Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu
Wydział Finansów i Bankowości

**mgr Łukasz Ziębakowski**

# Oddziaływanie kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy województw lubuskiego i wielkopolskiego

Rozprawa doktorska

**Promotor:**
prof. dr hab. Przemysław Deszczyński
**Promotor pomocniczy:**
dr Jacek Połczyński

Poznań 2019

*Pamięci Profesora Wacława Jarmołowicza*

# Spis treści

**Wstęp** ..... **9**
**Rozdział I. Teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy** ..... **17**
1.1. Rynek pracy - jego rodzaje i elementy ..... 17
1.1.1. Pojęcie i rodzaje rynku pracy ..... 17
1.1.2. Elementy rynku pracy ..... 23
1.1.3. Pozapłacowe czynniki determinujące podaż i popyt na pracę ..... 31
1.2. Rynek pracy w doktrynach ekonomicznych ..... 34
1.2.1. Klasyczne i neoklasyczne teorie funkcjonowania rynku pracy ..... 34
1.2.2. Keynesowska koncepcja rynku pracy ..... 43
1.2.3. Ordoliberalizm wobec rynku pracy ..... 46
1.2.4. Wybrane współczesne teorie zatrudnienia i rynku pracy ..... 51
1.3. Zatrudnienie oraz bezrobocie a funkcjonowanie rynku pracy ..... 61
1.3.1. Pojęcie, funkcje oraz formy zatrudnienia ..... 61
1.3.2. Bezrobocie jako przejaw braku równowagi na rynku pracy ..... 67
1.3.3. Skutki społeczno-ekonomiczne bezrobocia ..... 69
1.3.4. Praca nierejestrowana - zjawisko tzw. szarej strefy ..... 72
Podsumowanie ..... 75
**Rozdział II. Koszty pracy w Polsce na tle państw Unii Europejskiej** ..... **77**
2.1. Koszty pracy – podstawowe pojęcia ..... 77
2.1.1. Pojęcie i geneza kosztów pracy ..... 77
2.1.2. Klasyfikacja i składniki kosztów pracy ..... 81
2.1.3. Funkcje i cele kosztów pracy ..... 88
2.1.4. Czynniki determinujące wysokość i strukturę kosztów pracy ..... 89
2.2. Koszty pracy w Polsce na tle państw Unii Europejskiej ..... 105
2.3. Opodatkowanie pracy jako element kosztów zatrudnienia ..... 110
2.3.1. Zjawisko klina podatkowego jako miara opodatkowania wynagrodzeń ..... 110
2.3.2. Wysokość, struktura i dynamika zmian klina podatkowego w Polsce na tle państw Unii Europejskiej ..... 114
2.3.3. Ocena progresywności klina podatkowego ..... 122
2.3.4. Wpływ preferencji podatkowych na wysokość klina podatkowego ..... 128
2.4. Czas pracy i koszty z nim związane ..... 134
Podsumowanie ..... 139

**Rozdział III. Gospodarowanie zasobami pracy w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem województw lubuskiego i wielkopolskiego ... 141**

3.1. Przemiany na polskim rynku pracy ... 141

3.2. Analiza poziomu, struktury i dynamiki zatrudnienia w Polsce w latach 2004-2016 .. 143

3.2.1. Aktywność ekonomiczna ludności i zatrudnienie w Polsce ... 143

3.2.2. Zróżnicowanie poziomu zatrudnienia w województwach Polski ... 147

3.2.3. Zatrudnienie według płci i wieku pracowników ... 150

3.2.4. Zatrudnienie według poziomu wykształcenia pracowników ... 154

3.2.5. Struktura zatrudnienia według sektorów gospodarki ... 157

3.2.6. Samozatrudnienie i przedsiębiorczość w Polsce ... 158

3.3. Analiza poziomu, struktury i dynamiki bezrobocia w Polsce w latach 2004-2016 ... 160

3.3.1. Rozmiary bezrobocia w Polsce i jej regionach ... 160

3.3.2. Struktura bezrobocia według wieku i płci ... 166

3.3.3. Struktura bezrobocia według wykształcenia ... 171

3.3.4. Przepływy zasobów bezrobocia ... 174

3.4. Regionalne aspekty funkcjonowania lubuskiego i wielkopolskiego rynku pracy ... 177

3.4.1. Charakterystyka województw lubuskiego i wielkopolskiego ... 177

3.4.2. Porównanie poziomu, struktury oraz wskaźników zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim ... 179

3.4.3. Zróżnicowanie poziomu i struktury bezrobocia ... 188

3.4.4. Porównanie poziomu i dynamiki zmian wynagrodzeń ... 202

Podsumowanie ... 204

**Rozdział IV. Koszty pracy a funkcjonowanie rynku pracy województw lubuskiego i wielkopolskiego ... 207**

4.1. Znaczenie kosztów pracy w strukturze kosztów operacyjnych wybranych przedsiębiorstw ... 207

4.2. Symulacja wysokości wynagrodzenia, obciążeń podatkowych oraz parapodatkowych dla różnych form zatrudnienia ... 217

4.3. Wydajność pracy a koszty pracy ... 224

4.4. Oddziaływanie płacy minimalnej na koszty pracy w organizacjach gospodarczych .. 235

4.5. Wpływ kosztów pracy na poziom zatrudnienia, bezrobocia i produktywności pracy w badaniach ekonometrycznych ... 240

4.6. Koszty pracy w opinii uczestników rynku pracy ... 253

4.6.1. Koszty pracy i ich implikacje wobec decyzji zatrudnieniowych przedsiębiorstw 253

4.6.2. Koszty zatrudnienia jako czynnik determinujący funkcjonowanie rynku pracy w ocenie strony podażowej ... 269

4.7. Opodatkowanie pracy a zatrudnienie w szarej strefie ... 284

4.8. Ograniczenie obciążeń podatkowych związanych z pracą a konieczność finansowania świadczeń społecznych w opinii uczestników rynku pracy ..... 297

Podsumowanie ..... 304

**Rozdział V. Metody obniżania kosztów pracy jako czynnik optymalizacji poziomu oraz struktury zatrudnienia ..... 307**

5.1. Metody optymalizacji kosztów pracy w przedsiębiorstwach ..... 307

5.1.1. Optymalizacja kosztów pracy przez uelastycznienie zatrudnienia i czasu pracy . 307

5.1.2. Redukcja kosztów pracy poprzez refundację ze środków publicznych ..... 309

5.1.3. *Outsourcing* i *offshoring* części działalności gospodarczej ..... 322

5.1.4. Wprowadzenie systemu wynagrodzeń opartego na efektach pracy ..... 327

5.2. Metody redukcji kosztów pracy w drodze reformy systemu podatkowo-składkowego ..... 332

5.2.1. Znaczenie fiskalne opodatkowania czynnika pracy ..... 332

5.2.2. Wprowadzenie podatku jednolitego jako instrumentu neutralizacji zjawiska klina podatkowego ..... 342

5.2.3. Wprowadzenie podatku pogłównego ..... 350

5.2.4. Podatek od funduszu płac w przedsiębiorstwie jako alternatywne rozwiązanie opodatkowania wynagrodzeń ..... 361

5.2.5. Ujemny podatek dochodowy (z ang. *Negative Income Tax*) ..... 368

5.2.6. Redukcja klina podatkowego poprzez zmianę stawki podatku od dochodów osobistych, kosztów uzyskania przychodów oraz kwoty wolnej od opodatkowania ..... 377

5.2.7. Wprowadzenie emerytury obywatelskiej ..... 384

5.2.8. Pozostałe metody obniżania kosztów pracy ..... 398

Podsumowanie ..... 405

**Zakończenie ..... 408**

**Bibliografia ..... 419**

**Spis skrótów ..... 439**

**Spis tabel ..... 440**

**Spis wykresów ..... 444**

**Spis równań ..... 445**

**Załączniki ..... 446**

# Wstęp

Koszty pracy są istotną determinantą nie tylko konkurencyjności przedsiębiorstw, ale także sytuacji na rynku pracy. Zależność pomiędzy kosztami pracy a zatrudnieniem, bezrobociem i produktywnością pracy jest wieloaspektowa. Jest to jednak bardzo skomplikowana relacja, gdyż koszty pracy są kategorią szczególnie złożoną, a próby określenia tej zależności wzbudzają wiele kontrowersji[1]. Ekonomiści z poszczególnych nurtów mają w tej kwestii odmienne poglądy. I tak, przedstawiciele neoliberalnych szkół ekonomii są zgodni w swoich przekonaniach, że niższe koszty pracy (a w szczególności opodatkowanie pracy) mogą przyczynić się do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia, które jak wiadomo może wywoływać szereg negatywnych konsekwencji ekonomicznych, społecznych i psychologicznych. Tezę tę potwierdzają pracodawcy, którzy również postulują redukcję kosztów pracy, głównie przez reformę systemu podatkowo-składkowego. W opozycji do tej tezy stoją reprezentanci szkoły neokeynesowskiej, którzy uważają, że ograniczenie wzrostu płac, przy rosnących kosztach utrzymania gospodarstw domowych, oznaczać będzie zmniejszony popyt globalny, a działania w tym zakresie nie są społecznie akceptowalne i nie wpływają na ograniczenie bezrobocia. Zatem główną przyczyną niskiej produktywności i bezrobocia według interwencjonistów jest niedostateczna wysokość ogólnych wydatków. Udzielenie jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o charakter i siłę oddziaływania kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy nie jest jednak możliwe bez uwzględnienia szeregu czynników, które warunkują tę zależność[2].

Koszty pracy mogą determinować zatrudnienie zarówno od strony podażowej (stymulowanie lub demotywowanie do aktywności zawodowej), jak i od strony popytowej (poprzez tworzenie nowych lub likwidację już istniejących miejsc pracy)[3]. W Polsce funkcjonuje wiele sprzecznych opinii o kosztach pracy, często nie mających pokrycia z realiami gospodarczymi. Niski poziom płac w Polsce jest traktowany jako czynnik, który zwiększa konkurencyjność gospodarki i stanowi jedną z głównych zachęt dla inwestorów zagranicznych. Przedsiębiorcy sądzą jednak, że poziom kosztów pracy (przede wszystkim narzuty na wynagrodzenia pracowników, jakimi są pozapłacowe koszty zatrudnienia[4], określane mianem klina podatkowego)

---

[1] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Scientific Publishing Group, Gdańsk 2005, s. 1-3.

[2] **A. Furmańska-Maruszak**, *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2008, s. 17-19, 77-79.

[3] **D. Kotlorz,** *Wybrane aspekty deregulacji rynku pracy*, w: **D. Kotlorz** (red.), *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009, s. 10.

[4] **K. Polarczyk**, *Opodatkowanie wynagrodzeń za pracę (składki i PIT) w Państwach Unii Europejskiej*, Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 6/2008, s. 9, 13.

w Polsce jest wysoki. Klin podatkowy określa stopień obciążenia podatkami i składkami na powszechne ubezpieczenia społeczne w stosunku do całkowitych kosztów zatrudnienia pracownika. Wraz z jego wzrostem maleje podaż i oficjalny popyt na pracę, a wzrasta bezrobocie i zatrudnienie w szarej strefie.

Koszty pracy są nie tylko kategorią społeczną, ale także istotną składową rachunku ekonomicznego. Są jednym z kluczowych czynników, które decydują o strategii zarządczej podmiotów gospodarczych. Ze względu na specyfikę kosztów pracy, nie można zastosować takich samych zasad ich redukcji, jak w przypadku innych kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa. Podlegają one regulacjom prawnym ze strony państwa i są ściśle związane z czynnikiem ludzkim[5]. Koszty pracy nie tylko determinują strategię gospodarowania zasobami ludzkimi, ale są również źródłem dochodów niezbędnych do utrzymania i zaspokojenia potrzeb materialnych i niematerialnych (również w dalszej perspektywie) oraz umożliwiających osiągnięcie awansu społecznego[6]. W aspekcie podażowej strony rynku pracy należy przypuszczać, że obniżenie obciążeń podatkowych związanych z zatrudnieniem mogłoby przyczynić się do wzrostu wynagrodzeń pracowników, natomiast bezrobotnych (zwłaszcza długotrwałych) skłoni do efektywnego poszukiwania pracy i jej podjęcia.

Poziom klina podatkowego w Polsce jest zróżnicowany w zależności od rodzaju zawartej umowy pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą. Dysproporcje te powodują, że przy niskich wynagrodzeniach obie strony umowy preferują nietypowe formy zatrudnienia[7]. W ten sposób pracodawca ponosi niższe koszty zatrudnienia, a pracownicy dysponują większym dochodem[8]. Klin podatkowy w Polsce charakteryzuje się ponadto niekorzystną strukturą w porównaniu do pozostałych krajów Unii Europejskiej (UE). W Polsce składki na powszechne ubezpieczenia społeczne płacone przez pracownika stanowią 43,03% klina podatkowego, natomiast składki płacone przez pracodawcę 39,63%. Łączny udział składek ubezpieczeniowych stanowi ogółem 82,66% klina podatkowego i jest to największy udział w całej UE[9]. Tak wysoka partycypacja składek ubezpieczeniowych w strukturze klina podatkowego jest negatywnie oceniana przez uczestników rynku pracy, a w szczególności przedsiębiorców, ponieważ prowadzi do wzrostów

---

[5] **J. Marciniak**, *Optymalizacja zatrudnienia – zwolnienia, outsourcing, outplacement*, Wolters Kluwer, Kraków 2009, s. 8.

[6] **K. Kolegowicz, B. Kulisa, A. Nehring,** *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004, s. 29.

[7] **R. Walkowiak**, *Formy zatrudnienia a koszty pracy*, w: **A. Organiściak-Krzykowska, M. Cicha-Nazarczuk** (red.), *Przemiany rynku pracy w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, Olsztyn 2015, s. 76.

[8] **R. Gwiazdowski**, *Podatek progresywny i proporcjonalny. Doktrynalne przesłanki, praktyczne konsekwencje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007, s. 200-206.

[9] Obliczenia własne na podstawie danych Komisji Europejskiej, http://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/# [dostęp 29.04.2017 r.].

kosztów pracy, obniża konkurencyjność oraz skłania do działania w szarej strefie. Taka konstrukcja klina podatkowego z jednej strony oznacza, że niezbędna jest reforma systemu podatkowo-składkowego, w celu obniżenia kosztów zatrudnienia, a z drugiej strony wskazuje na trudności z jej przeprowadzeniem, gdyż wymaga zmian w systemach: społecznym, zdrowotnym i podatkowym[10]. Jednocześnie należy podkreślić, że liczne, nieprzejrzyste i stale zmieniające się regulacje prawne, zawarte w wielu ustawach i rozporządzeniach regulujących sposoby zatrudnienia i wynagradzania pracowników, są znaczącym utrudnieniem w prowadzeniu aktywnej i elastycznej polityki zatrudnieniowej. Stąd wymagane jest uproszczenie prawa pracy i całego systemu podatkowo-składkowego[11].

Koszty pracy są pojęciem relatywnie nowym w polskiej literaturze, gdyż pojawiły się w niej na początku lat 60. XX wieku. Badania statystyczne kosztów pracy zaczęły się dopiero na początku lat 90. XX wieku, po transformacji gospodarczej[12]. W literaturze dostrzega się niedostatek wieloaspektowych rozważań w zakresie podjętej problematyki badawczej, ponieważ w dotychczasowych analizach oceniano wyłącznie wpływ płac na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy, pomijając koszty pozapłacowe. Przeprowadzone badania wpływu kosztów pracy na zatrudnienie w Polsce, zwłaszcza w odniesieniu do regionów, nie są wystarczająco wyczerpujące, a ich wyniki nie zawsze dają jednoznaczną odpowiedź, przez co wymagają dalszych analiz.

W rozważaniach ekonomistów bardzo rzadko przedstawiane są metody optymalizacji kosztów pracy w odniesieniu do warunków mikro- i makroekonomicznych, i co więcej, najczęściej ograniczają się jedynie do uelastycznienia zatrudnienia. Dlatego też w rozprawie podjęto próbę przedstawienia propozycji metod skonsolidowanej reformy systemu podatkowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne, które mogłyby przyczynić się do zmniejszenia klina podatkowego. Punktem wyjścia rozważań każdej proponowanej zmiany, było zachowanie neutralności budżetowej, czyli utrzymanie takiego poziomu dochodów budżetowych, jakie występowały w badanym okresie. Zamiarem autora było także zaproponowanie rozwiązań organizacyjno-prawnych, które przedsiębiorstwa mogłyby wykorzystać w celu obniżenia kosztów zatrudnienia pracownika, bez konieczności zmian systemowych.

Intencją było również oryginalne ujęcie tematu oraz rozwinięcie tematyki kosztów

---

[10] **M. Wojciuk, R. Dziemianowicz**, *Ocena progresywności klina podatkowego w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 475/2017, s. 403.
[11] **Ł. Nadolny**, *Klin podatkowy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, Polityka Społeczna, nr 5-6/2009, s. 14.
[12] **J. Stasiak,** *Koszty pracy w Polsce w latach 1993-2004*, w: **A. Krajewska** (red.), *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 8-9; **Z. Lonc**, *Jak się liczy koszty pracy*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 1993, s. 14.

pracy, które będą stanowiły uzupełnienie luki w polskiej literaturze przedmiotu. Przyjęto, że przeprowadzona analiza następstw proponowanych rozwiązań pozwoli zidentyfikować obszary warte kontynuowania badań lub implementacji do systemu prawno-ekonomicznego

Reforma systemu opodatkowania pracy wymaga dokładnego przygotowania i uwzględnienia indywidualnych oczekiwań uczestników rynku pracy. Prawdziwym wyzwaniem dla państwa będzie bowiem nie tylko przeprowadzenie reformy, ale także zneutralizowanie jej potencjalnych negatywnych skutków dla społeczeństwa.

Problem badawczy pracy zawiera się w dwóch pytaniach:

- w jaki sposób koszty pracy w wpływają na decyzje pracodawców dotyczące zatrudnienia (ujęcie popytowe)?
- w jaki sposób klin podatkowy oddziałuje na gotowość pracowników do podjęcia pracy oraz na produktywność zatrudnionych (ujęcie podażowe)?

Celem głównym rozprawy jest zatem określenie wpływu kosztów pracy i ich składowych na decyzje pracodawców i pracowników dotyczące zatrudnienia.

