



**Anna Szymczak**

Politechnika Gdańska  
Katedra Nauk Ekonomicznych  
aszym@zie.pg.gda.pl

**Małgorzata Gawrycka**

Politechnika Gdańska  
Katedra Nauk Ekonomicznych  
mgaw@zie.pg.gda.pl

## PRACA JAKO DOBRO INDYWIDUALNE I SPOŁECZNE

**Streszczenie:** Pracę definiuje się w różny sposób w zależności od przyjętego kryterium i dyscypliny naukowej, której jest przedmiotem badań. Może być traktowana jako źródło dochodów umożliwiających zaspokojenie potrzeb człowieka lub jako podstawowy czynnik produkcji wpływający na efektywność funkcjonowania przedsiębiorstwa. Z punktu widzenia gospodarki praca stanowi jeden z głównych czynników wzrostu i rozwoju gospodarczego. Praca pełni równoległe funkcje społeczne i ekonomiczne, stanowiące wzajemnie powiązane i współzależne elementy jednej całości.

Celem niniejszego opracowania jest zbadanie ekonomicznej roli pracy z punktu widzenia pracobiorcy, pracodawcy i gospodarki i określenie, w jakim przypadku będzie ona traktowana jako dobro indywidualne, a kiedy jako dobro społeczne. Badania dotyczą lat 2004 i 2012. W pracy wykorzystano metodę indukcji, dedukcji oraz elementy analizy porównawczej.

**Słowa kluczowe:** praca, struktura dochodów, praca jako dobro zbiorowe.

### Wprowadzenie

Pracę definiuje się w różny sposób w zależności od przyjętego kryterium i dyscypliny naukowej, której jest przedmiotem badań. Może być traktowana jako źródło dochodów umożliwiających zaspokojenie potrzeb człowieka lub jako podstawowy czynnik produkcji wpływający na efektywność funkcjonowania przedsiębiorstwa. Z punktu widzenia gospodarki praca stanowi jeden z głównych czynników wzrostu i rozwoju gospodarczego. Pełni równoległe funkcje społeczne i ekonomiczne, stanowiące wzajemnie powiązane i współzależne elementy jednej całości. Praca umożliwia jednostkom spełnianie pragnień związanych z przynależnością do danej grupy, z posiadaniem własnego miejsca w spo-

leczeństwie. Wynika to bowiem z potrzeby dawania czegoś z siebie, jak i potrzeby przynależności<sup>1</sup>. Rozwój ludzkich talentów, umiejętności, wzrost poziomu wykształcenia są podstawą poprawy standardu życia jednostki i rozwoju przedsiębiorstwa oraz czynnikiem pomnażającym bogactwo kraju. Z kolei społeczne funkcje zatrudnienia (np. zadowolenie z pracy) nie mogą być realizowane w przypadku niespełnienia jego funkcji ekonomicznej i dochodowej, bowiem wydajna i dobrze płatna praca przynosi określone efekty ekonomiczne i pełne zadowolenie społeczne.

Celem niniejszego opracowania jest zbadanie ekonomicznej roli pracy z punktu widzenia pracobiorcy, pracodawcy i gospodarki i określenie, w jakim przypadku będzie ona traktowana jako dobro indywidualne, a kiedy jako dobro społeczne. Badania dotyczą lat 2004 i 2012. W pracy wykorzystano metodę indukcji, dedukcji oraz elementy analizy porównawczej.

## 1. Praca jako dobro indywidualne

Jeśli wziąć pod uwagę interesy przedsiębiorstw i pracowników, cele ich działalności będą odmienne. Cele przedsiębiorstwa można klasyfikować w różny sposób. Jeden z podziałów umożliwia wyróżnienie następujących celów: produkcyjnych, ekonomicznych i społecznych. Cele produkcyjne dotyczą m.in. zdolności produkcyjnych, jakości, postępu techniczno-technologicznego, dywersyfikacji produkcji, wprowadzania nowych produktów na rynek, tworzenia bardziej efektywnych struktur organizacyjnych. Cele ekonomiczne przedsiębiorstwa związane są z dążeniem do osiągnięcia jak najlepszych wyników finansowych, poprawą efektywności działania, zwiększaniem innowacyjności i produktywności pracy. Natomiast cele społeczne dotyczą możliwości zaspokajania potrzeb pracowników, które związane są bezpośrednio z wykonywaniem pracy<sup>2</sup>.

