagrodzenia powinny być stosowane, gdy pracownicy są samodzielni, nie ma potrzeby ich ciągłego kontrolowania, a proces poszukiwania osób do pracy jest uciążliwy, koszty zastępowania jednego pracownika drugim są wysokie¹⁰.

W teorii płacy efektywnej dużą rolę przypisuje się produktywności pracy, która zależy od wielu czynników, np. kwalifikacji pracownika, poziomu jego wynagrodzenia oraz rodzaju wykonywanej pracy. Interesujące wydają się wyjaśnienia korzystnego wpływu wysokiego wynagrodzenia na produktywność pracownika. Zdaniem Dickensa i Langa oraz Sapsforda i Tzannatosa, wynika to z¹¹:

- faktu, że wysoka płaca pozwala utrzymać w przedsiębiorstwie dyscyplinę pracy;
- możliwości utrzymania pracownika, wobec którego dokonywano inwestycji w postaci finansowania różnego rodzaju szkoleń, kursów;
- ochrony przed zjawiskiem tzw. negatywnej selekcji: płacąc pracownikowi więcej, niż wskazywałyby na to płaca równowagi, pracodawca jest w stanie zatrudniać właściwych, godnych zaufania jego zdaniem pracowników.

Z założeń teorii pracy efektywnej wynika, że wysokie wynagrodzenia są wynikiem świadomego dążenia pracodawcy do pozyskiwania pracowników dysponujących ponadprzeciętnymi kwalifikacjami, umiejętnościami zawodowymi. Ustalenie wyższego poziomu płac przez pracodawców niż odpowiadający stanowi równowagi popytu i podaży pracy przyczynia się do zakłócenia

⁹ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 192–194.

¹⁰ C. Shapiro, J. Stiglitz, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „American Economic Review” 1984, vol. 74, nr 3; A. Weiss, *Efficiency Wages: Models of Unemployment Layoffs, and Wage Dispersion*, Clarendon Press, Oxford 1990, s. 176.

¹¹ W.T. Dickens, K. Lang, *Labor Market Segmentation Theory*, w: *Reconsidering the Evidence, Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets*, ed. W. Darity Jr., Kluwer Academic Publishers, Recent Economic Thought Series, Boston 1993, s. 147–149; D. Sapsford, Z. Tzannatos, *The Economics of the Labour Market*, MacMillan, London 1986, s. 407–409.

działania mechanizmu cenowo-płacowego, w konsekwencji dochodzi do nierównowagi na rynku pracy¹².

2. Dochody z pracy jako źródło zaspokajania podstawowych potrzeb

W świetle przedstawionych teorii można stwierdzić, że istnieje silne uzasadnienie dla obserwowanego zróżnicowania płac na rynku pracy, a tym samym użytkowania różnych korzyści ekonomicznych przez jednostkę.

Pracownicy uzyskują z tytułu świadczenia pracy dochody, które powinny zagwarantować egzystencję gospodarstwa domowego przez nich tworzonego. Zgodnie z badaniami cyklicznie prowadzonymi przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wynika, że minimum bezpieczeństwa socjalnego powinno uwzględniać wielkość gospodarstwa domowego (tabela 1).

Minimum socjalne stanowi wskaźnik mierzący koszty utrzymania gospodarstw domowych. Zakres i poziom zaspokajanych potrzeb według tego wzorca powinny zapewnić warunki, by na każdym etapie rozwoju człowieka umożliwiły reprodukcję jego sił życiowych, posiadanie i wychowanie potomstwa oraz utrzymanie więzi społecznych¹³.

Tabela 1. Zmodyfikowane minimum socjalne (średnioroczne) w latach 2010–2013

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pracownicze					
	1-osobowe	2-osobowe	3-osobowe	3-osobowe	4-osobowe	5-osobowe
	M + K/2	M + K	M + K + DM	M + K + DS	M + K + DM + DS	M + K + DM + 2 x DS
Razem	940,12	1561,00	2379,66	2452,98	3053,48	3726,96
Na osobę	940,12	780,50	793,22	817,66	763,37	745,39
Razem	1019,31	1684,36	2637,40	2690,48	3356,41	4075,31
Na osobę	1019,31	842,18	879,13	896,83	839,10	815,06
Razem	1061,27	1761,07	2692,97	2787,04	3449,95	4205,81
Na osobę	1061,27	880,54	897,66	929,01	862,49	841,16

M – mężczyzna w wieku 25–60 lat; K – kobieta w wieku 25–60 lat; DM – dziecko młodsze (4–6 lat); DS – dziecko starsze (13–15 lat). W gospodarstwach emeryckich M i K oznaczają odpowiednio kobietę i mężczyznę w wieku powyżej 60 lat.

Źródło: obliczenia IPiSS na podstawie danych GUS, www.ipiss [dostęp 22.02.2015].

¹² D. Bosworth, P. Dawkins, T. Stromback, *The Economics of the Labour Market*, Longmann, Harlow–Essex 1996, s. 306.