Głównemu celowi rozprawy przyporządkowano następujące cele szczegółowe:

- ocena poziomu i struktury kosztów pracy oraz klina podatkowego w Polsce na tle państw UE oraz ich partycypacji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem;
- określenie poziomu kosztów pracy w Polsce i ich determinant w sektorach gospodarki i poszczególnych branżach;
- zaproponowanie metod możliwych do wykorzystania przez pracodawców w celu obniżenia kosztów pracy w ramach dostępnych i legalnych rozwiązań organizacyjnych;
- wskazanie rozwiązań w prawie podatkowym i prawie ubezpieczeń społecznych, jakie należałoby przyjąć, aby zoptymalizować koszty pracy, a następnie zidentyfikowanie ich hipotetycznych społecznych i ekonomicznych następstw.

Na podstawie przeglądu literatury, celu głównego oraz celów szczegółowych przyjętych w rozprawie sformułowano następujące hipotezy badawcze:

- wysokie koszty pracy, w tym zwłaszcza klin podatkowy, stanowią jedną z najistotniejszych barier w rozwoju przedsiębiorstw, prowadząc do marnotrawstwa pracy i dezaktywacji pracowników, co negatywnie wpływa na poziom zatrudnienia;
- podażowa i popytowa strona rynku jest zainteresowana reformą systemu podatkowo-składkowego polegającą na obniżeniu kosztów pracy;
- niższy udział kosztów pozapłacowych w strukturze klina podatkowego skłoni

pracodawców do zwiększenia zatrudniania, a tym samym wpłynie na zwiększenie podaży pracy.

Podmiotowy zakres rozprawy obejmuje uczestników dwóch regionalnych, sąsiadujących ze sobą rynków pracy (pracodawców i pracowników), mianowicie województw lubuskiego i wielkopolskiego. Wybór rynków pracy tych województw jest motywowany dysproporcjami, jakie na nich występują. Oba regiony różnią się wielkością rynków pracy zarówno pod względem terytorialnym, jak i populacji. Rynek pracy w Wielkopolsce jest uważany za „wzorcowy", z panującą na nim ukształtowaną i ustabilizowaną sytuacją. Województwo lubuskie w przeciwieństwie do wielkopolskiego nie spełnia stereotypu prężnej i zasobnej Polski Zachodniej, a jego położenie przy granicy z Niemcami nie przekłada się na szczególnie wysokie wskaźniki rozwoju, jakie osiąga Wielkopolska. Ponadto Ziemia Lubuska zalicza się do regionów o niskiej atrakcyjności inwestycyjnej oraz relatywnie złej sytuacji materialnej gospodarstw domowych, co przyczynia się do zjawiska ujemnego salda migracji zwłaszcza uczniów, studentów i osób w wieku produkcyjnym. Ograniczona siła nabywcza mieszkańców Ziemi Lubuskiej, a także niedostatek kapitału społecznego i intelektualnego ograniczają zdolności województwa do endogenicznego rozwoju. Kierunkiem migracji Lubuszan jest najczęściej Wielkopolska oraz Niemcy. Przewiduje się, że jeżeli w Lubuskiem nie zostaną zapewnione atrakcyjne miejsca pracy (zwłaszcza osobom młodym), województwu temu grozi stopniowa depopulacja. Z kolei w województwie wielkopolskim obserwuje się dodatnie salda przepływów pracowników. Województwo to zajmuje miejsce w ścisłej czołówce w Polsce pod względem zarejestrowanych przedsiębiorstw. Najliczniejsze strumienie przyjeżdżających do pracy do Wielkopolski ( zwłaszcza do Poznania) z innych województw były skierowane właśnie z województwa lubuskiego[13]. Ponadto wybór obu rynków pracy do badania podyktowany jest faktem, iż pierwotnym promotorem tejże rozprawy był Śp. Prof. dr hab. Wacław Jarmołowicz, który interesował się szczególnie tymi rynkami, ponieważ wychował się w województwie lubuskim (o czym wielokrotnie z wielką dozą sentymentu wspominał podczas seminariów), a drogę życiową i karierę naukową związał z województwem wielkopolskim. Podobnie autor rozprawy zna oba rynki pracy i w ramach nich funkcjonuje na co dzień, mianowicie mieszka w województwie lubuskim i tam zdobywał pierwsze doświadczenie zawodowe, a następnie studiował

[13] *Roczniki Statystyczne województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Zielona Góra 2005-2017 oraz *Roczniki statystyczne województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*, Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2005-2017; *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2017 r.,* www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci_2018/obywatele-Ukrainy-pracujacy-w-Polsce-raport.pdf [dostęp 30.12.2018]; *Dojazdy do pracy. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2012.

w Poznaniu, gdzie obecnie pracuje.

Przedmiotem badań prowadzonych w rozprawie jest wpływ wysokości kosztów pracy i związanego z nimi klina podatkowego na postawy pracodawców i pracobiorców na rynku pracy oraz potencjalne skutki społeczno-fiskalne, jakie wywołałyby proponowane reformy systemu opodatkowania pracy.

Zakres czasowy przeprowadzonych w rozprawie analiz empirycznych objął lata 2004-2016. Początek okresu badawczego został wybrany ze względu na przemiany o charakterze politycznym, społecznym i gospodarczym, będące następstwem wstąpienia Polski do UE. Z kolei rok 2016 jest granicą dostępności danych statystycznych dotyczących kosztów pracy, które są publikowane co 4 lata. W okresie tym, oprócz akcesji do UE, przeprowadzono w Polsce reformy opodatkowania pracy, które polegały m.in. na ograniczeniu skali podatku dochodowego od osób fizycznych do dwóch progów i zmianach wysokości składek na ubezpieczenia społeczne. Zmiany te znalazły swoje odzwierciedlenie w poziomie klina podatkowego[14].

Rozprawa doktorska ma charakter teoretyczno-empiryczny z przewagą podejścia empirycznego. Wykorzystano w niej zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. W zakresie metod jakościowych przeprowadzono studia literaturowe oraz dokonano analizy uregulowań podatkowych, systemu ubezpieczeń społecznych i innych uwarunkowań rynku pracy. Przeważająca część badań opierała się na metodach ilościowych. Do narzędzi ilościowych wykorzystanych w rozprawie należą: porównawcze statystyki opisowe, analiza statystyczna oparta na korelacji liniowej Pearsona oraz modele regresji liniowej, analiza sprawozdań finansowych wybranych przedsiębiorstw. Wpływ kosztów pracy na podaż i popyt pracy został zbadany za pomocą badania kwestionariuszowego (z uwzględnieniem etapu pilotażowego) z pracownikami oraz pracodawcami z województw lubuskiego i wielkopolskiego. W celu określenia potencjalnych skutków fiskalnych i społecznych proponowanych reform, autor przeprowadził symulację, polegającą na zastąpieniu podatku dochodowego od osób fizycznych i składek na powszechne ubezpieczenia społeczne inną daniną publiczną. Aby zagwarantować neutralność budżetową, do obliczeń przyjęto całkowite wpływy z tytułu opodatkowania pracy z 2016 roku, które musiałyby być względnie zrekompensowane po przeprowadzeniu reformy. W symulacji tej przyjęto również zasadę *ceteris paribus*, czyli zbadano wpływ pojedynczych rozwiązań na klin podatkowy, a pozostałe elementy systemu podatkowo-składkowego przyjęto jako stałe.

Rozprawa składa się z pięciu rozdziałów. Struktura pracy podporządkowana jest

[14] **J. Tomkiewicz**, *Redukcja deficytu w kontekście krajowej i międzynarodowej sytuacji makroekonomicznej*, w: **J. Szołno-Koguc, A. Pomorska** (red.), *Ekonomiczne i prawne uwarunkowania i bariery redukcji deficytu i długu publicznego*, LEX Wolter Kluwer Business, Warszawa 2011, s. 98.

realizacji jej celu głównego, podczas gdy w poszczególnych rozdziałach dąży się do realizacji celów pobocznych.

W rozdziale pierwszym dokonano prezentacji teoretycznych aspektów funkcjonowania rynku pracy z odwołaniem do wybranych teorii dotyczących gospodarowania zasobami pracy. Przedstawiono w nim pojęcie i rodzaje rynku pracy oraz zdefiniowano jego elementy. Wskazano na zróżnicowanie stosowanej terminologii wobec niejednokrotnie tak samo definiowanych kategorii. W tej części rozprawy poświęcono również miejsce zagadnieniom dotyczącym zatrudnienia, zwracając uwagę jak ważne funkcje pełni ta kategoria dla społeczeństwa i gospodarki. Scharakteryzowano formy zatrudnienia (zatrudnienie typowe i elastyczne) wskazując ich zalety oraz mankamenty. Ważne miejsce w rozważaniach zajmuje kwestia bezrobocia, tj. jego klasyfikacji oraz skutków ekonomicznych, społecznych i natury psychologicznej, a także zagadnienie zatrudnienia nierejestrowanego.

Rozdział drugi poświęcony jest kosztom pracy. Przedstawiono w nim definicje, klasyfikacje kosztów pracy i ich przekroje strukturalne. Rozdział ten zawiera również analizy porównawcze poziomu, dynamiki i struktury kosztów pracy w Polsce na tle pozostałych państw UE. W dalszej części zdefiniowano klin podatkowy oraz przedstawiono jego wysokość i strukturę na podstawie obowiązujących w Polsce regulacji prawnych. Korzystając z danych Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu) porównano również wysokość klina podatkowego i jego poszczególne części składowe w krajach członkowskich UE. Na kształtowanie się poziomu klina podatkowego wpływa też mechanizm progresji stosowanych rozwiązań podatkowych i parapodatkowych oraz katalog preferencji. W związku z tym ocenie poddana została efektywność progresji klina podatkowego w państwach UE oraz zbadano, w jaki sposób ulgi pomniejszają rozmiary opodatkowania pracy.

Treść trzeciego rozdziału stanowi analiza sytuacji na rynku pracy w Polsce. Dokonano w nim opisu zmienności rozmiarów i wskaźników zatrudnienia, struktury pracujących oraz skali bezrobocia według kryteriów: płci, wieku i poziomu wykształcenia. Przedstawiono także zróżnicowanie przestrzenne tych zjawisk w podziale na województwa. W rozdziale tym omówiono aspekty funkcjonowania rynku pracy w województwach lubuskim i wielkopolskim, wskazując przy tym podobieństwa i różnice obu rynków.

W rozdziale czwartym przedstawiono znaczenie kosztów zatrudnienia pracowników w całkowitych kosztach operacyjnych prowadzonej działalności gospodarczej wybranych przedsiębiorstw. Następnie zbadano wpływ tych kosztów na gospodarowanie zasobami pracy. W celu weryfikacji oddziaływania kosztów pracy na poziom zatrudnienia, bezrobocia oraz produktywności podjęto próbę przeprowadzenia własnych badań, w oparciu o konstrukcję

modeli ekonometrycznych. Elementem tego rozdziału jest także zaprezentowanie wyników badań kwestionariuszowych obydwu stron rynku pracy. Ich celem było poznanie opinii pracodawców na temat wpływu kosztów pracy na funkcjonowanie przedsiębiorstw, politykę zatrudnienia i płac oraz weryfikacja postawy pracowników i bezrobotnych w kwestii podejmowania zatrudnienia oraz wydajności pracy w relacji do wysokości opodatkowania ich wynagrodzeń oraz przyszłych świadczeń emerytalnych. Ponadto w rozdziale tym została zweryfikowana teza, że zarówno strona popytowa, jak i podażowa rynku pracy oczekują reformy opodatkowania systemu opodatkowania pracy, która mogłaby zwiększyć efektywność gospodarowania zasobami pracy i przyczynić się do zmniejszenia rozmiarów szarej strefy.

Ostatni – piąty rozdział rozprawy jest przeniesieniem wcześniej zgromadzonych wniosków na grunt empiryczny. W tej części pracy zostały przedstawione metody optymalizacji poziomu opodatkowania pracy, które potencjalnie miałyby doprowadzić do obniżenia pozapłacowych kosztów zatrudnienia. Sugerowane rozwiązania miałyby sprostać oczekiwaniom uczestników rynku pracy i przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy, zmotywować pracowników do bardziej efektywnej pracy a bezrobotnych do jej podjęcia. Symulację oparto na wprowadzeniu rozwiązań proponowanych przez wybrane ugrupowania polityczne, bądź organizacje społeczne. Ponadto w części tej wskazano, które z dostępnych obecnie przedsięwzięć w skali mikro- przyczynić mogłyby się do pomniejszenia kosztów pracy, z zachowaniem obecnej wydajności pracy. Przedstawiono również skutki społeczno-ekonomiczne wszystkich proponowanych rozwiązań, które miały posłużyć do wyłonienia najkorzystniejszego sposobu reformy opodatkowania pracy.

W rozprawie wykorzystano krajową oraz obcojęzyczną literaturę zwartą oraz artykuły naukowe, dotyczące rynku pracy, finansów publicznych, podatków oraz strategii zarządczych. Przy prowadzeniu analiz opisowych skorzystano również z aktów prawnych, raportów z konferencji, źródeł internetowych. Źródłem informacji statystycznych były dane o charakterze wtórnym sporządzone przez polskie ministerstwa (głównie Ministerstwo Finansów), Główny Urząd Statystyczny (GUS) oraz Eurostat. W celu sprawdzenia udziałów kosztów pracy w kosztach operacyjnych przedsiębiorstw wykorzystano sprawozdania finansowe udostępnione przez wybrane podmioty gospodarcze z różnych branż i o innym charakterze działalności. Do badania wybrano spółki, których koszty wynagrodzeń były najbardziej zbliżone do ich przeciętnego poziomu w danym województwie. Dane o charakterze pierwotnym pozyskano od respondentów biorących udział w badaniu kwestionariuszowym.

# Rozdział I
# Teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy

## 1.1. Rynek pracy - jego rodzaje i elementy

### 1.1.1. Pojęcie i rodzaje rynku pracy

Atrybutem życia osobistego i społecznego jest praca, definiowana jako proces świadomej i uporządkowanej aktywności fizyczno-umysłowej, której głównym celem jest przekształcenie szeroko pojmowanego otoczenia w ten sposób, aby zwiększyć szanse przetrwania jednostki ludzkiej oraz całej zbiorowości społecznej[15]. Już w V wieku św. Aureliusz Augustyn z Hippony w dziele „*De Civitate Dei*" („*O państwie bożym*") wyraził pogląd, że praca przyczynia się do bogactwa i nadał jej charakter powszechny. Z nakazu boskiego jest ona obowiązkiem każdego człowieka[16]. Z kolei Adam Smith w „*Badaniach nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*" stwierdził, że praca wynika z natury człowieka i towarzyszy mu od początków jego istnienia. Podkreśla on zarazem, że ludzka praca jest pierwotnym źródłem wartości dóbr i stanowi niezbędny element rozwoju gospodarki[17]. Czesław Strzeszewski zwraca uwagę, że praca jest siłą motoryczną rozwoju społecznego, gospodarczego, kulturalnego i moralnego, a także źródłem postępu ludzkości[18].

W historycznym procesie ewoluującej gospodarki, obok rynku produktów, rynku kapitałowego, rynku ziemi czy też rynku pieniężnego, ukształtował się rynek pracy, który stanowi przedmiot badań wielu dyscyplin naukowych, m.in. ekonomii, socjologii, demografii, geografii społeczno-ekonomicznej czy politologii[19].

Na gruncie literatury przedmiotu spotkać można wiele zróżnicowanych definicji rynku pracy. Clark Kerr ujmuje rynek pracy jako miejsce i mechanizm kształtujący stawki płac i powodujący alokację (przemieszczanie się) pracowników pomiędzy różnymi pracami, w sensie zawodowym, działowym i geograficznym[20].

---

[15] **B. Petrozolin-Skowrońska** (red.), *Nowa Encyklopedia Powszechna PWN. Tom 5*, , PWN, Warszawa 1998, s. 303, hasło - praca.
[16] **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 1. Od starożytności do szkoły klasycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016, s. 42-43.
[17] **A. Smith**, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*. *Tom 1*, PWN, Warszawa 2012, s. 3, 9-10.
[18] **C. Strzeszewski**, *Praca ludzka - zagadnienia społeczno-moralne*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1978, s. 3.
[19] **W. Kwiatkowska**, *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 10.
[20] **C. Kerr**, *Labour Market and Wage Determination. The Balkanization of Labour Markets and other Essays*, University of California Press, Berkeley 1977, s. 38-39.

Derek Bosworth, Peter Dawkins i Thorsten Stromback definiują rynek pracy jako miejsce zorganizowane instytucjonalnie, gdzie podaż pracy styka się z popytem na nią, określając ceny i ilości wymienianych usług siły roboczej[21]. Rynek pracy jest zatem miejscem, na którym odbywa się proces kupna i sprzedaży usług pracy, a uczestnikami tejże wymiany są sprzedający, czyli pracownicy poszukujący pracy, natomiast stroną kupującą są pracodawcy. Przedmiotem transakcji jest usługa pracy między pracownikami a pracodawcami, a ceną tych usług jest uzgodniona umownie płaca[22]. Wacław Wilczyński zwraca uwagę, że rozstrzygające decyzje zależą od negocjacji pomiędzy związkami zawodowymi a związkami pracodawców[23]. Z przytoczonej definicji rynku pracy wynika, że rezultat przebiegu zawartej na nim wymiany zależy nie tylko od dobrowolnie zawieranych transakcji między stronami (aspekt funkcjonalny rynku pracy), ale także przepisów i warunków ich zawierania (aspekt instytucjonalny rynku pracy)[24].

W ujęciu Eugeniusza Kwiatkowskiego rynek pracy to miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy pomiędzy pracodawcami, a pracownikami oraz ustalają się rozmiary tych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, czyli płaca. Ponadto podkreśla, że rynek pracy jest jednym z rynków czynników produkcji, do których zalicza się klasyczne rynki, tj. rynek ziemi, kapitału rzeczowego czy też kapitału pieniężnego. Mimo, iż rynek pracy posiada wiele wspólnych cech z wyżej wymienionymi rynkami, to koniecznie trzeba zwrócić uwagę na jego szczególny charakter, wynikający przede wszystkim ze specyfiki siły roboczej jako czynnika produkcji, ponieważ wpływa ona na funkcjonowanie rynku pracy[25].

Elżbieta Kryńska postrzega rynek pracy w dwóch wymiarach: ogólnym i konkretnym. Pierwszy z nich jest kategorią analityczną podstawowych elementów rynku pracy, wyrażającą ogół form i procesów najmu pracowników przez pracodawców oraz ogół instytucji, uwarunkowań i czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy oraz płac. W znaczeniu konkretnym rynek pracy odnosi się do stosunków pomiędzy podażą pracy, a popytem na nią, a więc jego

---

[21] **D. Bosforth, P. Dawkins, T. Stromback**, *The Economics of the Labour Market,* Pearson Education Limited, Harlow 1996, s. 3.