Mając na uwadze postawy przedsiębiorców należy podkreślić, iż ich działania traktowane są jako pierwotne na rynku. Tworząc miejsca pracy, dają oni osobom zatrudnianym szanse zaspokojenia podstawowych potrzeb. Dążąc do utrzymania konkurencyjnej pozycji na rynku, przedsiębiorstwa muszą podejmować często trudne decyzje i realizować złożone działania, które mogą przyczyniać się do tworzenia nowych stanowisk pracy, likwidacji, łączenia lub dzielenia dotychczas istniejących. Przedsiębiorcy zmuszani są często do wprowadzania zmian w czynnościach realizowanych na poszczególnych stanowiskach pracy. Dlatego też istniejące zasoby pracy mogą okazać się niewystarczające lub nie-

<sup>1</sup> E.S. Phelps, *Placa za pracę*, Kurhaus, Warszawa 2013, s. 28.

<sup>2</sup> Z. Sekuła, *Planowanie zatrudnienia*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 93, 143.



odpowiednie w stosunku do zmieniających się celów firmy i zadań realizowanych na danych stanowiskach pracy. Zmiana hierarchii celów może wpłynąć na zmiany związane z rodzajem i pracochłonnością zadań, w efekcie – poziom i strukturę zatrudnienia, potrzebę przekwalifikowywania pracowników, konieczność redukcji zatrudnienia lub dodatkowego zatrudnienia. W konsekwencji będzie miało to wpływ na kształtowanie się dochodów pracownika oraz warunki pracy przyczyniające się do osiągnięcia określonego poziomu satysfakcji jednostki, gdyż z punktu widzenia jednostki praca stanowi z jednej strony źródło dochodów, z drugiej – daje szansę osiągnięcia lepszej przyszłości, awansu społecznego. Jest ona również źródłem tożsamości i sposobu samorealizacji<sup>3</sup>.

Posiadane kwalifikacje i umiejętności pracowników traktowane jako kapitał ludzki dają możliwość świadczenia usługi pracy przez pracobiorców dla pracodawców. Należy pamiętać, że świadczenie pracy nie pozbawia pracownika posiadanych kwalifikacji i umiejętności, a w wielu przypadkach daje możliwości dalszego ich rozwoju poprzez wykonywanie pracy lub wykonywanie jej w innym miejscu pracy<sup>4</sup>.

W literaturze przedmiotu wymieniane są różne motywy podejmowania pracy przez pracowników. Do głównych zalicza się<sup>5</sup>:

- materialne – dające pracownikowi poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego i możliwości zaspokajania potrzeb swoich i swojej rodziny;
- społeczne – skutkujące identyfikacją pracownika ze środowiskiem, awansem społecznym;
- psychologiczne – satysfakcja z wykonywanej pracy, pozytywne oddziaływanie na otoczenie oraz samorealizacja w odniesieniu do rozwoju zawodowego.

Odnosząc się do pierwszego z wyżej wymienionych motywów podejmowania zatrudnienia należy podkreślić, że płaca stanowi podstawowy składnik dochodów pracowników umożliwiając im zabezpieczenie różnego rodzaju potrzeb. Tym samym jej poziom ma istotne znaczenie ekonomiczne, decyduje bowiem o standardzie życia. Jednocześnie płaca stanowi koszt dla pracodawcy, który ma wpływ na kształtowanie się struktury czynników produkcji zaangażowanych w procesy wytwórcze.