¹³ L. Deniszczyk, *Wzorzec konsumpcji społecznie niezbędnej*, Studia i Materiały, IPiSS, Zeszyt nr 10, Warszawa 1977.

Minimum socjalne jest zróżnicowane w zależności od liczby członków danego gospodarstwa domowego i z roku na rok wzrastało w każdej z badanych grup gospodarstw pracowniczych. Świadcząc usługę pracy, pracownik oczekuje, że jego wynagrodzenie będzie stwarzało możliwości pokrycia kosztów związanych z zaspokojeniem podstawowych potrzeb. Interesujące wydaje się zbadanie, w jaki sposób kształtuje się przeciętny miesięczny dochód osiągany przez pracownika w stosunku do wysokości minimum socjalnego. Biorąc pod uwagę np. minimum socjalne dla pięcioosobowej rodziny, warto zauważyć, że przeciętne wynagrodzenie pracownika nie zabezpiecza w pełni potrzeb tego gospodarstwa domowego. Miesięczny dochód przeciętny pracownika osiągany w gospodarstwie domowym składającym się z trzech osób zabezpiecza minimum socjalne takiej rodziny.

Wspomniane zróżnicowanie płac wśród pracowników wynika z wielu czynników, np. poziomu wykształcenia, specjalizacji, doświadczenia, i powoduje, że przeciętne wynagrodzenie nie odzwierciedla w pełni korzyści ekonomicznych uzyskiwanych z pracy. Ciekawe wydaje się spojrzenie na skalę zróżnicowania płac w gospodarce narodowej. Należy wspomnieć, że szersze badanie jest utrudnione brakiem dostępu do niezbędnych materiałów źródłowych. W celu zobrazowania skali zjawiska warto wykorzystać dostępne wyniki badań pochodzące tylko z jednego roku.

Z badań przeprowadzonych przez GUS w październiku 2012 roku wynika, że najczęstsze miesięczne wynagrodzenie ogółem brutto otrzymywane przez pracownika stanowiło 56% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (dominanta). Połowa pracowników zatrudnionych otrzymywała wynagrodzenie poniżej 80% przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej (mediana), natomiast 10% najniżej zarabiających pracowników otrzymywało wynagrodzenie brutto ogółem w wysokości płacy minimalnej. Z kolei 10% najwyżej zarabiających pracowników otrzymywało wynagrodzenie przekraczające 1,5 przeciętnej płacy brutto w gospodarce narodowej¹⁴.

Korzyści z tytułu świadczenia pracy osiągnięte przez poszczególnych pracowników są zróżnicowane. Niepokojący jest fakt, że znaczna część pracowników otrzymuje dochody miesięczne niegwarantujące zabezpieczenia minimum socjalnego członków danego gospodarstwa domowego.

W odniesieniu do teorii *human capital* można sądzić, że inwestycje w rozwój człowieka, jego kwalifikacje, mogą przyczynić się do osiągania wyższych wynagrodzeń z tytułu świadczenia pracy umożliwiających osiągnięcie wyższych korzy-

¹⁴ Dane na temat przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej pochodzą z <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy> [dostęp 22.02.2015].

ści. Z danych GUS wynika bowiem, że 6,6% ogółu pracujących osiąga przeciętne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej dwukrotnego wynagrodzenia miesięcznego, 0,2% pracujących w gospodarce narodowej w 2012 roku osiągało miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 30 tys. zł. Prawdopodobnie dotyczy to osób legitymujących się wysokimi kwalifikacjami zawodowymi.

Z teorii *insider-outsider* wynika z kolei, że brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych uniemożliwia jakiegokolwiek przejście z jednej grupy pracowników do drugiej, co byłoby związane z możliwościami osiągania wyższych korzyści z tytułu pracy.

3. Korzyści ekonomiczne dla przedsiębiorcy z tytułu zaangażowania czynnika pracy

Włączenie czynnika pracy w proces gospodarczy może również przekładać się na korzyści osiągane przez przedsiębiorstwa, które wykorzystują ten czynnik. Z teorii ekonomii dotyczącej rynku pracy wynika, że wynagrodzenie pracownika powinno być uzależnione od produktywności pracy. W związku z tym ważne wydaje się zbadanie na przykład, ile zysku netto wypracowuje czynnik pracy przy określonym zaangażowaniu pozostałych czynników (kapitału, technologii) oraz jaką nadwyżkę stanowi on względem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (tabela 2).

Tabela 2. Zysk netto w przeliczeniu na jednego pracującego w gospodarce narodowej

Wyszczególnienie	2010	2011	2012	2013
Zysk netto (mln zł)	112 509	113 559	107 525	112 373
Pracujący ogółem (tys.)	14 107	14 232,6	14 172	14 244
Zysk netto na jednego pracującego (zł)	7975,4	7978,8	7587,1	7889,1
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (zł)	3224,9	3399,5	3521,6	3650,0
Nadwyżka zysku netto względem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (zł)	4770,5	4579,3	4065,5	4239,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie www.stat.gov.pl [dostęp 24.02.2015].