[22] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy jako otoczenie i obszar gospodarowania w przedsiębiorstwie*, w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007, s. 37-38; **H. Mortimer-Szymczak**, *Rynek pracy i bezrobocie,* Acta Universitatis Lodziensis, nr 135/1995, s. 28.

[23] **W. Wilczyński**, *Rynek i pieniądz w Polsce u progu XXI wieku*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2000, s. 17.

[24] **M. Pilc**, *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993-2012*, CeDeWu, Warszawa 2014, s. 13; **Z. Kaźmierczak**, *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1995, s. 13.

[25] **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 11.

istota sprowadza się do konfrontacji oferty pracy i chętnych do jej podjęcia[26]. W tym ujęciu nie uwzględnia się jednak popytu na pracę i podaży pracy w pełnym wymiarze, lecz tylko te ich elementy (określone przez liczbę osób poszukujących pracy oraz liczbę ofert pracy), które w danym momencie występują na rynku pracy[27].

Zdaniem Urszuli Kaliny-Prasznic rynek pracy to miejsce, zasięg terytorialny dokonywania się alokacji siły roboczej i podejmowania decyzji o zatrudnieniu, gdzie równocześnie uwidaczniają się ekonomiczne jak i społeczne następstwa funkcjonowania gospodarki. Zazwyczaj pierwsze przejawy dokonujących się zmian koniunkturalnych w gospodarce najszybciej i najwyraźniej pojawiają się na rynku pracy, pomimo iż nie funkcjonuje na nim konkurencja doskonała. Wynika to ze ścisłej korelacji rynku pracy z wieloma wpływającymi na podaż zasobów pracy i popyt na pracę dziedzinami życia społeczno-ekonomicznego[28].

W rozumieniu Wiesławy Kozek rynek pracy jest swoistą instytucją życia społecznego, czyli stałym, regularnym i nawykowym współdziałaniem ludzi uwzględniającym uznane normy, zwyczaje i wartości. Jego normatywną podstawę stanowi kupno i sprzedaż specyficznego dobra rynkowego, jakim jest ludzka praca. Na rynku tym silnie uwidacznia się aspekt wymiany, dystrybucji i cyrkulacji usługi pracy. W wyniku współdziałania jednostek dochodzi do spotkania wolnego właściciela określonych kwalifikacji i umiejętności (pracownika) oferującego pracę o pewnym standardzie w zamian za wynagrodzenie oraz nabywcy tej pracy (pracodawcy), również suwerennego w swoich decyzjach o jej kupnie i za określoną stawkę[29].

Przytoczone określenia rynku pracy kreują jego specyfikę, która sprowadza się do człowieka (wymiar społeczny), jego pracy, czyli aktywności zawodowej (wymiar ekonomiczny) oraz przestrzeni - terytorium, na którym dokonują się prawidłowości rynkowe (wymiar organizacyjny). W tychże wymiarach zachodzą relacje zgodne z prawami rządzącymi rynkiem, czyli popytem i podażą.

W rzeczywistości gospodarczej istnieją zróżnicowane wymiary, aspekty i płaszczyzny analizy rynku pracy, na podstawie których dokonywany jest jego podział. Najczęściej rozpatrywany jest on w oparciu o statystyczne cechy opisujące zasoby siły roboczej (wiek, płeć, wykształcenie, zawód, kwalifikacje, funkcje, narodowość), jak i miejsca pracy (np. branża). Stąd też można wyróżnić rynek pracy kobiet, mężczyzn, absolwentów, osób powyżej 50 roku

---

[26] **E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki**, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Wydawnictwo Instytut Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 1998, s. 15.
[27] **W. Kwiatkowska**, *Zmiany strukturalne...*, op. cit., s. 9.
[28] **U. Kalina-Prasznic**, *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy*, w: **M. Noga**, **M. K. Stawickia** (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu, Warszawa 2009, s. 7.
[29] **W. Kozek**, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2016, s. 16.

życia[30].

Podstawowymi kryteriami podziału rynku pracy są przestrzeń geograficzna oraz wymiar kwalifikacyjno-zawodowy[31].

Z punktu widzenia rozległości obszaru wzajemnego oddziaływania popytu i podaży zasobów siły pracy (kryterium przestrzenne) wyodrębnia się[32]:

- rynek lokalny, obejmujący obszar usytuowany w takiej odległości od podmiotu, z krańców którego można dojechać do miejsca pracy w dogodnym czasie. Zwykle rozpatrywany jest w skali gminy, powiatu lub kilku powiązanych ze sobą miast i gmin;
- rynek regionalny, który swoim zasięgiem obejmuje obszary o podobnych cechach społeczno-gospodarczych, kulturowych i historycznych. Utożsamiany jest z obszarem województwa;
- krajowy rynek pracy - rozpatrywany jest w skali całego kraju. Podlega on ogólnej polityce państwa i regulowany jest poprzez decyzje na szczeblu centralnym;
- transnarodowy rynek pracy - tworzą go rynki państw, na których terytorium obserwuje się wzrost integracji gospodarczej, swobodę przemieszczania się ludności i zasobów pracy, równe traktowanie pracowników, zakaz stosowania praktyk dyskryminacyjnych w zakresie zatrudniania, warunków pracy i wynagradzania w wyniku zawartych porozumień międzynarodowych np. UE, BRICS;
- globalny rynek pracy (ogólnoświatowy), powstający w wyniku rozwoju i zacieśniania międzynarodowych współzależności gospodarczych przedsiębiorstw, dynamicznego wzrostu liczby i zasięgu korporacji transnarodowych oraz postępującego w świecie procesu globalizacji[33], który wzmacnia zjawiska przepływu zasobów pracy. Przejawem powstającego globalnego rynku pracy jest migracja zarobkowa pracowników, przekazywanie części lub całości zadań, funkcji przedsiębiorstwa, zlecanie projektów podmiotom zewnętrznym określane mianem *outsourcingu*[34]

---

[30] **A. Skórska**, *Rynek pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2016, s. 14; **A. Organiściak-Krzykowska**, *Teoretyczne aspekty rynku pracy*, w: **A. Organiściak-Krzykowska, R. Walkowiak, K. Nyklewicz** (red.), *Innowacyjne formy pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2014, s. 10.

[31] **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy...*, op. cit., s. 17.

[32] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 14-15; **A. Organiściak-Krzykowska**, *Teoretyczne aspekty...*, op. cit., w: **A. Organiściak-Krzykowska, R. Walkowiak, K. Nyklewicz** (red.), *Innowacyjne formy…*, op. cit., s. 11-13.

[33] **P. Deszczyński**, *Konceptualizacja pojęcia globalizacji*, w: **P. Deszczyński** (red.), *Globalizacja. Szanse. Zagrożenia. Perspektywy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2009, s. 274.

[34] **M. Tyrańska**, *Istota i znaczenie outsourcingu w działalności przedsiębiorstw*, w: **S. Wawak, M. Sołtysik** (red.), *Współczesne trendy w outsourcingu*, Wydawnictwo Mfiles, Kraków 2015, s. 13-15.

oraz przenoszenie wybranych procesów produkcji, usług i administracji przedsiębiorstwa za granicę (*offshoring*)[35].

Kategorią istotnie różnicującą rynek pracy jest wymiar kwalifikacyjno-zawodowy, stanowiący podstawę do wyodrębnienia zawodowych rynków pracy. Specyfika konkretnych zawodów, posiadanie określonej wiedzy i odpowiednich umiejętności do wykonywania danej profesji sprawiają, że w praktyce nie istnieje swobodny transfer zasobów ludzkich pomiędzy zawodami[36]. Zdaniem amerykańskich socjologów badających zachowania uczestników gospodarki - Delberta C. Millera i Williama H. Forma - poszczególne grupy zawodowe różnią się znacząco stopniem kontroli nad rynkiem pracy, na którym funkcjonują. Na tej podstawie wyodrębnili następujące rodzaje zawodowych rynków pracy[37]:

- rynek powstający pod kontrolą grupy zawodowej, która kontroluje decyzje odnoszące się do własnych wynagrodzeń i warunków zatrudnienia oraz podejmuje analogiczne decyzje w odniesieniu do innych profesji i grup pracowniczych (dyrektorzy, menadżerowie, właściciele dużych przedsiębiorstw i parlamentarzyści);
- rynek tradycyjny, na którym grupa zawodowa monopolizuje praktyczne umiejętności oraz ustala zasady etyczne odnoszące się do wykonywania określonego zawodu (prawnicy, architekci, lekarze, niezależni rzemieślnicy, np. jubiler, fryzjer, hydraulik). Zasady etyczne spełniają rolę barier i regulatorów zachowań (zdobycie kwalifikacji zawodowych trwa długo i nie zawsze w systemie oficjalnej edukacji szkolnej, rekrutacja nadzorowana jest przez silne zrzeszenia zawodowe);
- rynek formalnie administrowany związany z urzędnikami oraz zawodami, których funkcjonowanie ściśle określone jest przez przepisy prawne (wysokość pensji zależy od stażu pracy oraz poziomu formalnych kwalifikacji);
- rynek kontestujący - charakterystyczny dla grup zawodowych angażujących się w zbiorowe protesty, np. górnicy, nauczyciele, pielęgniarki. Warunki pracy i płacy określane są głównie przez przetarg;
- wolny rynek zawodowy (nieustrukturyzowany), który związany jest z grupami zawodowymi o niskich kwalifikacjach, a główną determinantą wysokości płac jest zależność między popytem i podażą na daną pracę.

---

[35] **I. Oshri, J. Kotlarsky, L. P. Willcocks**, *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring*, Palgrave Macmillan UK, Londyn 2011, s. 7-8.
[36] **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy...*, op. cit., s. 19.
[37] **D.C. Miller, W.H. Form**, *Industrial Sociology: the sociology of work organizations*, Harper & Brothers, Nowy Jork 1964, s. 760-762; **E. Patra**, *Segmentacja rynku pracy - wybrane aspekty*, Rozprawy Naukowe i Zawodowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu, nr 22/2016, s. 90-91.

Niektóre rynki poszczególnych zawodów, oprócz charakterystycznych wyróżników należących do powyższych kategorii posiadają specyficzne cechy, które nie pozwalają na jednoznaczne przyporządkowanie ich do rynków idealnych.

Z perspektywy sposobu pozyskiwania pracowników rynek pracy dzieli się na tzw. wewnętrzny rynek pracy, na którym rekrutacja kandydatów na określone stanowiska odbywa się wśród osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie (*insiders*) oraz zewnętrzny rynek pracy, który tworzą pretendenci do zatrudnienia niezwiązani dotychczas z danym przedsiębiorstwem stosunkiem pracy (*outsiders*)[38]. Na rynku wewnętrznym alokacja zasobów pracy oraz ustalanie płac następuje poprzez określone reguły, zasady i procedury. Normy te określają zasady wejścia do rynku wewnętrznego i uzyskania awansu, politykę płac, przywileje, system motywowania pracowników, ich szkolenia, relacje pomiędzy poszczególnymi pracami dla potrzeb mobilności zawodowej, gospodarowanie czasem pracy, czy mechanizm kontroli pracowników. Z kolei na rynku zewnętrznym dominuje konkurencja. Decyzje pracodawców i pracobiorców opierają się na racjonalnym rachunku ekonomicznym, natomiast równowaga osiągana jest poprzez zmienność płac[39]. E. Kryńska podkreśla także, że podział rynku pracy na wewnętrzny i zewnętrzny ma szczególne znaczenie w przedsiębiorstwach, w których od pracowników wymaga się odpowiednich kwalifikacji, stosowane są długookresowe kontrakty oraz występują wysokie stałe koszty pracy[40]. Wówczas polityka personalna jednostek organizacyjnych ukierunkowana jest na korzystanie z rynku zewnętrznego, zwłaszcza dla pozyskania pracowników wykonawczych o niskich kwalifikacjach. Obsada lepszych stanowisk pracy odbywa się w drodze awansu personelu wewnętrznego[41].

Dynamiczne zjawiska i procesy zachodzące na rynku pracy sprawiają, że ulega on ciągłym przeobrażeniom. Jego funkcjonowanie zależy od regulacji prawnych, działalności instytucji rynku pracy oraz sytuacji społecznej, gospodarczej i politycznej państwa[42].

Sprawnie działający rynek pracy przyczynia się do rozwoju gospodarki oraz zapewnia realizację ważnego celu społecznego, jakim jest prawo człowieka do pracy. Ponadto dostarcza informacje o wielkości i strukturze podaży i popytu na pracę z uwzględnieniem kryteriów

---

[38] **E. Kryńska,** *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy*, w: **E. Kryńska** (red.), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000, s. 24; **W. Kozek,** *Rynek pracy…*, op. cit., s. 111; **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy...*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 54.

[39] **E. Kryńska,** *Mobilność zasobów pracy...*, op. cit., w: **E. Kryńska** (red.), *Mobilność zasobów…*, op. cit., s. 24-25.

[40] **E. Kryńska**, *Wewnętrzne rynki pracy - ekspansja czy regres?*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 8-9/1995, s. 32.

[41] **W. Golnau, M. Kalinowski, J. Litwin**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, CeDeWu, Warszawa 2004, s. 131-133.

[42] **A. Organiściak-Krzykowska**, *Teoretyczne aspekty...*, op. cit., w: **A. Organiściak-Krzykowska, R. Walkowiak, K. Nyklewicz** (red.), *Innowacyjne formy…*, op. cit., s. 13-14.

kwalifikacyjno-zawodowych i przestrzennych, zachęca pracodawców i pracobiorców do zapewnienia racjonalnego i efektywnego gospodarowania zasobami pracy oraz kształtowania pożądanej aktywności zawodowo-społecznej. Sprawne funkcjonowanie rynku pracy prowadzi także do urzeczywistnienia rachunku kosztów pracy żywej i uprzedmiotowionej, czego konsekwencją jest weryfikacja społecznej użyteczności angażowania zasobów pracy[43].

### 1.1.2. Elementy rynku pracy

Rynek pracy podobnie jak każdy z rynków, składa się z trzech podstawowych elementów, czyli podaży, popytu i ceny. Terminy te, pomimo twardego charakteru, który wydawałby się być przypisany wyłącznie dobrom i usługom konsumpcyjnym, w przypadku rynku pracy odnosi się w sposób bezpośredni do pracy i pośredni do człowieka[44]. Na rynku pracy ustala się rozmiary transakcji usług pracy oraz warunki ich zawierania, w szczególności wysokości płac. Ustalenia te są rezultatem interakcji dwóch uczestników (stron) rynku pracy, tj. pracobiorców oferujących podaż pracy oraz pracodawców, którzy zgłaszają popyt na pracę[45].

Podaż pracy określona jest przez liczbę pracowników zatrudnionych lub gotowych do podjęcia pracy oraz oferowany przez nich czas, który zamierzają przeznaczyć na wykonywanie tejże pracy. Na tak rozumianą podaż zasobów pracy składają się[46]:

- pracownicy wykonujący pracę w różnych działach gospodarki narodowej;
- osoby zarejestrowane poszukujące pracy;
- osoby pozostające w tzw. bezrobociu ukrytym.

Podaż pracy to obok liczby osób lub zasobu czasu pracy, także oferowana przez te osoby potencjalna wydajność pracy, która konfrontowana jest z wydajnością pracy zgłaszaną przez pracodawców[47]. Zatem podaż pracy utożsamia się z ogółem zasobu pracujących, tj. ludźmi i oferowanymi przez nich kwalifikacjami, doświadczeniem, umiejętnościami (z ang. *know how*), czyli pracą[48].

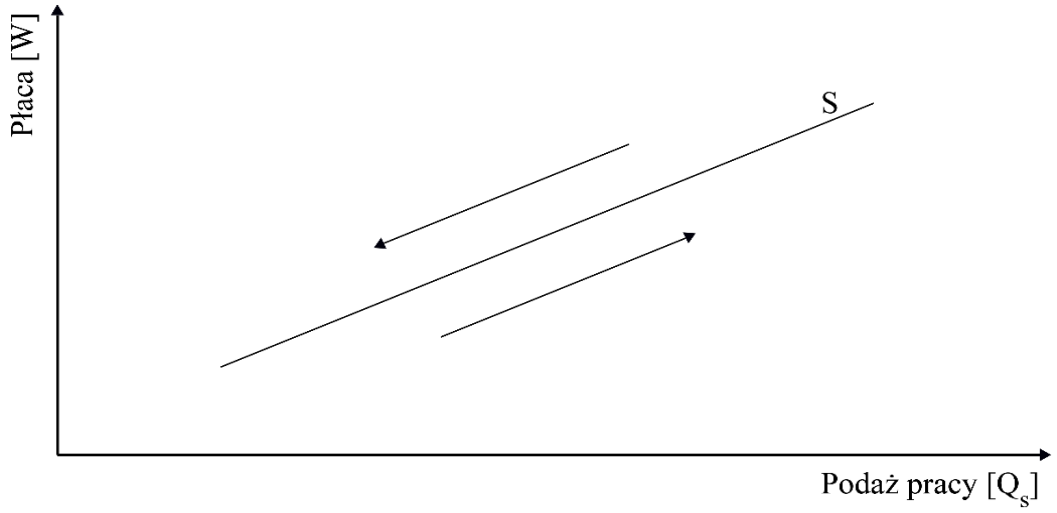
W ujęciu szczegółowym można wprowadzić rozróżnienia podaży pracy. Przedstawia

---

[43] **T. Grzeszczyk**, *Rynek pracy w reformowanej gospodarce Polski. Restrukturyzacja gospodarki regionalnej i lokalnej*, Instytut Planowania Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1990, s. 31.
[44] **K. Brzychcy**, *Regionalny rynek pracy - relacje ekonomiczne, organizacyjne, społeczne*, CeDeWu, Warszawa 2014, s. 45; **K. G. Knight**, *Unemployment: An Economic Analysis*, Barnes & Noble Books, Totowa, New Jersey 1986, s. 259-260.
[45] **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy...*, op. cit., s. 21.
[46] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy...*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 44.
[47] **A. Francik**, **A. Pocztowski**, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1993, s. 38.
[48] **E. Dolny, Z. Meller, Z. Wiśniewski**, *Popyt i pracodawcy na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1998, s. 38.

się całkowitą (globalną) podaż pracy, która obejmuje wszystkie osoby aktualnie aktywne zawodowo, do których zalicza się zarówno osoby pracujące, jak i te, obecnie poszukujące pracy. Innym typem jest aktualna podaż pracy, która odwołuje się jedynie do osób w danym czasie niepracujących, lecz poszukujących zatrudnienia[49]. Poza omówionymi wskazuje się również podaż ilościową oraz jakościową. Podaż w wymiarze ilościowym tworzą osoby poszukujące pracy oraz oferowany przez nie czas, który są gotowe przeznaczyć na jej wykonywanie. Z kolei podaż w ujęciu jakościowym, to nie tylko sama liczba osób ją tworząca, ale wszelkiego rodzaju cechy, którymi pracownicy i kandydaci do pracy się charakteryzują, tj. doświadczenie, kwalifikacje, umiejętności, wiedza oraz oferowana przez nich wydajność pracy[50].