W związku z powyższym warto zwrócić uwagę na zmiany wysokości przeciętnego wynagrodzenia pracowników w gospodarce narodowej na przestrzeni dekady (rys. 1). W badanym okresie obserwowano systematyczny wzrost przeciętnego miesięcznego realnego wynagrodzenia brutto. Tym samym można

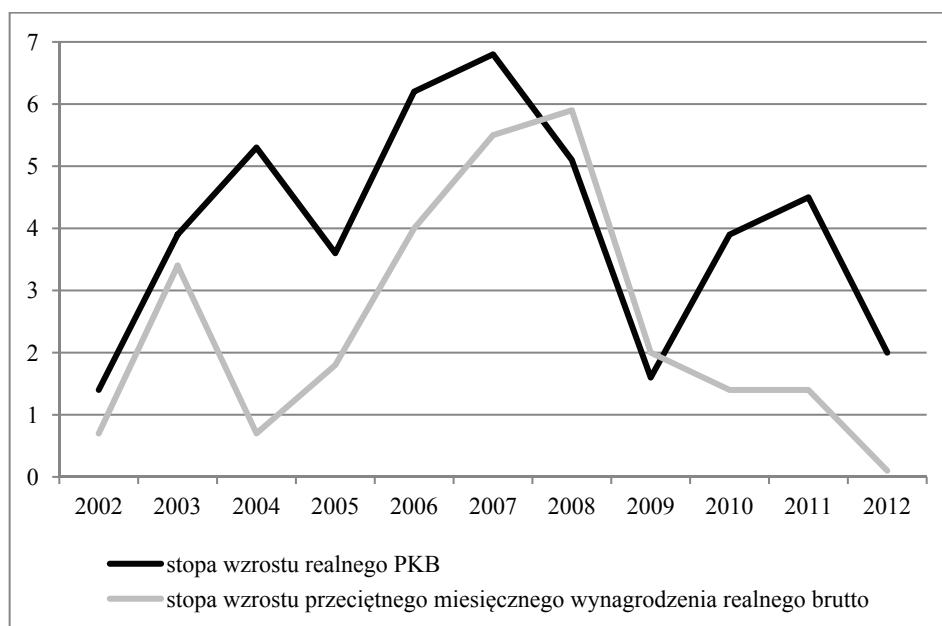
<sup>3</sup> E. Polak, *Wyzwania i zagrożenia dla rynku pracy na tle współczesnych przemian społeczno-ekonomicznych. Wybrane zagadnienia*, „Współczesna Ekonomia” 2010, nr 3 (15), s. 24.

<sup>4</sup> E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2013, s. 12.

<sup>5</sup> T. Grabiński, *Analiza taksonomiczna krajów Europy w ujęciu regionów*, Wydawnictwo AE, Kraków 2003, s. 14.



przypuszczać, że z roku na rok wzrastała siła nabywcza uzyskiwanego dochodu z tytułu świadczenia pracy. Z punktu widzenia jednostki sytuację tę należy ocenić pozytywnie. W poszczególnych latach dynamika wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej była silnie zróżnicowana. Z danych przedstawionych na rys. 1 wynika, że występuje zależność pomiędzy tempem wzrostu realnego PKB a tempem wzrostu przeciętnego realnego wynagrodzenia brutto. Na przykład w roku 2007 wzrostowi realnego PKB o 6,8% towarzyszył wzrost przeciętnej płacy realnej o 5,5%.



**Rys. 1.** Stopa zmian przeciętnego realnego wynagrodzenia miesięcznego brutto w gospodarce narodowej i realnego PKB w latach 2002-2012 (w %)

Źródło: Na podstawie <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-rzeczypospolitej-polskiej-2013,2,8.html>, dostęp: 29.07.2014.

Natomiast w roku 2010 zanotowano wzrost realnego PKB o prawie 4% i wzrost przeciętnego realnego wynagrodzenia o 1,4%. Interesujące są lata 2008 i 2009, kiedy to tempo wzrostu przeciętnego wynagrodzenia brutto było wyższe aniżeli stopa wzrostu realnego PKB. Najprawdopodobniej przyczyną tego była, pomimo obserwowanego kryzysu finansowego w gospodarkach światowych, wciąż dobra kondycja ekonomiczna polskiej gospodarki. Dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstw, migracje specjalistów wyższego i niższego szczebla przyczyniły się do presji wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w Polsce.

Z punktu widzenia przedsiębiorstwa oprócz kosztów związanych z zaangażowaniem czynnika pracy ważna jest jego efektywność, którą w skali gospodarki można zmierzyć poprzez badanie produktywności pracy jako relacji realnego PKB do liczby roboczogodzin (tabela 1).