Zysk netto przypadający na jednego pracownika w badanym okresie był zróżnicowany – w latach 2010–2011 najwyższy i wyniósł prawie 8000 zł w przeli-

czeniu na jednego pracującego w gospodarce narodowej. W 2012 roku wynosił niewiele ponad 7500 zł. Odnosząc się do korzyści osiąganych przez pracodawcę z tytułu zaangażowania czynnika pracy określoną poprzez nadwyżkę zysku netto przypadającego na jednego pracującego z uwzględnieniem przeciętnego wynagrodzenia brutto, należy podkreślić, że w poszczególnych latach zysk ten był wyższy w przeliczeniu na jednego pracującego w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Przyczyni się to prawdopodobnie do uzyskania korzyści z tytułu zaangażowania czynnika pracy przez właścicieli kapitału uzyskujących dochody np. z dywidendy.

Podsumowanie

Praca może przynosić różne korzyści ekonomiczne w zależności od odbiorców efektów jej zastosowania. Pracownikowi daje możliwości zaspokojenia potrzeb, samorealizacji, rozwoju, przedsiębiorstwu – osiągnięcie zysków z tytułu zaangażowania czynnika pracy, właścicielom kapitału – uzyskiwanie dochodów. Z przeprowadzonych badań wynika, że z punktu widzenia jednostki korzyści te są zróżnicowane. Nie zawsze osiągnięte dochody są gwarancją zaspokojenia minimum socjalnego, tym bardziej nie dają możliwości zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu, co potwierdzają badania dotyczące zróżnicowania płac oraz stosunku płacy przeciętnej w relacji do minimum socjalnego przeciętnej rodziny. Zatem można wnioskować, że obserwowane zjawisko powinno być przedmiotem polityki społecznej realizowanej przez państwo z punktu widzenia funkcji pełnionej przez ten podmiot w gospodarce rynkowej.

W przypadku korzyści osiąganych przez przedsiębiorstwa i ich właścicieli z tytułu wykorzystania czynnika pracy wynika, że pracy nie można wyeliminować z procesów gospodarczych. Będzie ona niezbędna w rozwoju przedsiębiorstw i gospodarki.

Literatura

- Blanchard O.J., Summers L., *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, NBER Macroeconomic Annual, t. 1, MIT Press, Cambridge 1986.
- Bosworth D., Dawkins P., Stromback T., *The Economics of the Labour Market*, Longmann, Harlow–Essex 1996.
- Deniszczuk L., *Wzorec konsumpcji społecznie niezbędnej*, Studia i Materiały, IPiSS, Zeszyt nr 10, Warszawa 1977.

- Dickens W.T., Lang K., *Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence*, w: *Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets*, ed. W. Darity Jr., Kluwer Academic Publishers, Recent Economic Thought Series, Boston 1993.
- Dolton P., Levacic R., Vignoles A., *The Economic Impact of Schooling Resources*, w: *Human Capital Over the Life Cycle. A European Perspective*, ed. C. Safer, Edward Elgar, Cheltenham–Northampton 2004.
- Engelen-Kefer U., *Beschäftigungspolitik. Eine problemorientierte Einführung mit einem Kompendium beschäftigungspolitischer Fachbegriffe*, Bund-Verlag, Köln 1976.
- Kryńska E., *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie*, w: *Prognoza podaży i popytu na pracę do roku 2020*, red. E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, IPiSS, Warszawa 1998.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Lindbeck A., Snower D.J., *The Insider – Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge 1988.
- Sapsford D., Tzannatos Z., *The Economics of the Labour Market*, MacMillan, London 1986.
- Shapiro C., Stiglitz J., *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „American Economic Review” 1984, vol. 74, nr 3.
- Snowdon B., Vane H.R., *Modern Macroeconomics. Its Origin, Development and Current State*, Edward Elgar, Cheltenham–Northampton 2006.
- Weiss A., *Efficiency Wages: Models of Unemployment Layoffs, and Wage Dispersion*, Clarendon Press, Oxford 1990.

A RANGE OF LABOUR-GENERATED ECONOMIC BENEFITS

Abstract

Labour's complementary social and economic functions build a framework that enables individuals to identify themselves with specific groups within a society. Analysing these functions provides a broad overview of the range of benefits of being employed and providing employment. On an individual level, labour is a source an income corresponding to one's professional position – the means to cater to one's personal needs and aspirations of self-growth. At the same time, employees are the powerhouse behind an enterprise, generating revenues and driving business' development. Labour related to production processes is, thus, one of the factors stimulating national economic growth, which translates into higher income recorded by the country as well as its citizens. Therefore, its subsequent distribution depends on the revenue management on a household as well as a national level. On a household level, budget management between spendings and sav-

ings affects enterprises' revenues and profits, which are later subject to taxing. Revenue from the collected taxes, in turn, provides the means of financing country's budgetary expenses.

The following analysis aims to elaborate on the benefits derived by an employee provided with labour as well as an employer providing the labour.

Translated Małgorzata Gawrycka, Anna Szymczak

Keywords: labour, labour market, income

JEL codes: D14, E24, E21