**Wykres 1.1. Krzywa podaży pracy**




Źródło: **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 45.

Na wykresie 1.1. przedstawiono charakterystyczną dla neoklasycznej teorii zależność podaży pracy ($Q_S$) od wysokości płac (W). Zmiany wysokości poziomu płacy powodują przesunięcie rozmiaru podaży pracy wzdłuż krzywej podaży (S). Nachylenie krzywej podaży jest dodatnie, gdyż wzrost płac spowoduje wzrost podaży pracy i odwrotnie - spadek płac spowoduje spadek liczby pracowników (przy założeniu reguły *ceteris paribus*, czyli niezmienności pozostałych czynników)[51].

Krzywa podaży pracy może mieć w określonych warunkach rynkowych niestandardowe nachylenie. Funkcja podaży zależna od wysokości płac może mieć nachylenie ujemne w bardzo

[49] **J. Peck**, *Work-place: The Social Regulation of Labor Markets*, The Guilford Press, Nowy Jork, Londyn 1996, s. 29, 65; **H. Mortimer-Szymczak**, *Przestrzenne zróżnicowanie rynku pracy i bezrobocia*, w: **U. Sztanderska** (red.), *Rynek pracy w trakcie transformacji systemowej w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1992, s. 224.
[50] **J. Unolt**, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 1999, s.29.
[51] **J. Działo, R. Milewski,** *Podstawy teorii podziału i rynki czynników produkcji*, w: **R. Milewski, E. Kwiatkowski** (red.)**,** *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2015, s. 183-185.

wysokich przedziałach wynagrodzeń. Wówczas pracownicy osiągający wysokie dochody wyżej sobie cenią czas wolny, aniżeli kolejne przyrosty dochodów z dodatkowych godzin poświęconych na pracę[52].

Drugą stronę rynku pracy stanowi popyt. Zgłaszany jest on przez pracodawców, którzy decydują o tym, jakie usługi pracy i w jakich ilościach zamierzają nabyć w określonym czasie. Decyzje te znajdują odzwierciedlenie w liczbie pracowników czy też w liczbie roboczogodzin, jaką pracodawcy zamierzają zakupić. Stronę popytową na rynku pracy w znacznej mierze reprezentują przedsiębiorstwa oraz różnego typu instytucje państwowe i samorządowe czy też podmioty działające jako organizacje *non-profit*. Popyt na pracę tworzą następujące uwarunkowania[53]:

- istniejące miejsca pracy w czynnych już, lecz wciąż rozwijanych lub rozbudowywanych przedsiębiorstwach, w tym także te, które powstały na skutek wzrostu zmianowości pracy;
- wolne miejsca pracy utworzone w wyniku ubytku naturalnego (np. przejścia na emeryturę) lub wskutek przyczyn o charakterze pozaekonomicznym (np. konieczność odbycia służby wojskowej, urlop macierzyński czy wychowawczy);
- zapotrzebowanie na pracowników, które wynika z konieczności odtworzenia niedoborów kadrowych, powstałych w rezultacie płynności kadr oraz wahań sezonowych, jakie można zaobserwować w niektórych sekcjach gospodarki;
- nowe miejsca pracy powstałe wskutek oddania do użytku nowych obiektów inwestycyjnych.

Popyt na pracę, podobnie jak jej podaż, może być rozpatrywany w kilku płaszczyznach. Można wyróżnić popyt całkowity (globalny), który uwzględnia zarówno wolne, jak i obsadzone już miejsca pracy oraz popyt aktualny, który swoim zakresem obejmuje jedynie wolne stanowiska pracy, na które pracodawcy poszukują pracowników. Ponadto w literaturze przedmiotu wyróżnia się popyt w wymiarze ilościowym i jakościowym. Popyt na pracę ilościowy jest definiowany jako liczba wolnych stanowisk pracy oraz ilość zasobów czasu pracy odpowiadająca zapotrzebowaniu pracodawców[54]. Z kolei popyt na pracę w wymiarze jakościowym wskazuje

---

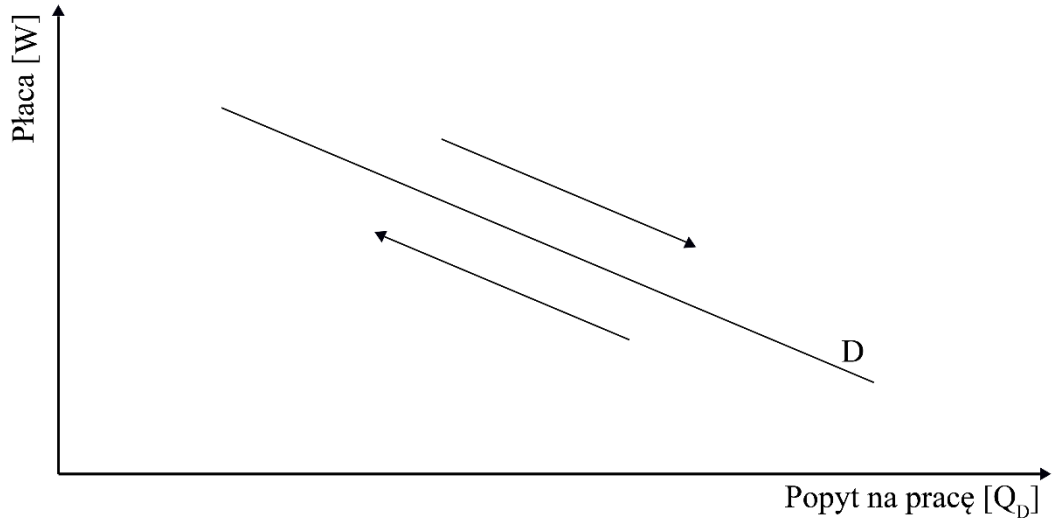
[52] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska,** *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 22; **J. Ham**, *On the interpretation of unemployment in empirical labour supply analysis*, w: **R. W. Blundell, I. Walker** (red.), *Unemployment, Search and Labour Supply*, Cambridge University Press, Cambridge 1986, s. 127-129; **D. S. Hamermesh**, *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey 1993, s. 4-6.

[53] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 40; **S. W. Smith**, *Labour Economics*, Routledge, Nowy Jork 2003, s. 41-42.

[54] **J. Unolt**, *Ekonomiczne problemy…*, op. cit., s.29; **D. Spasford**, *Labour Market Economics*, Routledge Revivals, Boston, Sydney 2013, s. 39-42; **E. Kryńska**, *Istota i uwarunkowania popytu na pracę we współczesnej gospodarce*

wymagane cechy osobowe (wiek, płeć, sprawność umysłową i fizyczną itd.) oraz kwalifikacje i umiejętności kandydatów na pracownika, łącznie z ich dyspozycyjnością wobec pracodawcy[55].

**Wykres 1.2. Krzywa popytu na pracę**




Źródło: **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 42.

Wykres 1.2. przedstawia krzywą popytu na pracę (D) i jego rozmiar ($Q_D$) w zależności od poziomu płac (W). Zmianę stawki płac odzwierciedla ruch wzdłuż krzywej popytu. Jest on zgodny z powszechnie używanym w literaturze prawem popytu, które dotyczy również tego występującego na rynku pracy. Stosując zasadę *ceteris paribus* w myśl tego prawa wraz ze wzrostem płac zmniejsza się ilość popytu na pracę, z kolei spadkowi płac towarzyszy wzrost popytu na pracę. Zatem następuje odwrotnie proporcjonalna zależność pomiędzy poziomem płac i popytu na pracę, stąd nachylenie krzywej popytu jest negatywne (ujemne)[56].

Na rynku pracy należy jednak uwzględniać wzajemne oddziaływanie obu stron równocześnie, a więc konfrontację podaży pracy i popytu na nią. Gdy wielkość popytu na pracę jest równa poziomowi podaży pracy, występuje wówczas tzw. stan równowagi na rynku pracy ($Q_E$). Natomiast płaca, która odpowiada temu stanowi określana jest mianem płacy równowagi[57]. Na

*rynkowej (wybrane koncepcje)*, w: **E. Dolny, J. Meller** (red.), P*opyt na pracę w Polsce. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 1997, s. 8-10.

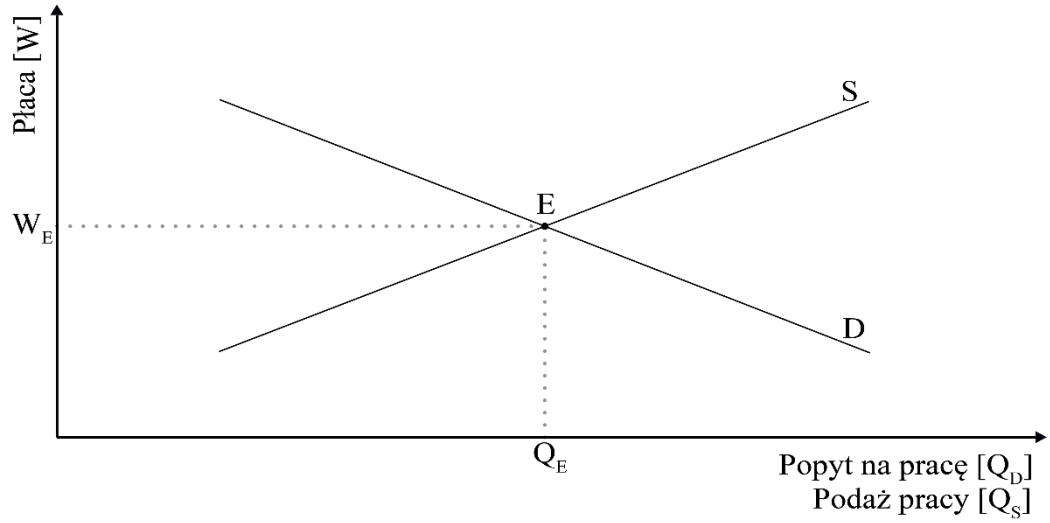
[55] **M. White**, *Labour Supply and Demand in the Nineties*, w: **E. McLaughlin** (red.), *Understanding Unemployment: New Perspectives on Active Labour Market Policies*, , Routledge, Nowy Jork, Londyn 1992, s. 29-30; **E. Dolny, Z. Meller, Z. Wiśniewski**, *Popyt i pracodawcy…*, op. cit., s. 124.

[56] **P. Sloane, P. L. Latreille, N. O'Leary**, *Modern Labour Economics*, Routledge, Nowy Jork 2013, s. 121-125, 151-152; **K. Brzychcy**, *Regionalny rynek…*, op. cit., s. 47.

[57] **C. A. Pissarides**, *Labour Market Adjustment: Microeconomic Foundations of Short-run neoclassical and Keynesian dynamics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1976, s. 197-201; **S. Lis**, *Rynek pracy: popyt na pracę, podaż pracy, segmenty, zasoby ludzkie, bezrobocie i procesy*, w: **T. Huńka, S. Lis, P. Maciaszczyk** (red.), *Rynek pracy - uwarunkowania ekonomiczne, prawne i społeczne*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Prof. Stanisława Tarnowskiego, Tarnobrzeg 2015, s. 19-21.

wykresie 1.3. zobrazowano graficznie stan równowagi rynkowej. Występuje on w punkcie przecięcia się (E) krzywych podaży pracy (S) i popytu na pracę (D), a płaca równowagi odpowiada wówczas poziomowi $W_E$[58].

**Wykres 1.3. Równowaga na rynku pracy**




Źródło: **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy…*, op. cit., s. 28-29.

Jednakże równowaga na rynku pracy nie występuje zawsze (wykres 1.4.). Może dojść do sytuacji, że wysokość płac ukształtuje się na poziomie wyższym niż $W_E$. Wówczas poziom podaży pracy jest wyższy niż rozmiar popytu na tą pracę ($Q_{S2}>Q_{D1}$). Taką sytuację określa się mianem nierównowagi podażowej na rynku pracy lub nadwyżką podaży pracy. Na rynku powstaje wtedy niedobór miejsc pracy w stosunku do liczby pracowników gotowych ją podjąć. Nasilająca się konkurencja pracowników przyczynić się może do obniżenia płac. Pracownicy będą gotowi podjąć pracę za niższą cenę, byleby tylko zdobyć zatrudnienie. Pracodawcy przy malejących płacach będą chętniej zatrudniać pracowników (zwiększy się popyt na pracę), a niektórzy pracobiorcy z tego powodu zrezygnują z podjęcia zatrudnienia (zmniejszy się podaż pracy). Tak więc w efekcie tego płace obniżą się do poziomu równowagi, kiedy to rozmiar popytu będzie równy podaży pracy. Taką sytuację będzie można zaobserwować w wolnokonkurencyjnym modelu rynku pracy. Jednym z głównych założeń funkcjonowania takiego rodzaju rynku jest w pełni swobodnie działający mechanizm, dzięki któremu występuje tendencja do ustalania się stanu równowagi[59].

---

[58] **T. Hyclak, G. Johnes, R. Thornton**, *Fundamentals of Labor Economics*, South-Western Cengage Learning, Mason 2013, s. 155-157; **C. A. Pissarides**, *Equilibrium Unemployment Theory*, The MIT Press, Londyn 2000, s. 18-22; **K. Burdett, R. Bonilla**, *Bargaining, On-the-Job Search and Labor Market Equilibrium*, w: **H. Bunzel, B. Christensen, G. R. Neumann, J. M. Robin** (red.), *Structural Models of Wage and Employment Dynamics*, Elsevier, Amsterdam 2006, s. 15-18; **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 50.

[59] **R. S. Hacker, B. Johansson, C. Karlsson**, *Emerging Market Economies and European Economic Integration*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, Northampton 2004, s. 107-109, 121; **E. S. Phelps**, *Money-Wage*

Na rynku pracy mogą się również ukształtować płace poniżej poziomu $W_E$. Pracodawcy przy takim poziomie ceny pracy chcieliby zatrudniać więcej pracowników niż wynosi liczba pracowników gotowych do jej podjęcia ($Q_{D2}>Q_{S1}$). Taka sytuacja jest nazywana nierównowagą popytową lub nadwyżką popytu na rynku pracy. Taki stan na rynku pracy oznacza niedobór pracowników. Pracodawcy mogą mieć trudności ze znalezieniem i zatrudnieniem pracowników. Jeżeli płace na rynku są w pełni elastyczne, wówczas taka sytuacja na rynku nie będzie trwała długo. Konkurujący między sobą pracodawcy będą starali się podnosić płace, tak aby znaleźć niezbędnych pracowników. Gdy wzrosną płace to również wzrośnie liczba pracowników gotowych podjąć zatrudnienie, a więc wzrośnie podaż pracy. Wzrost płac spowoduje zaś - od strony pracodawców - zmniejszenie popytu na pracę. W następstwie tych zmian płace wzrosną do poziomu, przy którym wystąpi równowaga pomiędzy podażą pracy i popytem na pracę[60].

Ceną pracy, która ustala się w wyniku konfrontacji podaży pracy i popytu na nią, jest płaca (W), określna również mianem wynagrodzenia za czas poświęcony na jej wykonywanie. Inna definicja mówi, że płaca jest wynagrodzeniem, jakie otrzymuje pracownik od swojego pracodawcy, że jego usługi zostały wykorzystane w procesie produkcji[61]. W teorii ekonomii znaleźć można również przeciwników traktowania płacy jako ceny pracy. Podają oni, że praca ludzka nie jest towarem i nie można jej traktować jak dobra materialne. Płace są zatem nie ceną, ale dochodem z pracy[62].

---

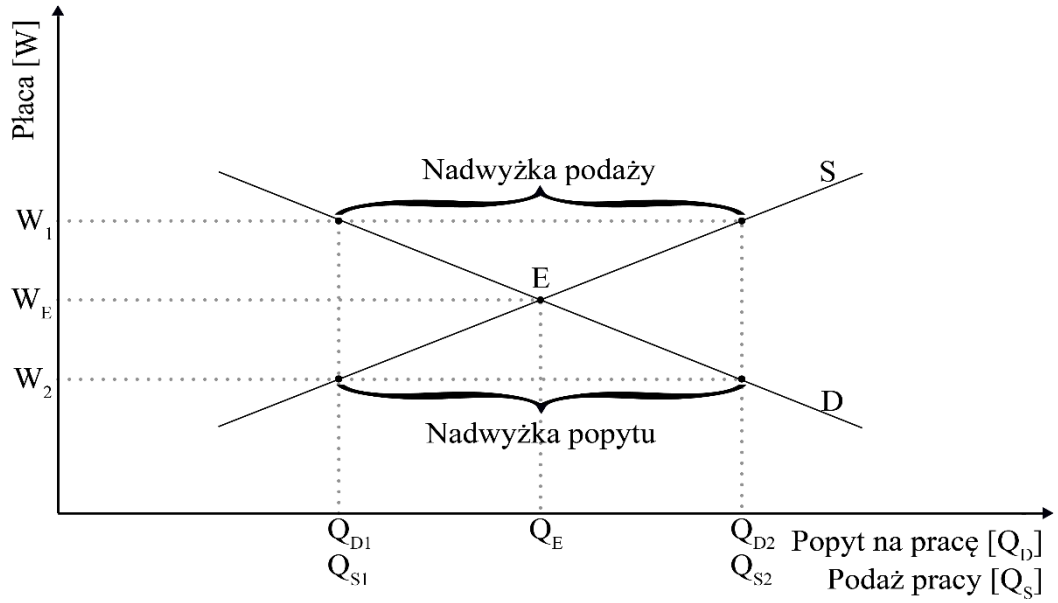
*Dynamics and Labor Market Equilibrium*, Journal of Political Economy, Vol. 76, Issue 4(2)/1968, s. 690-691; **E. Malinvaud,** *Disequilibrium on the Labour Market*, w: **A. Barrere** (red.), *Keynesian Economic Policies. Keynesian Studies*, Palgrave Macmillan, Londyn 1990, s. 31-33; **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy...*, op. cit., s. 29-30.

[60] **C. Chiarella, P. Flaschel, G. Groh, W. Semmler**, *Disequilibrium, Growth and Labor Market Dynamics: Macro Perspectives*, Springer, Berlin 2000, s. 13-14; **M. Juchnowicz**, *Zewnętrzne uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*, w: **M. Juchnowicz** (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim: procesy - narzędzia - aplikacje*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 189-193.