**Tabela 1.** Stopa wzrostu produktywności pracy w gospodarce narodowej w latach 2002-2012 (w %)

Lata	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Stopa wzrostu	4,3	4,8	4,2	0,9	3,4	2,7	1,6	2,3	3,8	3,6	4,1

Źródło: Na podstawie <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-rzeczypospolitej-polskiej-2013,2,8.html>, dostęp: 29.07.2014.

W badanym okresie zaobserwować można było wzrost produktywności pracy. Jednak na uwagę zasługuje fakt, że w latach 2002-2012 następował silniejszy wzrost produktywności pracy aniżeli wzrost przeciętnego realnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej. W latach 2007-2008 zanotowano odmienną tendencję, niż w pozostałych okresach przyjętych do badania w niniejszym opracowaniu. W wyżej wymienionym okresie stopa wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej była wyższa ponad dwukrotnie od stopy wzrostu produktywności. Najprawdopodobniej przyczyną zaistniałej sytuacji była wspomniana już presja wzrostu wynagrodzeń.

W związku z wyższym średnim wzrostem produktywności pracy niż średnim wzrostem przeciętnego wynagrodzenia w badanej dekadzie można przypuszczać, iż z efektów nadwyżki wygospodarowanej przez czynnik pracy w większym stopniu korzystały przedsiębiorstwa niż pracownicy. Czynnik ten wskazywany jest w literaturze przedmiotu jako jeden z wielu mających wpływ na kształtowanie się w skali gospodarki narodowej relacji kapitał – praca<sup>6</sup>.

Obserwowana w polskiej gospodarce sytuacja nie odbiega od tej, którą zauważono już pod koniec XX wieku w gospodarce USA, gdzie następował systematyczny spadek godzinowego kosztu pracy względem wydajności w przeliczeniu na jedną godzinę pracy<sup>7</sup>.

Dlatego też warto zwrócić uwagę na zmiany udziału dochodów z pracy i kapitału w dochodzie narodowym w gospodarce polskiej w latach 2002-2012 (rys. 2).

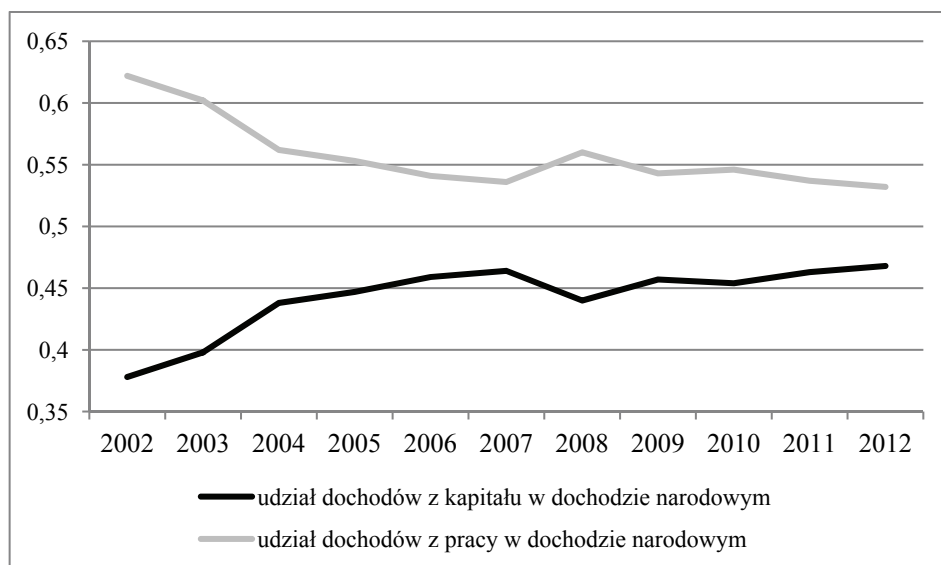
W latach 2005 i 2008, gdy zaobserwowano niższy wzrost produktywności pracy niż wzrost przeciętnego wynagrodzenia, nastąpił niewielki wzrost udziału dochodów z pracy w dochodzie narodowym. Potwierdza to wcześniej sygnali-

<sup>6</sup> E.S. Phelps, op. cit., s. 51.