[61] **S. Borkowska**, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 11; **J. Meller**, *Restrukturyzacja gospodarki a polityka rynku pracy*, w: **Z. Wiśniewski, A. Pocztowski** (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 105-106; **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy...*, op. cit., s. 13; **U. Feliniak**, *Istota i funkcje wynagrodzeń*, w: **S. Borowska** (red.), *Wynagrodzenia, rozwiazywanie problemów w praktyce*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 11.

[62] **M. W. Kopertyńska**, *Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka*, PLACET, Warszawa 2008, s. 16; **A. Melich**, *Rola płacy w pobudzeniu efektywności pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 10.

**Wykres 1.4. Nierównowaga na rynku pracy**




Źródło: opracowanie własne na podstawie **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy…*, op. cit., s. 29-30.

W literaturze przedmiotu płace są wyrażane w wartościach nominalnych lub realnych. W ujęciu nominalnym płaca stanowi określoną w pieniądzu cenę, którą pracodawca musi zapłacić swojemu pracownikowi za świadczoną przez niego pracę. Tak definiowana płaca jest istotnym elementem siły nabywczej gospodarstw domowych i ma bezpośredni wpływ na utrzymanie równowagi na rynku pracy oraz stabilizowanie ogólnego poziomu cen w gospodarce. Z kolei praca w ujęciu realnym określa rzeczywistą siłę nabywczą otrzymywanej płacy. Wyrażona w ten sposób płaca informuje, ile dóbr i usług można za nią w rzeczywistości nabyć. Dynamikę zmian poziomu cen realnych oblicza się poprzez pomniejszenie tempa zmian płac nominalnych o tempo wzrostu cen (czyli inflację). Wraz ze wzrostem płac nominalnych rosną płace realne (i odwrotnie). Płace realne maleją z kolei, jeżeli rośnie ogólny poziom cen w gospodarce (i odwrotnie)[63].

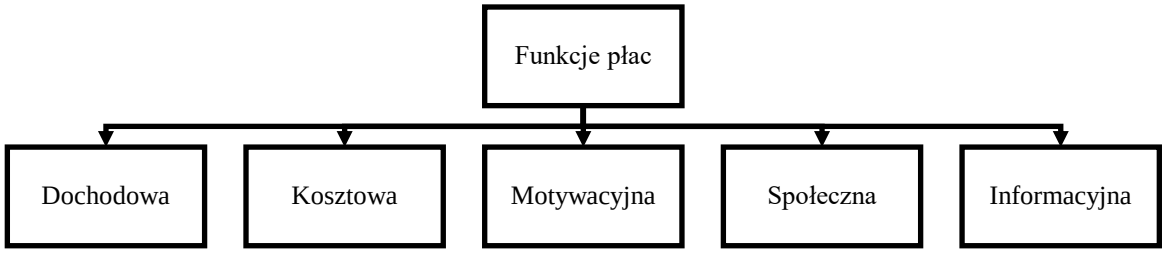
Płaca jako kategoria ekonomiczna rozpatrywana jest nie tylko w odniesieniu do samego rynku pracy, ale gospodarki jako całości. Oprócz tego, że płaca stanowi cenę, która reguluje podaż pracy i popyt na nią (instrument wynagradzania pracownika za świadczone usługi pracy), jest również rozpatrywana w aspekcie społecznym oraz organizacyjnym[64]. Obrazują to funkcje,

[63] **B. Braumann**, *High Inflation and Real Wages*, International Monetary Fund Working Paper, No. 01/50, s. 19; **P. Cahuc, A. Zylberberg**, *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge 2001, s. 492; **T. Bauer, H. Bonin, U. Sunde**, *Real and Nominal Wage Rigidities and the Rate of Inflation: Evidence from West German Micro Data*, IZA Discussion Paper, No. 959/2007, s. 2; **J. Daszkowski**, *Iluzja pieniądza i motywacyjna wartość płac w świetle statystyki ekonomicznej*, Management and Business Administration. Central Europe, nr 1(108)/2012, s. 34-35; **I. Cieślak**, *Wynagrodzenia w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 12/2008, s. 350.

[64] **A. Pocztowski**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 173; **R. Wapler**, *Unemployment, Market Structure and Growth*, Springer, Berlin 2003, s. 43-46; **Z. Jasiński**,

jakie pełni płaca, które zostały przedstawione na wykresie 1.5.

**Wykres 1.5. Funkcje płac**




Źródło: opracowanie własne na podstawie **Z. Jacukowicz,** *Kompleksowe zarządzanie pracą*, ODDK, Gdańsk 2004, s. 138.

Funkcja dochodowa płac (określana często mianem konsumpcyjnej) ma podłoże ekonomiczne i stanowi podstawę kształtowania i podziału dochodu pracowników wypracowanego w procesie produkcji lub świadczonych usług. Otrzymywany dochód określa poziom życia pracowników (a także ich gospodarstw domowych) oraz możliwość zaspokajania ich potrzeb w drodze nabywania dóbr i usług konsumpcyjnych (względnie inwestycyjnych)[65].

Funkcja kosztowa z kolei dotyczy pracodawców, którzy traktują płacę jako istotny składnik kosztów pracy oraz kosztów ogólnych związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą. Jednakże nie oznacza to, że ta funkcja nie jest istotna z punktu widzenia pracobiorcy. Przedsiębiorca dążąc do maksymalizacji wyniku finansowego będzie starał się optymalizować koszty produkcji, w tym koszty pracy, a więc płace[66].

Funkcja motywacyjna kształtuje postawę pracowników do powierzonych mu zadań i obowiązków, jakie musi wykonać w czasie pracy. Ponadto poziom płac decyduje o wyborze miejsca pracy, zawodu lub sektora lub sekcji gospodarki. Wysokość płacy jest głównym czynnikiem determinującym wydajność (efektywność) pracy, a co za tym idzie wielkością wypracowanego dochodu. Możliwość osiągania wyższych wynagrodzeń i awansu zawodowego zachęca pracowników do ciągłego pogłębiania swojej wiedzy i doskonalenia kwalifikacji. Te przyczyniają się do wzrostu wartości kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie, który powinien

*Motywowanie w przedsiębiorstwie. Uwalnianie ludzkiej produktywności*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2007, s. 23-24; **S. Borkowska**, *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 28-32; **H. Thierry**, *Compensating Work*, w: **P. J. D. Drenth, H. Thierry, Ch. J. de Wolff** (red.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Psychology Press Ltd, Hove 1998, s. 307.

[65] **K. Brzychcy**, *Regionalny rynek…*, op. cit., s. 49; **M. A. Leśniewski, J. Berny,** *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Siedlcach, nr 90/2011, s. 102-103; **T. Oleksyn**, *Praca i płaca w zarządzaniu*, Międzynarodowa Szkoła Zarządzania, Warszawa 2001, s. 300.

[66] **M. Grzywińska-Rąpca**, *Modelowanie poziomu wynagrodzeń w Polsce*, Journal of Modern Science, nr 1(36)/2018, s. 166; **M. Nyk**, *Efektywność wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 261/2012, s. 296.

przyczynić się do jego rozwoju i osiągania lepszych wyników[67].

Funkcja społeczna płac determinuje wpływ ich poziomu na pozycję w hierarchii społecznej (poczucie użyteczności i prestiżu). Ponadto funkcja ta buduje relacje zaufania lub konfliktu, które występują pomiędzy uczestnikami rynku pracy (relacje pracodawców z pracownikami, czy pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników). W obszarze społecznym toczą się również dyskusje w kwestii sprawiedliwego wynagradzania, adekwatnego do wydajności pracy oraz płacy minimalnej, która ma zapewnić godne życie osobom o najniższych kwalifikacjach lub dopiero wkraczającym na rynek pracy[68].

Ponadto płaca informuje pracowników o satysfakcji pracodawców, co do osiąganych wyników ich pracy. Płace mogą również wskazywać na odpowiedni dobór strategii zarządzania kosztami zatrudnienia w przedsiębiorstwie, a w ostateczności na jego sytuację finansową. Płace również informują pracodawców o kształtowaniu się cen na rynku pracy, a także o wymogach, do których muszą się dostosować przy jej ustalaniu (np. płaca minimalna)[69].

### 1.1.3. Pozapłacowe czynniki determinujące podaż i popyt na pracę

W literaturze przedmiotu wyróżnia się szereg pozapłacowych czynników determinujących wielkość podaży i popytu na pracę. Poziom i zmiany podaży pracy są wyznaczane przez uwarunkowania prawno-ekonomiczne oraz demograficzno-społeczne. Do grupy czynników prawno-ekonomicznych, które determinują podaż pracy należą[70]:

- stawka podatku od dochodów osób fizycznych;
- system zabezpieczenia społecznego;
- płaca minimalna i jej wysokość;
- działalność związków zawodowych;
- ustawowa długość tygodnia (względnie miesiąca lub roku) pracy;

---

[67] **M. Armstrong**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2011, s. 221; **S. Borkowska**, *Motywować skutecznie*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004, s. 189-190; **M. Tyrańska**, *Kryteria oceny systemu wynagradzania pracowników w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 574/2002, s. 147-148; **Z. Pawlak**, **A. Smoleń**, *Zasady budowy współczesnych systemów wynagradzania w przedsiębiorstwach*, Rocznik Naukowy Wydziału Zarządzania w Ciechanowie, nr 1-4(VI)/2012, s. 86; **M. Kalinowski**, *Skuteczność systemów wynagradzania w kontekście determinant dotyczących pracobiorców*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 248/2012, s. 233-234.

[68] **Z. Jacukowicz,** *Kompleksowe zarządzanie…*, op. cit., s. 139; **J. Rubery, F. Wilkinson**, *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford 2002, s. 63-64; **Z. Pawlak**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011, s. 327-328.

[69] **S. Borkowska**, *Strategie…*, op. cit., s. 21; **D. Neumark, W. Wascher**, *Reconciling the Evidence on Employment Effects of Minimum Wages*, w: **M. H. Kosters** (red.), *The Effects of the Minimum Wage on Employment*, Aei Press, Waszyngton 1996, s. 55-58; **D. Neumark, W. Wascher**, *Minimum Wages*, The MIT Press, Cambridge, Londyn 2008, s. 37-39; **Ch. Freiman**, *Uneqivocal Justice*, Routledge, Nowy Jork, Londyn 2017, s. 63.

[70] **A. Piechnik-Kurdziel**, *Popyt na pracę*, w: **A. Szałkowski** (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1992, s. 49-50; **A. Picchio**, *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge 1992, s. 25.

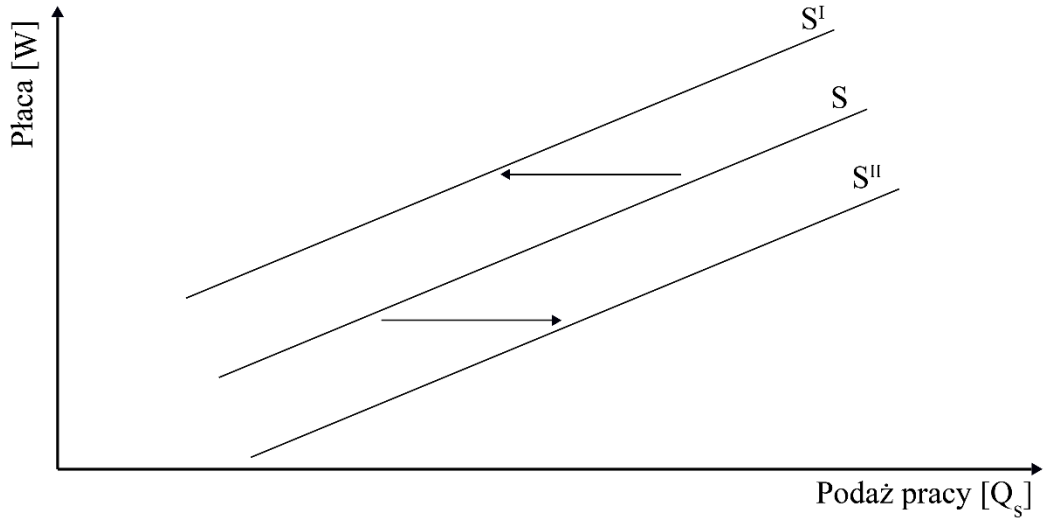
– poziom konsumpcji przy przeciętnej płacy i jej dynamika.

Z kolei do czynników społecznych i demograficznych zalicza się[71]:

– przyrost naturalny (zwłaszcza w długim okresie);
– struktura ludności według wieku (podział na aktywnych oraz biernych zawodowo) oraz płci;
– proporcje zamieszkania na wsi i w miastach w danym regionie lub kraju;
– poziom wykształcenia oraz rodzaj kwalifikacji pracowników;
– stosunek czasu pracy do czasu wolnego;
– warunki pracy;
– saldo migracji pracowników (stosunek emigrantów do imigrantów w wieku zdolności do podjęcia zatrudnienia);
– mobilność pracowników (zwłaszcza możliwość i gotowość podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania);
– indywidualne oczekiwania, motywacje, nawyki i decyzje ludzi;
– zwyczaje kulturowe, społeczne, religijne, pozycja społeczna.

Zmiany czynników pozapłacowych, które wpływają na podaż pracy, spowodują przesunięcie całej krzywej podaży pracy[72] (wykres 1.6.).

**Wykres 1.6. Oddziaływanie czynnika pozapłacowego na wielkość podaży pracy**




Źródło: **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy…*, op. cit., s. 28.

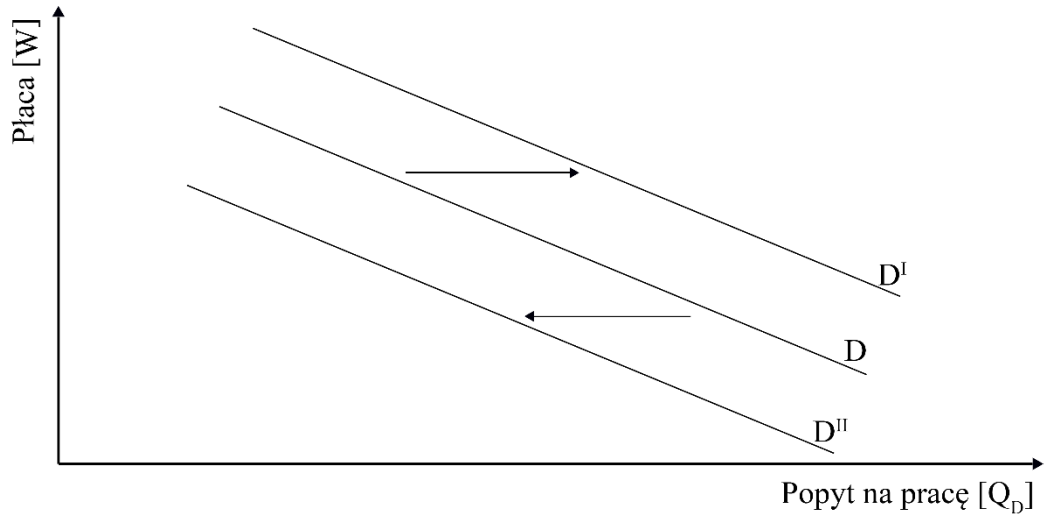
W kształtowaniu się popytu na pracę można wyodrębnić następujące czynniki, które oddziałują na liczbę i strukturę miejsc pracy w gospodarce[73]:

[71] **M. Zieliński**, *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, CeDeWu, Warszawa 2012, s. 10.
[72] **J. Działo, R. Milewski,** *Podstawy teorii podziału…*, op. cit., w: **R. Milewski, E. Kwiatkowski** (red.), *Podstawy ekonomii*, op. cit., s. 183-185.
[73] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 45-46; **M. Mahajan**, **S. D. Geet**, *Industrial and Labour Economics*, Nirali Prakashan, Pune

– tempo wzrostu gospodarczego i jego charakter (prozatrudnieniowy lub bezzatrudnieniowy);
– przemiany strukturalne w gospodarce (restrukturyzacja, prywatyzacja, nacjonalizacja);
– sposób zarządzania przedsiębiorstwami (m.in. rodzaj działalności i specjalizacji, zastosowany system płacowy, wykorzystanie zdolności wytwórczych, mechanizacji produkcji, organizacja czasu pracy);
– wydajności pracy;
– wysokość pozapłacowych kosztów pracy;
– stopa opodatkowania dochodów przedsiębiorstw;
– siła i rola związków zawodowych;
– regulacje prawne dotyczące organizacji i ochrony pracy;
– popyt na produkty lub usługi pracodawców.

Oddziaływanie czynnika pozapłacowego na wielkość popytu na pracę skutkuje przesunięciem się całej krzywej popytu[74], co zobrazowano na wykresie 1.7.

**Wykres 1.7. Oddziaływanie czynnika pozapłacowego na wielkość popytu na pracę**




Źródło: **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy…*, op. cit., s. 25.

Oprócz wskazanych czynników należy zwrócić również uwagę na relacje zachodzące na rynku pracy, które to mają niewątpliwie istotny wpływ na kształtowanie popytu i podaży. Mowa tu o wzajemnej relacji pomiędzy pracobiorcami, pracodawcami i instytucjami publicznymi rynku pracy. W literaturze wskazuje się często również na stosunki panujące pomiędzy

2008, s. 48-49; **A. Piechnik-Kurdziel**, *Popyt…*, op. cit., w: **A. Szałkowski** (red.), *Rynek pracy…*, op. cit., s. 49-50.

[74] **J. Działo, R. Milewski,** *Podstawy teorii podziału…*, op. cit., w: **R. Milewski, E. Kwiatkowski** (red.), *Podstawy ekonomii*, op. cit., s. 183-185.

związkami pracodawców, związkami zawodowych oraz rządem. Ich relacje kształtują procesy negocjacyjne przygotowywanych dokumentów zarówno na szczeblu indywidualnym (w drodze zawierania umów o pracę), jak również brzmienie przepisów ustawowych[75].

## 1.2. Rynek pracy w doktrynach ekonomicznych

### 1.2.1. Klasyczne i neoklasyczne teorie funkcjonowania rynku pracy

Próby zrozumienia mechanizmów i procesów zachodzących na rynku pracy stanowią przedmiot dociekań ze strony przedstawicieli głównych kierunków teorii ekonomii. Poglądy na temat roli pracy w gospodarce wyrażali już merkantyliści, którzy popierali przyrost ludności. Wraz ze wzrostem liczby ludności zwiększała się podaż pracy, co z kolei prowadziło do obniżania płac[76]. Ich zdaniem niskie, zapewniające minimum egzystencji wynagrodzenia robotników miały gwarantować utrzymanie niskich kosztów pracy, wzrost zatrudnienia oraz wyższej konkurencyjności eksportu[77]. Merkantyliści opowiadali się także za wydłużeniem dnia pracy przy jednoczesnym obniżaniu poziomu płac oraz wykorzystywaniem taniej pracy dzieci i kobiet. Ubóstwo w odniesieniu do jednostki i niska płaca pozwalały zachować władzę przedsiębiorcy nad robotnikami, nauczyć pracowitości i związać pracownika z miejscem pracy[78].

Angielski merkantylista św. Tomasz Morus postulował zespołową organizację produkcji oraz powszechny sześciogodzinny obowiązek pracy[79]. Josiah Child z kolei opracował zaczątki teorii pracy, w obrębie której nakreślił koncepcję opadającej krzywej podaży pracy. Twierdził, że wyższe płace przyciągają wykwalifikowanych robotników do kraju i świadczą o wyższym poziomie rozwoju gospodarczego[80].

Prekursorem szkoły klasycznej był William Petty. W „*Traktacie o podatkach i daninach*" przedstawił zarys teorii płacy, jako „*ceny naturalnej*", kształtującej się na poziomie minimum kosztów utrzymania przy życiu, co gwarantuje osiągnięcie zysku przedsiębiorcy[81]. Do istotnych czynników wytwórczych, obok pracy i ziemi, zaliczał kwalifikacje zawodowe oraz różne zasoby, które czynią pracę wydajniejszą[82].

---

[75] **A. Francik**, **A. Pocztowski**, *Wybrane problemy…*, op. cit., s. 37-39.
[76] **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 1. Od starożytności do…*, op. cit., s. 60.
[77] **B. Danowska-Prokop**, *Państwo w poglądach polskich merkantylistów*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 270/2016, s. 39.
[78] **A. Ziomek**, *Społeczno-ekonomiczne determinanty zatrudnienia w ujęciu lokalnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013, s. 21.
[79] **T. More**, *Utopia*, Dover Publications, Mineola, Nowy Jork 1997, s. 35.
[80] **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 1. Od starożytności do…*, op. cit., s. 73.
[81] **M. Księżyk**, *Ekonomia. Podejście historyczne i prospektywne*, Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne - Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2012, s. 21; **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 1. Od starożytności do…*, op. cit., s. 71-72.
[82] **W. Stankiewicz**, *Historia myśli ekonomicznej*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998, s.152-153.

Merkantyliści przedstawili szereg różnych poglądów dotyczących polityki ekonomicznej, lecz nie poszukiwali zależności i praw sterujących gospodarką. Jednak na podstawie wnikliwej obserwacji zachodzących na rynku zjawisk przygotowali swoim kontynuatorom istotne podstawy faktograficzne[83].

Inspiracją i stałym punktem odniesienia większości doktryn ekonomicznych, w tym także dotyczących kształtowania podaży i popytu na siłę roboczą, jest dorobek twórców ekonomii klasycznej: Adama Smitha, Davida Ricardo, Jean Baptiste Saya i Johna Stuarta Milla. Przedstawili oni wizję funkcjonowania rynków zakładającą rozwój gospodarczy w oparciu o wolność i swobodę polityczną i gospodarczą. Swoją uwagę koncentrowali na czynnikach określających tempo wzrostu gospodarczego[84].

Klasycy teorii ekonomii traktowali pracę jako najważniejsze i podstawowe źródło wartości w gospodarce[85]. Uznawany za ojca nauki ekonomii - Adam Smith - połączył wszystkie zagadnienia będące obszarem zainteresowań ekonomii w integralną całość oraz wytyczył zakres jej dociekań. Przedmiotem badań ekonomii jest bogactwo narodu, zaś jego źródłem - ludzka praca. Podkreślał przy tym, że na bogactwo narodu składa się bogactwo poszczególnych jednostek. Jego zdaniem, roczna praca narodu jest funduszem, który dostarcza w określonej ilości środków materialnych niezbędnych do zaspokojenia rocznych potrzeb społeczeństwa. Ogół tych produktów stanowi dochód społeczny, będący bogactwem narodu. W związku z tym Smith dokonał podziału pracy na produkcyjną i nieprodukcyjną. Praca o charakterze materialnym (rzeczowym) jest pracą produkcyjną i wpływa na rozwój gospodarczy[86].

Adam Smith pojmował podstawowe kategorie rynku pracy oraz dostrzegał występujące na nim niektóre zależności. Odróżniał dwie strony rynku pracy: popyt na pracę oraz podaż pracy. Zdawał sobie sprawę, iż poziom zatrudnienia zależy od wielkości populacji państwa oraz płac[87]. W teorii klasycznej przyjęto założenie, że na wszystkich rynkach panuje doskonała konkurencja, która prowadzi do ich niemalże natychmiastowego równoważenia. Równowaga na rynku pracy osiągana jest poprzez dostosowanie płac do obecnej sytuacji rynkowej[88]. Smith dopatrywał się bezpośredniego regulatora płac w wahaniach podaży pracy[89].

---

[83] **R. B. Ekelund, R. F. Hebert**, *A History of Economic Theory and Method*, Long Grove, Waveland Press, Illinois 1997, s. 40-41.
[84] **H. Landreth, D. C. Colander**, *History of Economic Thought*, Houghton Mifflin, Boston 2002, s. 44.
[85] **M. Księżyk**, *Ekonomia. Podejście...*, op. cit., s. 20; **I. Justyńska**, **J. Justyński**, *Historia myśli socjologiczno-ekonomicznej*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2013, s. 79.
[86] **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 1. Od starożytności do…*, op. cit., s. 148.
[87] **E. Kwiatkowski**, *Podejście instytucjonalne w analizie rynku pracy - tradycja i współczesność*, w: **E. Kwiatkowski** (red.), *Instytucje rynku pracy w krajach OECD. Istota, tendencje i znaczenie ekonomiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017, s. 16.
[88] **M. Zieliński**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 84-85.
[89] **A. Ziomek**, *Społeczno-ekonomiczne determinanty...*, op. cit., s. 21.

Klasycy ekonomii poziom płac równowagi kojarzyli z minimum kosztów przeznaczanych na zaspokojenie podstawowych potrzeb robotników i ich rodzin[90]. D. Ricardo za „*naturalną cenę płacy*" uznawał minimalną płacę umożliwiającą utrzymanie stanu liczebnego robotników na jednakowym poziomie[91]. Zdaniem Smitha poziom płacy, jako rynkowej ceny pracy, kształtuje się w trakcie przetargów pomiędzy pracodawcami a robotnikami[92] oraz w warunkach istnienia na rynku pracy zrzeszeń pracodawców oraz pracowników. Dostrzegając dominację pozycji przetargowej przedsiębiorców nie wywierał nacisku do rozwijania ugrupowań pracowniczych. Jako zwolennik liberalizmu gospodarczego wierzył w skuteczne i korzystne działanie samoregulujących się mechanizmów ekonomicznych na rynku pracy[93]. Ponadto nie popierał pracodawców żądających obniżenia płac poniżej poziomu płacy naturalnej, czyli minimalnej, gdyż godziwa płaca mobilizuje robotników do wydajniejszej pracy oraz przyczynia się do rozmnażania[94].

Według A. Smitha poziom rozwoju gospodarek zależy od relacji ilości chętnych do pracy w stosunku do poziomu płac oraz popytu na dobra. W gospodarce, w której popyt na pracę przewyższy istniejącą podaż pracy, rosną płace, ulegają poprawie warunki egzystencji, występuje dostatek i bogactwo, które z kolei prowadzi do przyrostu naturalnego. Jeśli podaż pracy jest większa od popytu na pracę, nastąpi spadek płac oraz liczby miejsc pracy, pojawi się ubóstwo, pogorszą się warunki zdrowotne w wyniku czego nastąpi ograniczenie przyrostu naturalnego i spadek liczby robotników w przyszłości. Stan stagnacji występuje wówczas, gdy podaż pracy równa jest popytowi na pracę - płace utrzymują się na niezmienionym poziomie[95]. Smith zajmując się zagadnieniami pracy i płacy nie dostrzegał możliwości przeludnienia, stąd w jego rozważaniach nie pojawia się problem bezrobocia[96].

W swoich rozważaniach A. Smith zwrócił uwagę, że istnieje także zależność pomiędzy wydajnością pracy, a jakością czynnika pracy. Podnoszenie kwalifikacji i nabywanie pożądanych na rynku pracy umiejętności, przyczynia się do wzrostu wydajności pracy, rozwoju gospodarki i dobrobytu[97]. Z kolei dokonując analizy zależności ekonomicznych pomiędzy pracą

---

[90] **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Funkcjonowanie rynku pracy w świetle współczesnych doktryn ekonomicznych*, w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008, s. 14.
[91] **D. Ricardo**, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa 1957, s. 100.
[92] **M. Zieliński**, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 85.
[93] **E. Kwiatkowski**, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2014, s. 92.
[94] **B. Danowska-Prokop**, *Poglądy Adama Smitha, Tomasza Roberta Malthusa i Davida Ricardo na kwestie ludnościowe*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 309/2017, s. 51; **H. Landreth**, **D. C. Colander**, *Historia myśli ekonomicznej*, PWN, Warszawa 2005, s. 112.
[95] **A. Ziomek**, *Społeczno-ekonomiczne determinanty...*, op. cit., s. 21.
[96] **E. Kwiatkowski**, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 93.
[97] **A. Smith**, *Badania nad naturą... Tom 1*, op. cit., s. 435.

i kapitałem, A. Smith uznał, że w okresie pomiędzy wytwarzaniem produktu a jego sprzedażą, przedsiębiorcy kredytowali robotników. Stwierdzenie, że przy danej wielkości funduszu płac każdorazowej zmianie ilości pracowników towarzyszyła zmiana wysokości jednostkowej płacy, dało podstawy pod teorię stałego funduszu płac[98].

Podstawowe poglądy A. Smitha w kwestii funkcjonowania rynku pracy podzielał David Ricardo, który również wyodrębnił popyt i podaż na pracę oraz zbliżone do smithowskich ich determinanty. Podobnie jak Smith, podkreślał istnienie mechanizmu przywracania optymalnych relacji pomiędzy podażą pracy a popytem na pracę za pośrednictwem zmian płac[99]. W zmienionych warunkach gospodarczych i społecznych (ekspansja demograficzna, rewolucja przemysłowa, kryzysy) Ricardo wysunął pogląd, że postęp techniczny w przemyśle ma negatywny wpływ na zatrudnienie - stosowanie maszyn wypiera zasoby pracy z produkcji, prowadzi do obniżki kosztów produkcji i cen oraz zwiększa dochody właścicieli[100]. Działalność przedsiębiorców na rzecz rozwoju produkcji uzasadnia utrzymywaniem niskich wynagrodzeń i wyzysku społeczeństwa. Stąd jego przekonanie o nasilającej się dominacji kapitalistów w dialogu z pracownikami[101]. Podobnie jak Smith, uważał, że wyższe płace wpływają na przyrost naturalny, oraz że procesy ekonomiczne zapewniają ustalanie się równowagi na rynku pracy. Postęp techniczny w przemyśle jest przyczyną przeludnienia, co prowadzi do bezrobocia[102].

Ricardo popierał ideę stałego funduszu płac[103], jednak był przeciwnikiem regulowania przez państwo poziomu płac oraz oddziaływania na ustawodawstwo socjalne. Jego zdaniem optymalny poziom płac oraz optymalną liczbę pracowników zapewnić mogła wyłącznie konkurencja wolnorynkowa, która w sytuacji pojawienia się rozbieżności uruchamiała mechanizmy dostosowawcze[104].

Podczas, gdy A. Smith i D. Ricardo skupiali swoją uwagę na poszukiwaniu wartości absolutnej opartej na jednostkowym czynniku jakim była praca ludzka, John Stuart Mill przedstawił swoją teorię wartości opartą na koszcie produkcji. Celem tej teorii było wyjaśnienie mechanizmów kształtowania się relacji cen[105].

W swojej teorii wartości wyróżnił płacę bieżącą i płacę naturalną. Poziom płac

---

[98] **B. Danowska-Prokop**, *Poglądy Adama Smitha...*, op. cit., s. 51.
[99] **E. Kwiatkowski**, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 93-95; **D. Ricardo**, *Zasady ekonomii ...*, op. cit., s. 101-102.
[100] **H. Landreth**, **D. C. Colander**, *Historia myśli…*, op. cit., s. 159.
[101] **A. Ziomek**, *Społeczno-ekonomiczne determinanty...*, op. cit., s. 22.
[102] **E. Staszewska**, *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 27; **D. Ricardo**, *Zasady…*, op. cit., s. 457.
[103] **E. Staszewska**, *Środki prawne…*, op. cit., s. 27.
[104] **B. Danowska-Prokop**, *Poglądy Adama Smitha...*, op. cit., s. 55.
[105] **M. Księżyk**, *Ekonomia. Podejście...*, op. cit., s. 27; **W. Stankiewicz**, *Historia myśli ekonomicznej*, op. cit., s. 180-188.

bieżących zależy w najwyższym stopniu od relacji popytu na pracę do podaży pracy, co może być wyrażone stosunkiem pomiędzy liczebnością robotników najemnych, a wielkością kapitału obrotowego i to nawet tylko jego część, która jest w danym kraju wydawana na bezpośredni zakup pracy. Płace naturalne wyznaczają koszty produkcji pracy, czyli koszty utrzymania robotnika. Wartość płac zależy od kształtowania się kosztów kapitału[106]. Przedstawiona przez J. S. Milla teoria funduszu płac, ukazująca wzajemną zależność wielkości kapitału przeznaczonego na zakup pracy i ilość pracy oferowanej na sprzedaż, podkreśla walkę o byt, jako regułę życia gospodarczego, ponieważ przy braku funduszu płac nowy robotnik podnosi konkurencję na rynku pracy, zajmując miejsce pracy i odbierając zarobki pozostałym kontrkandydatom na to miejsce[107]. Na gruncie teorii płac J. S. Mill wyróżnił także tzw. „*moralne minimum egzystencji*", którego wysokość miała rosnąć wraz z rozwojem gospodarki i edukacją społeczeństwa[108]. Uważał, że determinantą wynagrodzenia jest rezerwa czasu wolnego, który robotnik decyduje się na nią przeznaczyć oraz jego umiejętności i kwalifikacje[109].

Zdaniem J. S. Milla poziom płac zależy przede wszystkim od stosunku popytu na pracę do liczby dostępnych robotników. Rynek pracy znajduje się w równowadze, a bezrobocie wynika ze zbyt wysokich płac, które są determinantą nierównowagi na tym rynku. Osoby bezrobotne nie podejmują pracy z własnej woli, ponieważ żądana przez nich wysokość płac nie znajduje akceptacji wśród pracodawców[110].

J. S. Mill, jako zaangażowany w ideę poprawy losu jednostki w społeczeństwie[111], dopuszczał możliwość interwencji państwa w relacje pomiędzy przedsiębiorcami a robotnikami. Jego zdaniem, narastające konflikty pomiędzy kapitalistami a zatrudnionymi przez nich pracownikami, mogły ograniczać rozwój i postęp cywilizacyjny. Stąd przekonywał jednostki do angażowania się w sprawy społeczne i polityczne oraz zachęcał do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, w działalności których upatrywał się szans na wyrównanie sił „*pracy i kapitału*" jako dwóch antagonistycznych grup społecznych. Koncepcja rynku pracy i teoria podziału oddalały Milla od liberalizmu klasycznego i przybliżały do socjalizmu[112].

Popularyzatorem i zarazem krytykiem myśli A. Smitha był francuski przedstawiciel

---

[106] **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 1. Od starożytności do…*, op. cit., s. 201-202.
[107] **C. Strzeszewski,** *Praca ludzka…*, op. cit., s. 18-19.
[108] **W. Giza,** *Kontrowersje według ekonomicznej teorii podziału w pracach Johna Stuarta Milla*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 738/2007, s. 103.
[109] **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Funkcjonowanie rynku pracy...*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Przemiany…*, op. cit., s. 14-15.
[110] **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Liberalizm a interwencjonizm wobec rynku pracy. Przypadek Polski jako kraju transformującego się*, Ekonomia i Prawo, nr 6(2)/2010, s. 304.
[111] **H. Landreth, D. C. Colander,** *Historia myśli…*, op. cit., s. 219.
[112] **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Funkcjonowanie rynku pracy...*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Przemiany…*, op. cit., s. 15-16.

liberalizmu ekonomicznego Jean Baptiste Say. W rozwiniętej przez siebie smithowskiej teorii czynników produkcji, Say wyróżnił trzy czynniki zdolności do wytwarzania użyteczności, a mianowicie: pracę robotników i przedsiębiorcy, kapitał (wartość surowców i narzędzi) oraz szeroko rozumiane zasoby naturalne (ziemia, prawa rządzące przyrodą)[113]. W procesie produkcji powyższe czynniki łączy ze sobą wzajemne świadczenie określonych usług, które uzasadniają uzyskiwanie w zamian należnych im dochodów: płacy roboczej, procentu lub renty gruntowej[114]. J. B. Say uważał, że każda praca, która współdziała w wytwarzaniu użyteczności i zwiększa możliwości zaspokajania potrzeb konsumpcyjnych, ma charakter produkcyjny. Udział właścicieli poszczególnych czynników produkcji w podziale nowo wytworzonej wartości odpowiada ich wkładowi w powstanie tej wartości. W jego ujęciu płaca jest częścią dochodów uzyskiwanych za usługi świadczone przez robotników i przedsiębiorców[115].

Say, który jako pierwszy z ekonomistów przedstawił możliwe do osiągnięcia kategorie zysku przedsiębiorczego, zwrócił także uwagę na rolę przedsiębiorcy, jako podstawowego podmiotu ekonomicznego w procesie produkcji i przewidywania potrzeb uczestników rynku. Nie utożsamia przedsiębiorcy z kapitalistą, jako posiadacza kapitału, lecz wskazuje na jego szczególne zdolności zarządcze, kierownicze i organizacyjne. Tym samym można przyjąć, że wprowadził czwarty czynnik produkcji - przedsiębiorczość[116].

W klasycznych teoriach zatrudnienia znalazły się również zagadnienia nadprodukcji i cykli koniunkturalnych ściśle powiązanych z wahaniami zatrudnienia. J. B. Say zdefiniował prawo rynków, które zakłada, że każda podaż samoczynnie stwarza dla siebie rynek zbytu. Prawo to odrzuca możliwość wystąpienia kryzysów nadprodukcji lub podkonsumpcji, co najwyżej mogą pojawić się jako zjawiska marginalne, przejściowe. Optymistyczna wizja procesów zachodzących w gospodarce rynkowej w ujęciu Saya spotkała się z szeroką krytyką[117].