<sup>7</sup> Ibid., s. 52.

zowane wnioski. Należy jednak pamiętać, że produktywność pracy nie jest jedyną determinantą wpływającą na to zjawisko. Na przykład wprowadzenie nowych technologii przyczynia się nie tylko do wzrostu produktywności pracy, ale również może doprowadzić do jej wyeliminowania poprzez substytucję kapitałem.

Odnosząc się do problemu podjętego w niniejszym opracowaniu, należy skupić się na korzyściach ekonomicznych płynących z tytułu świadczenia pracy przez pracobiorcę.



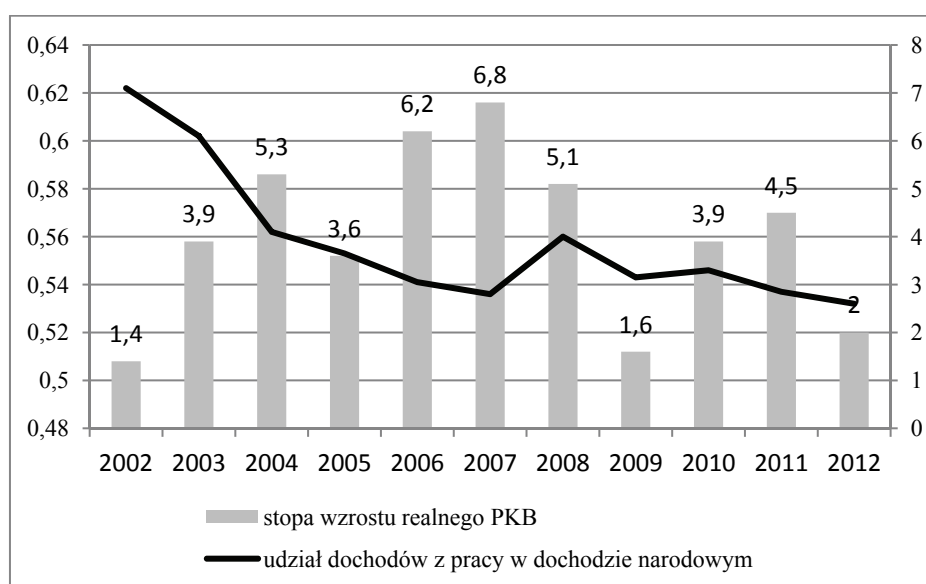
**Rys. 2.** Udział dochodów z kapitału i dochodów z pracy w dochodzie narodowym w latach 2002-2012 (w %)

Źródło: Na podstawie <http://stats.oecd.org/Index.aspx?queryname=345&querytype=view>, dostęp: 20.07.2014.

W przypadku skupienia się tylko na zmianach udziału dochodów z pracy w dochodzie narodowym można byłoby sądzić, że w badanym okresie właściciel kapitału osiągał wyższe profity z tytułu jego angażowania w procesy wytwórcze niż uczestniczący w nich pracownik. Trudno jednoznacznie ocenić przebieg tego zjawiska z punktu widzenia jednostki, gdyż z jednej strony może ona osiągać dochody niezbędne do zaspokajania potrzeb z tytułu świadczenia pracy, z drugiej strony – posiada dochody z tytułu własności kapitału. Kwestią dyskusyjną na tym tle staje się problem nierówności społecznych, które w opracowaniu nie będą stanowiły przedmiotu badań.

Warto również zwrócić uwagę, w jaki sposób zmieniał się udział dochodów z pracy w dochodzie narodowym w związku z obserwowanymi zmianami realnego PKB w gospodarce narodowej (rys. 3).

Jak już wspomniano, w badanym okresie następował spadek udziału dochodów z pracy w dochodzie narodowym. Ze względu na to, iż w okresie najwyższego spadku udziału dochodów z pracy w dochodzie narodowym zanotowano wysoki wzrost gospodarczy, można przypuszczać, że z punktu widzenia jednostki zmiany relacji kapitał – praca nie będą zauważane. Potwierdza to ciągły wzrost przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w latach 2002-2012 oraz realnego PKB *per capita*, co może świadczyć o wzroście poziomu życia ludności w Polsce.



**Rys. 3.** Udział dochodów z pracy w dochodzie narodowym na tle zmian realnego PKB w latach 2002-2012 (w %)

Źródło: Na podstawie <http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>, dostęp: 20.07.2014 oraz <http://stats.oecd.org/Index.aspx?queryname=345&querytype=view>, dostęp: 20.07.2014.

## 2. Praca jako dobro społeczne

Literatura przedmiotu wskazuje na duże znaczenie kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarczym. We współczesnej gospodarce zasób ten traktowany jest jako jeden z ważniejszych czynników wzrostu gospodarczego. Dostępność zasobu

pracy przesądza o rozwoju poszczególnych regionów, ich potencjale oraz pozycji konkurencyjnej na rynku<sup>8</sup>. Przyczynia się on również do wzrostu dochodów społeczeństwa i państwa. 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 mają wpływ na osiągnięte przez przedsiębiorstwa przychody i w konsekwencji na poziom zysków, które zostają obciążone podatkiem dochodowym. Zgromadzone oszczędności gospodarstw domowych, akumulacja kapitału generowana z zysków przedsiębiorstw będzie miała wpływ na decyzje inwestycyjne poszczególnych podmiotów gospodarczych, determinując popyt inwestycyjny. Państwo natomiast podejmuje decyzje w zakresie polityki fiskalnej, redystrybucji dochodów, struktury wydatków, przez co wpływa również na poziom i strukturę popytu konsumpcyjnego, inwestycyjnego oraz wydatki rządu. Należy pamiętać, że w przypadku państwa realizowana jest funkcja redystrybucyjna związana m.in. z eliminowaniem negatywnych skutków społecznych charakterystycznych dla gospodarki rynkowej. Można zatem powiedzieć, że dochód uzyskiwany z pracy pełni jednocześnie funkcje ekonomiczne i społeczne poprzez wzajemne powiązania oraz współzależne elementy. Tworzy zatem skomplikowany system przepływów środków wygenerowanych przez czynnik pracy pomiędzy przedsiębiorstwami, gospodarstwami domowymi i państwem.

Z punktu widzenia rozważań zawartych w niniejszym artykule interesujące wydaje się wskazanie, jak duże znaczenie w poziomie dochodów państwa mają dochody uzyskiwane dzięki zaangażowaniu zasobów pracy. Obrazuje to częściowo struktura wpływów budżetu państwa z podatków bezpośrednich lub pośrednich uzyskiwanych z dochodów generowanych w całości lub w części przez czynnik pracy. Są to m.in. dochody z opodatkowania wynagrodzeń pracowników (PIT), zysków firm osiąganych dzięki wykorzystaniu zasobu pracy (CIT) oraz wydatków konsumpcyjnych realizowanych z dochodów z pracy lub kapitału na przykładzie podatku VAT. Należy jeszcze raz podkreślić, że dochody z kapitału także powstają przy współdziałaniu czynnika pracy. Znaczenie w strukturze dochodów budżetu państwa czynnika pracy (pośrednio lub bezpośrednio) przedstawia tabela 2.

<sup>8</sup> *Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego*, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006, s. 14-17.





**Tabela 2.** Struktura dochodów budżetu państwa w wybranych latach w Polsce (w %)

	2004	2012
Dochody podatkowe ogółem, w tym:	86,75	85,20
VAT	45,93	41,7
PIT	28,0	13,8
CIT	9,64	8,7
Dochody niepodatkowe ogółem	13,25	14,88

Źródło: Na podstawie <http://www.mf.gov.pl/web/bip/wyniki-wyszukiwania/?q=sprawozdania%20jednostek%20samorz%C4%85du%20terytorialnego>, dostęp: 28.08.2014.

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że wpływy podatkowe generowane przez czynnik pracy stanowiły znaczący udział w strukturze dochodów budżetu państwa. Przykładem tego są dochody z podatków bezpośrednich (CIT, PIT) oraz pośrednich (VAT).