Kierunek neoklasyczny, będący kontynuatorem dorobku szkoły klasycznej, wskazuje na występowanie dwóch zasadniczych problemów badawczych rynku pracy, a mianowicie:

---

[113] **E. L. Forget**, *The Social Economics of Jean-Baptiste Say. Markets and virtue*, Routledge, Londyn i Nowy Jork 1999, s. 16-17.

[114] **M. Kunasz**, *Zasoby przedsiębiorstwa w teorii ekonomii*, Gospodarka Narodowa, nr 10/2006, s. 35.

[115] **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 1. Od starożytności do…*, op. cit., s. 164-165; **Z. Romanow**, *Równowaga gospodarcza w teoriach ekonomicznych*, Ruch prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr LII, 2/1999, s. 117.

[116] **M. Kunasz**, *Zasoby przedsiębiorstwa...*, op. cit., s. 35; **A. Wieczorek-Szymańska**, *Koncepcja kapitału ludzkiego w teorii ekonomii - przegląd wybranych podejść*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 17/2010, s. 160.

[117] **A. Ziomek**, *Społeczno-ekonomiczne determinanty...*, op. cit., s. 23-24; **W. O. Thweatt**, *Early Formulators of Say's Law*, w: **W. J. Cunningham, S. Kates** (red.), *Jean-Baptiste Say: Critical Assessments*, Routledge, Londyn 2000, s. 78-91; **F. Braudel**, *Civilization and Capitalism 15th-18th Century, Vol 2: The Wheels of Commerce*, University of California Press, California 1992, s. 181; **B. Lancaster**, *Jean-Baptiste Say's 1785 Croydon street plan*, Croydon Natural History & Scientific Society Bulletin, Vol. 3(144)/2012, s. 2-5.

mechanizm jego funkcjonowania oraz motywacji i zachowań człowieka, jako uczestnika transakcji kupna-sprzedaży. Teoria neoklasyczna traktuje ranek pracy jako homogeniczną całość, w ramach której alokacja zasobów pracy regulowana jest poprzez mechanizm cenowy[118]. W nurcie tym analizowano funkcjonowanie rynku pracy z perspektywy długookresowej oraz w warunkach zbliżonych do rynku doskonałego. Im bliżej rynkowi pracy do rynku doskonałego, tym lepiej on funkcjonuje oraz istnieje większe prawdopodobieństwo jego zrównoważenia[119].

Neoklasyczne teorie zatrudnienia wyjaśniały procesy i prawidłowości występujące na rynku pracy opierając się na teoretycznym modelu konkurencyjnego rynku pracy sformułowanym przez Arthura Cecila Pigou, który przyjął następujące założenia[120]:

- uczestnicy rynku pracy - mając przeciwstawne cele - zachowują się racjonalnie, dążąc do osiągnięcia maksymalizacji własnych korzyści;
- na rynku pracy istnieje tak duża liczba małych przedsiębiorstw oraz niezorganizowanych w związki zawodowe pracowników (tzw. rozdrobnienie rynku), że ich indywidualne decyzje nie mają wpływu na poziom płac i żadna ze stron nie ma przewagi negocjacyjnej;
- rynek pracy jest przejrzysty - pracodawcy i pracobiorcy dysponują nieograniczonym dostępem do pełnej i zawsze aktualnej informacji o wolnych miejscach pracy, warunkach jej wykonywania oraz płacach;
- nie występują żadne ograniczenia w zakresie mobilności zasobów pracy;
- płace są doskonale elastyczne i szybko dostosowują się do zmian na rynku pracy;
- na rynku pracy występuje konkurencja, a rywalizacja pomiędzy przedsiębiorstwami o pozyskanie pracowników oraz rywalizacja między pracownikami o pozyskanie zatrudnienia odbywa się zgodnie z ogólnie przyjętymi i akceptowalnymi zasadami postępowania;
- praca na poszczególnych rynkach jest jednorodna i zamienna.

Zgodnie z założeniami modelu neoklasycznego, równowaga na rynku pracy jest osiągana poprzez zmiany poziomu płac realnych, ustalanych w drodze negocjacji pomiędzy

---

[118] **M. Gębski**, *Wybrane teorie rynku pracy*, Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae, nr 2/2009, s. 325-326.
[119] **M. Zieliński**, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 48, 85.
[120] **E. Kwiatkowski**, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa 1988, s. 65; **P. Milka**, *Analiza wybranych teorii rynku pracy z punktu widzenia relacji między wzrostem gospodarczym a bezrobociem*, w: **R. W. Włodarczyk** (red.), *Rynki pracy w krajach Unii Europejskiej wobec wyzwań kryzysowych*, Wydawnictwo eBooki, Wrocław 2015, s. 62; **E. Kwiatkowski**, **T. Roszkowska, T. Tokarski**, *Granice wzrostu bezzatrudnieniowego w Europie i krajach WNP*, Ekonomista, nr 16/2004, s. 65.

uczestnikami rynku. Wszelkie zaburzenia na rynku pracy mają charakter przejściowy. W okresach bezrobocia następuje spadek płac realnych, co pobudza wzrost popytu na pracę. Z upływem czasu tendencja ta jest hamowana przez zmniejszające się bezrobocie. W momencie wystąpienia problemów z pozyskaniem przez pracodawców odpowiedniej liczby pracowników, gotowych do podjęcia pracy na dotychczasowych warunkach, poziom płac realnych wzrasta, prowadząc do wzrostu podaży na pracę i ograniczenia popytu na pracę. Tak działający mechanizm dostosowawczy działa do momentu ustalenia się stanu pełnego zatrudnienia w gospodarce[121].

Koncepcja neoklasyczna zakłada, że popyt na pracę zgłaszany przez przedsiębiorstwo, specyficzny dla każdego poziomu kwalifikacji zawodowych, jest określony przez wartość krańcowej wydajności pracownika. Marginalna wydajność robotnika wyrażana w jednostkach fizycznych kształtuje się na rynku pracy, zaś w jednostkach wartościowych na rynku dóbr i usług, na którym kształtuje się cena sprzedaży dóbr i usług. Tak więc zgłaszany przez pracodawców popyt na pracę, zestawiany jest z płacą oferowaną dla zatrudnionego, a płaca równa się wartości marginalnej wydajności pracy. Tym samym płaca realna równa jest krańcowej wydajności pracy fizycznej pracobiorcy[122].

Przedstawiciele ekonomii neoklasycznej postrzegali pracę jako źródło przykrości, tj. utratę wolnego czasu, przyjemności, bądź zdrowia. Praca w ujęciu Williama Stanleya Jevonsa to dotkliwy trud podjęty w celu pozyskania dóbr. Z kolei Alfred Marshall podkreślał, że wysiłkowi pracy towarzyszy przyjemność. Pracownik jest skłonny podjąć pracę wówczas, gdy uzyskane materialne korzyści zrekompensują mu poczucie przykrości wynikające ze świadczenia pracy[123]. Przykrość wynikająca z podjęcia pracy rośnie proporcjonalnie do czasu pracy, natomiast zmniejsza się użyteczność, wyrażona przez pracę[124]. Marshall sugerował stopniowe skracanie czasu pracy w działach gospodarki i zawodach, w których praca wiąże się z nadmiernym wysiłkiem pracowników. Wydłużenie czasu wolnego sprzyja wzrostowi wydajności pracy i produkcji oraz zwiększeniu kapitału ludzkiego pracowników[125]. W teorii neoklasycznej przyjęto, że pracownicy zatrudnieni w szkodliwych dla zdrowia warunkach pracy

---

[121] **M. Zieliński**, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 86.
[122] **J. Gazon**, *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, PWN, Warszawa 2008, s. 24-25; **E. Kryńska**, **D. Kopycińska**, *Wages in labour market theories*, Folia Oeconomica Stetinensia, Vol. 15, Issue 2/2016, s. 179.
[123] **A. Ziomek**, *Społeczno-ekonomiczne determinanty...*, op. cit., s. 25.
[124] **J. Olszewski**, *Tendencje w kształtowaniu systemów czasu pracy*, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie, nr 63/2014, s. 155.
[125] **B. Rogowska**, *Kapitał ludzki w ujęciu Alfreda Marshalla*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług, nr 105/2013, s. 246.

powinni otrzymywać odpowiednio wyższe wynagrodzenia na zasadzie odszkodowania[126].

Początkowo poglądy neoklasyków na zjawisko bezrobocia nie różniły się zasadniczo od poglądów szkoły klasycznej. Traktowali oni bezrobocie jako element szerszego problemu ubóstwa będącego wyrazem osobistej niezaradności. Dopiero w końcu XIX wieku John Atkinson Hobson zdefiniował bezrobocie jako przymusową bezczynność robotników, wskazując także jego negatywne konsekwencje. A. Marshall, dla którego rynek pracy stanowił jeden z najtrudniejszych obszarów życia gospodarczego, obok bezrobocia związanego z wahaniami cyklicznymi wyodrębnił bezrobocie trwałe wywołujące negatywne skutki moralne. Do przyczyn bezrobocia zaliczył także niedostatek kapitału osobowego (*personal capital*). Lokowanie kosztów w proces budowania kapitału ludzkiego jest dla Marshalla jednym z najcenniejszych typów inwestycji, który powinien przynieść zysk w postaci wynagrodzenia. Płaca wpływa na standard życia i aktywność życiową ludzi, a także na rozwój gospodarki poprzez wzrost wydajności pracy społeczeństwa[127]. Z kolei A. C. Pigou wskazywał na problem społeczno-ekonomiczny bezrobocia długookresowego dla całej gospodarki oraz dla poszczególnych jednostek, m.in. utratę kwalifikacji zawodowych i nawyków regularnej pracy[128]. Za istotną przyczynę zjawiska bezrobocia uznawał zbyt wysokie płace w stosunku do krańcowej wydajności pracy oraz niedopasowanie struktury kwalifikacji i uwarunkowania przestrzenne[129].

Ekonomiści neoklasyczni zakładali, że bezrobocie ma charakter dobrowolny. Tłumaczyli występowanie tego zjawiska ograniczeniami w działaniu swobodnych mechanizmów rynkowych na rynku pracy akceptowanymi, a nawet stwarzanymi przez pracobiorców i ich związki (utrzymywanie sztywności dolnego pułapu płac) oraz decyzji podejmowanych przez samych poszukujących pracy. Do przyczyn braku pełnego zatrudnienia zaliczali także działalność państwa m.in. istnienie ustawodawstwa dotyczącego płac minimalnych, ochrony przed wyzyskiem ze strony przedsiębiorców, ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, stosowanie zasiłków dla bezrobotnych w celu łagodzenia napięć społecznych, ograniczenia skali ubóstwa. Zasiłki wpływają na decyzje bezrobotnych oraz decyzje pracodawców o rozmiarach popytu na pracę, ponieważ wpłaty przedsiębiorców na fundusz ubezpieczeń zwiększają koszty osobowe, a tym samym skłaniają do zmniejszania popytu na pracę[130]. Ich zdaniem wszelka aktywna ingerencja

---

[126] **E. Kryńska**, **D. Kopycińska**, *Wages in labour…*, op. cit., s. 179.
[127] **J. Dzionek-Kozłowska**, *System ekonomiczno-społeczny Alfreda Marshalla*, PWN, Warszawa 2007, s. 374-380.
[128] **E. Kwiatkowski**, *Bezrobocie...*, op. cit., s. 100.
[129] **R. A. Cord**, *The Palgrave Companion to Cambridge Economics*, Palgrave Macmillan, Londyn 2017, s. 465; **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Liberalizm a interwencjonizm...*, op. cit., s. 304; **E. Kwiatkowski**, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia..*, op. cit., s. 43.
[130] **E. Staszewska**, *Środki prawne...*, op. cit., s. 28.

państwa na rynku pracy jest niepożądana. Rola państwa powinna ograniczać się jedynie do tworzenia lub umacniania warunków rozwoju mechanizmów rynkowych, usuwania ograniczeń w ich funkcjonowaniu oraz wspierania bezrobotnych w poszukiwaniu pracy poprzez rozwój urzędów pracy, szkolenia, poradnictwo i aktywne pośrednictwo zawodowe, a także poprawę informacji o podażowej i popytowej stronie rynku pracy, gdyż działania zmierzające do ograniczenia bezrobocia przez ekspansję popytu są nieskuteczne[131].

### 1.2.2. Keynesowska koncepcja rynku pracy

Przełomu w wyjaśnianiu zjawisk zachodzących na rynku pracy dokonał John Meynard Keynes, który w opublikowanej w roku 1936 „*Ogólnej teorii zatrudnienia, procentu i pieniądza*" poddał zasadniczej krytyce przekonania neoklasyków w kwestii zatrudnienia i bezrobocia. Głęboki i długotrwały Wielki Kryzys lat 1929-1933 w gospodarce kapitalistycznej podważył wiarę w skuteczność działań mechanizmów ekonomicznych na rynku pracy. Masowe bezrobocie przy jednoczesnym braku zabezpieczenia socjalnego dla tracących pracę, drastyczny spadek produkcji oraz duże dysproporcje dochodów różnych grup społecznych okazały się niezaprzeczalnym dowodem na zawodność „*niewidzialnej ręki rynku*"[132]. Opracowany przez Keynesa model funkcjonowania systemu gospodarczego, w którym państwo podejmuje aktywne działania mające na celu uniknięcie recesji i stabilizację gospodarki, szybko zyskał sobie wielu zwolenników[133]. Keynesowska teoria zatrudnienia stanowiąca element całościowego ujęcia funkcjonowania gospodarki przyjmuje odmienne od klasyków założenia badawcze (tabela 1.1).

Dla J. M. Keynesa kluczową kwestią społeczno-ekonomiczną było - na co ewidentnie wskazuje tytuł jego dzieła - zatrudnienie. Utrzymując nomotetyczny charakter nauki ekonomii, odrzucił on założenie istnienia doskonałego, konkurencyjnego rynku pracy regulowanego przez poziom płacy realnej. Jego zdaniem to poziom zatrudnienia wpływa na wysokość płac realnych, nie zaś przeciwnie, ponieważ wzrost zatrudnienia prowadzi do malejącej krańcowej produktywności pracy, do której zrównuje się płace robotników[134]. Keynesowska teoria zatrudnienia krytycznie odnosi się do neoklasycznego postulatu obniżek poziomu płac nominalnych w celu osiągnięcia równowagi między podażą siły roboczej i popytem na nią, bowiem jest on nie tylko niemożliwy do przeprowadzenia ze względu na silną pozycję związków zawodowych, ale także nie posiada merytorycznego uzasadnienia. Umowy zbiorowe o pracę dotyczą płac

---

[131] **E. Kryńska, E. Kwiatkowski**, *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, Polityka Społeczna, nr 5-6/2010, s. 1-2; **E. Staszewska**, *Środki prawne...*, op. cit., s. 28-31.
[132] **J. Kaliński**, *Historia gospodarcza XIX i XX w.*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, s. 176-177.
[133] Szerzej **J. E. Stiglitz**, *Ekonomia sektora publicznego*, PWN, Warszawa 2004, s. 7-8.
[134] **E. Kryńska**, **D. Kopycińska**, *Wages in labour…*, op. cit., s. 180.

minimalnych, stąd pracownicy w negocjacjach z przedsiębiorcami - nie mając wpływu na płace realne - zabiegają o utrzymanie ich poziomu. Keynes uznał, że wysokość płac realnych ulega zmianom w wyniku regulowania stóp procentowych i podaży pieniądza. Zgodnie z jego teorią obniżenie płac nominalnych spowoduje z jednej strony - ograniczenie kosztów produkcji przedsiębiorstw, z drugiej zaś strony - spadek dochodów gospodarstw domowych. Analizując gospodarkę od strony popytowej, obniżenie płac doprowadzi do spadku popytu i trudności ze sprzedażą wyrobów przedsiębiorstw, czego neoklasycy nie zakładali[135].

**Tabela 1.1. Założenia badawcze modelu ekonomicznego rynku pracy w teorii klasycznej i keynesowskiej**

| Kryterium | Teoria klasyczna | Teoria keynesowska |
|---|---|---|
| Preferowany model (wymiar) | Mikroekonomiczny | Makroekonomiczny |
| Priorytety gospodarcze | Niska inflacja, równowaga budżetowa | Wzrost gospodarczy, niskie bezrobocie |
| Okres badawczy | Długoterminowy | Krótkoterminowy |
| Charakter analizy | Funkcjonalny | Przyczynowo-skutkowy |
| Dominujący mechanizm stabilizacyjny | Założenie o samoregulacji rynków | Poszukiwanie rozwiązań w zakresie polityki gospodarczej w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia |
| Wskazania co do ingerencji państwa | Ograniczona interwencja rządu | Zalecana interwencja rządu |
| Strona rynku pracy powodująca zakłócenia | Strona podażowa (pracownicy) | Strona popytowa (pracodawcy) |
| Dominujący w teorii rodzaj bezrobocia | Dobrowolne | Przymusowe |

Źródło: opracowanie własne na podstawie **M. Zieliński**, *Wpływ państwa na rynek pracy i decyzje zatrudnieniowe przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2008, s. 32; **M. Zieliński**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 31-32.

Keynes zanegował przyjęte przez kierunek neoklasyczny przekonania o skutecznym działaniu mechanizmów ekonomicznych na rynku pracy. Stał na stanowisku, że rynki nie są w stanie doprowadzić do samoczynnego uzyskania i utrzymywania pełnego stanu zatrudnienia. W warunkach swobodnego działania mechanizmu rynkowego występuje tendencja do kształtowania się nadwyżki podaży siły roboczej nad popytem, świadcząca o występowaniu zjawiska bezrobocia[136].

Przyczyn bezrobocia Keynes upatruje w zbyt małych wydatkach konsumpcyjnych gospodarstw domowych i inwestycyjnych przedsiębiorstw, które to są ściśle powiązane z dochodem społecznym. W swojej teorii podkreślał, że istnieje współzależność między zatrudnieniem i wielkością dochodu narodowego, tak więc - zgodnie z rozumowaniem Keynesa - identyfikacja determinantów dochodu i produkcji wskazuje jednocześnie na czynniki wyznaczające stan

[135] **R. Barro**, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997, s. 64.
[136] **J. M. Szaban**, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa 2016, s. 27; **E. Kryńska, E. Kwiatkowski**, *Polityka państwa...*, op. cit., s. 2.

i funkcjonowanie rynku pracy[137].