W obu badanych okresach wpływy z tego tytułu stanowiły ponad 60% dochodów budżetu państwa. W roku 2012 w stosunku do roku 2004 zmianie uległa struktura dochodów. W największym stopniu zmniejszył się udział dochodów z podatków od osób fizycznych (spadek o 14,2 pkt. proc.). Udział dochodów z podatku VAT zmniejszył się o 4,23 pkt. proc., a z podatku CIT o ok. 1 pkt. proc. Należy wspomnieć, że pomimo spadku w badanym okresie udziału dochodów z wyżej wymienionych podatków w strukturze wpływów do budżetu państwa, ich realna wartość bezwzględna wzrosła w każdej badanej grupie podatków, przyczyniając się do zwiększenia znaczenia pracy jako dobra społecznego.

W związku z tym, że podatek dochodowy od osób fizycznych oraz prawnych zasila również budżety jednostek samorządów terytorialnych, warto przyjrzeć się, w jakim stopniu efekty z zaangażowania czynnika pracy kształtują budżety tych jednostek (tabela 3, na przykładzie podatków PIT oraz CIT). W badanym okresie zaobserwowano w jednostkach samorządu terytorialnego wzrost udziału dochodów z podatków generowanych pośrednio lub bezpośrednio przez czynnik pracy o 2,1 pkt. proc. Natomiast udział dochodów z podatków od osób fizycznych wzrósł o 3,2 pkt. proc. Dochody uzyskiwane przez budżet państwa oraz budżety jednostek samorządu terytorialnego mogą być wykorzystywane w różnych celach. Zależy to od polityki gospodarczej oraz społecznej realizowanej przez poszczególne rządy danego państwa lub samorządy terytorialne.

**Tabela 3.** Struktura dochodów budżetów jednostek samorządu terytorialnego w wybranych latach (w %)

	2004	2012
PIT	16,5	19,7
CIT	5,4	4,3

Źródło: Ibid.

Decyzje związane z wydatkami tych środków mają określone skutki ekonomiczne i społeczne. Można zatem powiedzieć, że poprzez wskazane budżety zasoby pracy wykorzystywane w gospodarce stają się dobrem społecznym. Przykładem tego są wybrane wydatki budżetu państwa bezpośrednio skierowane do indywidualnych odbiorców (tabela 4).

Dane zawarte w tabeli 4 są przykładem transferu poprzez budżet państwa dochodów uzyskiwanych w dużej mierze z zaangażowania czynnika pracy w gospodarce na rzecz indywidualnych podmiotów – gospodarstw domowych i przedsiębiorstw oraz jednostek budżetowych. Potwierdza to znaczenie pracy jako dobra społecznego. Oczywiście należy pamiętać, że jest to tylko jeden z dostępnych sposobów wykorzystania wpływów z opodatkowania pracy.

**Tabela 4.** Struktura wydatków budżetu państwa w latach 2004 i 2012 (w %)

	2004	2012
Dotacje i subwencje, w tym np.:	51,4	48,9
<i>Fundusz ubezpieczeń społecznych</i>	<i>11,6</i>	<i>12,4</i>
<i>Fundusz emerytalno-rentowy</i>	<i>7,7</i>	<i>4,9</i>
Świadczenia na rzecz osób fizycznych	9,3	7,2
Wydatki bieżące jednostek budżetowych	18,8	18,0
Rozliczenia z bankami	0,6	-
Obsługa długu publicznego	11,4	13,2
Wydatki majątkowe	5,6	4,3
Środki własne UE	2,9	5,0
Współfinansowanie projektów z udziałem środków UE	-	3,4

Źródło: Na podstawie [ww.mf.gov.pl/web/bip/wyniki-wyszukiwania?q=wplywy%20i%20wydatki%20budzetu%20państwa%20](http://ww.mf.gov.pl/web/bip/wyniki-wyszukiwania?q=wplywy%20i%20wydatki%20budzetu%20państwa%20), dostęp: 29.08.2014.

Przyjęte w opracowaniu uproszczenia i przykłady mają dostarczyć argumentów oraz wyjaśnić zaproponowany podział znaczenia zasobu pracy w gospodarce.

## Podsumowanie

Przedstawione odmienne cele działania zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników potwierdzają sprzeczność interesów obu grup na rynku. Jednak należy pamiętać, iż odpowiednie wykorzystanie zasobów pracy może pozytywnie



oddziaływać zarówno na jedną, jak i drugą grupę podmiotów, a w konsekwencji na całą gospodarkę. Przedsiębiorcy, mając właściwe warunki do prowadzenia działalności gospodarczej, będą mogli realizować swoje cele w postaci generowania zysków oraz umacniania swojej pozycji na rynku i dalszego rozwoju poprzez m.in. wykorzystanie czynnika pracy. Natomiast pracownicy będą mogli osiągać dochody z tytułu świadczonej pracy umożliwiające zaspokajanie różnych potrzeb, w tym również tych wyższego rzędu. W tym przypadku pracę można traktować jako dobro indywidualne. Korzyści będą odczuwalne również przez państwo jako podmiot występujący na rynku pracy. Dochody z tytułu pracy otrzymywane przez pracowników oraz zyski przedsiębiorstw będą zwiększały dochody budżetu państwa, m.in. z tytułu płaconych podatków bezpośrednich i pośrednich. Być może przyczyni się to ograniczenia skali ubóstwa i wykluczenia społecznego. Poza tym zwiększą się możliwości finansowania dóbr publicznych podwyższających jakość życia społeczeństwa. Wówczas pracę będziemy traktowali jako dobro społeczne.

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że transfer efektów pracy z miejsca jej wykorzystania do różnych odbiorców jest złożony, co powoduje, iż trudno jednoznacznie wskazać, kiedy zasób pracy występuje w roli dobra społecznego, a kiedy dobra indywidualnego. Przytoczone przykłady stanowią przyczynek do prowadzenia pogłębionych badań. Na przykład można szukać odpowiedzi na pytanie, czy praca przynosząca jednostce – zdaniem Phelps – możliwość spełnienia wielu pragnień społecznych wynikającą z potrzeby dawania czegoś z siebie, jak i potrzeby przynależności, nie przyczynia się do tego, że praca definiowana w niniejszym opracowaniu jako dobro indywidualne staje się jednocześnie dobrem społecznym.

## Literatura

- Grabiński T., *Analiza taksonomiczna krajów Europy w ujęciu regionów*, Wydawnictwo AE, Kraków 2003.
- Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego*, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006.
- Kryńska E., Kwiatkowski E., *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2013.
- Phelps E.S., *Płaca za pracę*, Kurhaus, Warszawa 2013.
- Polak E., *Wyzwania i zagrożenia dla rynku pracy na tle współczesnych przemian społeczno-ekonomicznych. Wybrane zagadnienia*, „Współczesna Ekonomia” 2010, nr 3 (15).
- Sekuła Z., *Planowanie zatrudnienia*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-rzeczypospolitej-polskiej-2013,2,8.html>, dostęp: 29.07.2014.

<http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>, dostęp: 20.07.2014.

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?queryname=345&querytype=view>, dostęp: 20.07.2014.

<http://www.mf.gov.pl/web/bip/wynikiwyszukiwania/?q=wpływy%20i%20wydatki%20budżetu%20państwa%20>, dostęp: 29.08.2014.

<http://www.mf.gov.pl/web/bip/wyniki-wyszukiwania/?q=sprawozdania%20jednostek%20samorz%C4%85du%20terytorialnego>, dostęp: 28.08.2014.

### LABOUR – INDIVIDUAL AS WELL AS PUBLIC BENEFIT

**Summary:** Different disciplines have taken different approaches to defining labour for the purpose of their studies. It is both a source of employees' income and one of the main components ensuring any enterprise's success. On a bigger scale, labour is also a key element to an economic growth and development. Its social as well as economic functions are not only correlated, but also codependent.

The following study aims to investigate the role of labour from the employees', employers' and economy's perspective in order to determine, in which case it is perceived to serve an individual or a public benefit. The study covers data from 2004 and 2012. It incorporates an induction method in conjunction with deduction and comparative analysis.

**Keywords:** labour, income framework, labour individual, labour as public benefit.