Zdaniem Keynesa, kształtująca się w warunkach gospodarki rynkowej nieefektywna wielkość popytu na towary występuje wówczas, gdy suma zamierzonych inwestycji w gospodarce jest mniejsza od sumy oszczędności odpowiadających dochodowi przy pełnym zatrudnieniu. W przeciwieństwie do neoklasyków podkreślał, że zmiany stopy procentowej nie są skutecznym instrumentem gwarantującym zrównanie inwestycji i oszczędności na pożądanym poziomie[138].

W przekonaniu autora „*Ogólnej teorii zatrudnienia, procentu i pieniądza*" niedostateczny popyt na towary skutkuje pojawieniem się w przedsiębiorstwach nieplanowanych zapasów. W takich warunkach producenci zmuszeni są do obniżenia produkcji do poziomu efektywnego popytu (spadek produkcji poniżej potencjalnych możliwości) oraz ograniczenia zatrudnienia. Rezultatem takich decyzji jest bezrobocie, które w teorii Keynesa definiowane jest jako zjawisko przymusowe i trwałe[139]. Bezrobocie przymusowe występuje wówczas, gdy osoby poszukujące zatrudnienia skłonne są podjąć pracę za stawki obowiązujące na rynku pracy, lecz nie mogą jej znaleźć. Wyodrębnienie bezrobocia o charakterze przymusowym prowadzi do wniosku, że powstawanie bezrobocia, jak również jego likwidacja nie zależą od decyzji i zachowań pracowników, a więc dylematu poszczególnych osób pozostających bez pracy nie rozwiąże ani akceptacja niższej płacy, ani zmiana kwalifikacji, ani też większa mobilność[140].

Kwestionując przyjęty w doktrynie neoklasycznej dogmat automatycznego mechanizmu rynkowego gwarantującego pełne zatrudnienie, Keynes wysunął postulat interwencyjnych działań rządów w procesy gospodarcze. W celu zwalczania bezrobocia zalecał wykorzystanie głównie instrumentów polityki fiskalnej (progresywne opodatkowanie w połączeniu z transferami socjalnymi, podnoszące krańcową skłonność do konsumpcji i obniżające krańcową skłonność do oszczędzania) oraz polityki pieniężnej (wzrost emisji pieniądza obniżający stopę procentową i stymulujący inwestycje) a także sterowanie wydatkami budżetowymi (wzrost wydatków na prace publiczne zwiększający globalne zatrudnienie)[141]. Ingerencja państwa

---

[137] **J. M. Keynes**, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2012, s. 7 i n.; **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 5. Od keynesizmu do syntezy neoklasycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016, s. 21-23.

[138] **J. Wąsowicz**, *Teorie rynku pracy*, w: **D. Kotlorz** (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2007, s. 44-45.

[139] **J. M. Keynes**, *Ogólna teoria zatrudnienia...*, op. cit., s. 15; **E. Kryńska**, **D. Kopycińska**, *Wages in labour…*, op. cit., s. 181.

[140] **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Liberalizm a interwencjonizm...*, op. cit., s. 306.

[141] **I. Bludnik**, *Bezrobocie keynesowskie*, Ruch prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, tom LXXI, nr 3/2009, s. 97; **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 5. Od keynesizmu do…*, op. cit., s. 196-197; **J. Kaliński**, *Historia gospodarcza…*, op. cit., s. 176.

w gospodarkę, wiąże się z granicami podejmowanych działań, bowiem przedsięwzięcia mające na celu pełne wykorzystanie istniejącego w gospodarce potencjału wytwórczego nie zawsze prowadzą do oczekiwanych rezultatów. Także zbyt agresywna polityka fiskalna, może pobudzić procesy inflacyjne, powodujące wzrost bezrobocia[142].

### 1.2.3. Ordoliberalizm wobec rynku pracy

Ordoliberalna doktryna społeczno-ekonomiczna wykształciła się w latach 30 i 40 XX wieku. Do najbardziej znanych i wpływowych przedstawicieli tego nurtu należeli niemieccy intelektualiści związani z tzw. szkołą fryburską, m.in. Walter Eucken, Aleksander Rüstow, Franz Böhm, Wilhelm Röpke, Alfred Müller-Armack, Ludwig Erhard[143]. Rozwój ordoliberalizmu był w znacznym stopniu następstwem zdyskredytowania dwóch ówczesnych ustrojów gospodarczych, tj. gospodarki liberalnej[144] oraz gospodarki centralnie planowanej, a także programów polityki gospodarczej proponowanych przez neoklasyków oraz ekonomię keynesowską[145].

W doktrynie ordoliberalnej nawiązano do niemieckiego historyzmu - nurtu postulującego holistyczne analizy gospodarcze, w których to uwzględnia się konkretne uwarunkowania polityczne, historyczne i społeczne, jak i podkreśla się szczególną rolę państwa i odrzuca koncepcje o samoregulującym się mechanizmie rynkowym[146]. Środowisko ordoliberałów opowiadało się za rozwijaniem innej formy polityki gospodarczej - tzw. „*trzeciej drogi*", stanowiącej kompromisowe rozwiązanie pomiędzy niczym nieograniczaną wolnością gospodarczą a barierami wynikającymi z centralnego administrowania[147]. Przewodnią ideą było stworzenie koncepcji polityki zapewniającej gospodarce ład i równowagę. Na gruncie doktryny ordoliberalnej został zainicjowany nowy ustrój, którego filarem stała się społeczna gospodarka rynkowa[148] (*Soziale Marktwirtschaft*)[149]. Ordoliberałowie podkreślali decydującą rolę silnych organów rządowych w kształtowaniu instytucjonalnych, ramowych warunków przebiegu rynkowego

---

[142] **A. Francik, A. Pocztowski**, *Wybrane problemy…*, op. cit., s. 18.
[143] **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 5. Od keynesizmu do…*, op. cit., s. 120.
[144] **K. Kohutek**, *Praktyki wykluczające przedsiębiorstw dominujących. Prawidłowość i stosowalność reguł prawa konkurencji*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 58.
[145] **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Liberalizm a interwencjonizm...*, op. cit., s. 307.
[146] **M. Dahl**, *Niemiecki model społecznej gospodarki rynkowej jako wzór dla polskich przemian systemowych po 1989 roku*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2015, s. 46.
[147] **C. Ahlborn, C. Grave**, *Walter Eucken and Ordoliberalism. An Introduction from a Consumer Welfare Prespective*, Competition Policy International, Vol. 2, No. 2/2006, s. 198; **D. Janiszewska**, *Ordoliberalne koncepcje naprawy kapitalizmu po Wielkim Kryzysie lat 1929-1933*, Ekonomista, nr 6/2012, s. 755.
[148] Pojęcie „*społeczna gospodarka rynkowa*" wprowadził Alfred Müller-Armack w 1946 roku. W latach 1948-1966 pod przewodnictwem Ludwiga Erharda polityka społecznej gospodarki rynkowej zintensyfikowała procesy rozwoju gospodarki Republiki Federalnej Niemiec, których rezultaty określane są w literaturze mianem „cudu gospodarczego".
[149] **K. Kohutek**, *Praktyki wykluczające…*, op. cit., s. 58; **J. Kaliński**, *Historia gospodarcza…*, op. cit., s. 245-246, 280.

procesu gospodarowania[150]. Silne, bezstronne i postępowe państwo nie powinno ograniczać się wyłącznie do funkcji „*nocnego stróża*”[151]. Zadaniem państwa jest przede wszystkim korygowanie, dostosowywanie i inicjowanie współzawodnictwa w zakresie ładu ekonomicznego bazującego na wolnej konkurencji i zabezpieczeniu socjalnym[152]. W centrum życia gospodarczego ekonomia ordoliberalna usytuowała godność człowieka. Tak więc model gospodarczy ma zagwarantować względnie stabilny i zrównoważony ład gospodarczy, polityczny, społeczny i moralny[153,154].

Ekonomia ordoliberalna wypracowała model funkcjonowania rynku pracy wraz z rekomendacjami dla polityki państwa na tym rynku. Klasycy ordoliberalizmu doskonale pojmowali specyfikę rynku pracy względem rynków pozostałych czynników produkcji oraz dóbr. W. Eucken konstatował, że „*praca nie jest towarem*”, jednak nie przyłączał się do ówczesnej antykapitalistycznej krytyki tegoż rynku postrzegającej człowieka jako przedmiot obrotu rynkowego, bowiem - jak uzasadniał - alokacja pracowników może następować wyłącznie za pośrednictwem rynków pracy. Stąd też za priorytetową kwestię przyjął nadanie temu rynkowi formy godnej człowieka. Realizacji tego celu miały posłużyć sugestie zawarte w tzw. konstytucji rynku pracy[155]:

- człowiek sprzedaje nie siebie lecz pracę, która powinna podlegać szczególnej ochronie ze względu na ścisły związek z osobą wykonawcy pracy;
- ochronie przed wyzyskiem i nadużyciami sprzyja równowaga pomiędzy partnerami oraz przeciwdziałanie kumulacji władzy;
- troskę o sprawiedliwość i bezpieczeństwo należy traktować jako przedmiot specjalnej polityki ładu gospodarczego, a nie pozostawiać przypadkowi, czy dobrej woli;
- w celu ochrony i poprawy sytuacji pracowników - oprócz środków państwowych - istotne znaczenie mają związki zawodowe. Jednak w zależności od tego czy stanowią one siłę dominującą, czy też siłę równoważącą pozycje przedsiębiorców - ich

---

[150] **E. Mączyńska, P. Pysz**, *Liberalizm, neoliberalizm i ordoliberalizm*, Ekonomista, nr 3/2014, s. 227.

[151] Autorem określenia funkcji „*nocnego stróża*” był twórca niemieckiej socjaldemokracji Ferdinand Lassalle. **P. Schwacke**, **G. Schmidt**, *Staatsrecht*, Kohlhammer Verlag, Stuttgart 2007, s. 121.

[152] **M. Dahl**, *Ordoliberalizm jako recepta na reformę kapitalizmu*, Myśl Ekonomiczna i Polityczna, nr 2(49)/2015, s. 65; **U. Zagóra-Jonszta**, *Społeczna gospodarka rynkowa a polska transformacja*, w: **D. Kopycińska** (red.), *Funkcjonowanie gospodarki polskiej po 20 latach transformacji*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009, s. 80.

[153] Podstawą doktryny ordoliberalnej są idee ordo. Termin *ordo* (z łac.) nawiązuje do średniowiecznej chrześcijańskiej koncepcji harmonijnego stanu cywilizowanego społeczeństwa, aspirującego do życia zgodnie z prawami natury. Stąd starania stworzenia filozofii liberalizmu „uporządkowanego”, opartego na kategoriach etycznych i tradycyjnych.

[154] **W. Eucken**, *Podstawy polityki gospodarczej*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2005, s. 297.

[155] **M. Moszyński**, *Niemiecki model Społecznej Gospodarki Rynkowej - perspektywa rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016, s. 32-33.

strategia może wyzwalać skrajnie rozbieżne skutki. Nadmierna presja na zatrudnienie może skutkować przerostem zatrudnienia, natomiast zbyt wielki nacisk na płace wywoła bezrobocie. Silne związki zawodowe mogą eliminować słabsze zrzeszenia, czego konsekwencją będzie pogorszenie sytuacji ich członków na rynku pracy.

Walter Eucken podkreślał, że na rynku pracy istnieje szereg dylematów społecznych oraz w kwestii zatrudnienia i pozycji pracobiorców, których nie jest w stanie w pełni rozwiązać mechanizm konkurencji. Co więcej, próba ich wyjaśnienia w oparciu tylko o rynek pracy - ze względu na jego kluczowe znaczenie dla sfery realnej gospodarki i zagadnień społecznych - byłaby fragmentaryczna, a przez to niewystarczająca. Stąd rynek pracy należy rozpatrywać w kontekście całego ładu gospodarczego[156].

Orodoliberałowie, którzy zwracali szczególną uwagę na element socjalny w nowej koncepcji ustrojowej - co zresztą znalazło potwierdzenie w niemieckiej polityce społeczno-gospodarczej - postulowali politykę zmierzającą do uzyskania pełnego zatrudnienia[157]. Osiągnięcie możliwie wysokiego poziomu zatrudnienia miało zabezpieczyć pracowników przed skutkami dekoniunktury, uwolnić słabsze jednostki od bezrobocia i związanej z tym dochodowej oraz społecznej degradacji[158]. Opowiadali się za pełną swobodą zawierania umów w ramach reguł i norm rywalizacji przestrzeganych przez wszystkich uczestników rynku oraz za stałością polityki gospodarczej. Przewidywalna polityka zmniejsza niepewność towarzyszącą działalności gospodarczej, pozwala na swobodne planowanie i podejmowanie decyzji, zaś częste jej zmiany zmniejszają skłonność do inwestowania, co z kolei wywiera niekorzystny wpływ na produkcję i zatrudnienie. To właśnie niedoinwestowanie jest istotną przyczyną niepełnego zatrudnienia. Zdaniem przedstawicieli ordoliberalizmu nadrzędnym celem państwa jest pobudzanie zatrudnienia, zwiększanie liczby miejsc pracy, walka z bezrobociem strukturalnym przez wspieranie regionalnej mobilności zasobów pracy, a także zabezpieczenie i ochrona praw pracowników za pośrednictwem regulacji stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracobiorcą oraz odpowiednia polityka podatkowa[159].

W. Eucken, wychodząc z założenia, że wszelkie formy organizacji rynku pracy zmierzające w stronę monopolizacji mogą zakłócić funkcjonowanie systemu rynkowego, podkreślał konieczność stworzenia na rynku pracy sytuacji jak najbardziej odpowiadającej warunkom

---

[156] Ibidem, s. 36.
[157] Pełne zatrudnienie - według A. Rüstowa - odpowiada stopie bezrobocia na poziomie około 5%.
[158] **U. Zagóra-Jonszta**, *Społeczna gospodarka…*, op. cit., w: **D. Kopycińska** (red.), *Funkcjonowanie gospodarki…*, op. cit., s. 81; **P. Pysz**, *Społeczna gospodarka rynkowa. Ordoliberalna koncepcja polityki gospodarczej*, PWN, Warszawa 2008, s. 155.
[159] **W. Eucken**, *Podstawy polityki…*, op. cit., s. 326-329.

wolnej (efektywnej) konkurencji, z zachowaniem równowagi sił strony podażowej i popytowej[160].

Eucken przestrzegał przed możliwością wystąpienia anormalnych reakcji po stronie podaży na rynku pracy, kiedy to podaż pracy rośnie pomimo spadku wielkości płacy realnej. Obniżanie poziomu płac zmniejsza zasoby majątkowe gospodarstw domowych, przez to kolejni członkowie rodziny zmuszeni są podjąć pracę zarobkową. Zatem zjawisko to umocni tendencję do spadku płac i pogłębi podległe położenie pracowników względem pracodawców. W takim przypadku państwo powinno przeciwstawić się prywatnym lub publicznym grupom dominującym poprzez kreowanie na rynkach pracy warunków odpowiadających wolnej konkurencji oraz uniemożliwiających wywieranie nacisku na obniżanie poziomu płac. W związku z tym, W. Eucken wskazywał na konieczność ochrony pracowników, ograniczanie czasu pracy dorosłych oraz zakaz pracy nieletnich[161]. Gdyby jednak te regulacje nie przyniosły oczekiwanych rezultatów, to - pomimo, iż środowisko ordoliberałów było przeciwne ustalanej odgórnie wysokości płacy minimalnej[162] - Eucken wyjątkowo zalecał jej wprowadzenie[163].

Ekonomiści ordoliberalni uważali bezrobocie - zwłaszcza masowe - za poważny problem nie tylko ekonomiczny, ale także społeczny i polityczny. Nie jest ono zjawiskiem występującym samym w sobie, lecz oznaką niesprawności systemu gospodarczego. Według Euckena istnieje wiele przyczyn tego zjawiska, m.in.: niedopasowania strukturalne o charakterze regionalnym, rozwój technologii, źle funkcjonujący system płac i cen, nadmierna ekspansja monetarna oraz częściowy monopol związków zawodowych. Ordoliebrałowie sprzeciwiali się uznawaniu walki z bezrobociem za nadrzędny cel polityki gospodarczej[164]. Racjonalna polityka przeciw bezrobociu - jak stwierdził W. Röpke i L. Erhard - powinna polegać na tworzeniu warunków do podjęcia pracy i dostosowywaniu osobistych możliwości obywateli do potrzeb rynku pracy. Osoby zdolne do pracy nie powinny w sposób trwały korzystać ze środków publicznych jako stałego źródła utrzymania. Pomoc socjalna może osłabić bodźce do poszukiwania i podjęcia zatrudnienia. Uzyskiwanie świadczeń socjalnych w sytuacjach uniemożliwiających podjęcie pracy ma swoje uzasadnienie jedynie w przypadku zdarzeń losowych[165].

Zarówno W. Röpke, jak i W. Eucken podkreślali, że pracownicy powinni zaakceptować

---

[160] **M. Moszyński**, *Niemiecki model…*, op. cit., s. 38-39 i 55; **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 5. Od keynesizmu do…*, op. cit., s. 121-122 i 196-197.
[161] **W. Eucken**, *Podstawy polityki…*, op. cit., s. 343-344.
[162] **T. Böhm, U. van Suntum, J. Oelgemöller, C. Illgmann,** *Walter Eucken's Principles of Economic Policy Today*, CAWM Discussion Paper, No. 49/2011.
[163] **W. Eucken**, *Podstawy polityki…*, op. cit., s. 344.
[164] **W. Eucken**, *Podstawy polityki…*, op. cit., s. 87-88.
[165] **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 5. Od keynesizmu do…*, op. cit., s. 121-122; **M. Moszyński**, *Niemiecki model…,* op. cit., s. 48.

występującą na rynkach pracy zmienność płac, podobnie jak akceptują zmiany cen towarów i usług, ponieważ tego typu wahania odzwierciedlają stan koniunktury gospodarczej[166]. Niezbędną cechą sprawnie funkcjonującego rynku pracy jest pewien stopień elastyczności płac, którą na ogół łatwiej osiągnąć „w górę", natomiast „w dół" coraz trudniej. Zadaniem Röpkego jest ona podstawowym warunkiem funkcjonowania gospodarki rynkowej. W uzasadnieniu wymieniał, że bez minimum elastyczności nie ma elastyczności kosztów, bez elastyczności kosztów nie ma elastyczności cen, natomiast bez elastyczności cen nie jest możliwa konkurencyjna, zdolna do osiągania równowagi, odporna na kryzysy prawdziwa gospodarka rynkowa. Osiągnięcie zdolności do elastyczności płac „w dół" możliwe jest za pomocą obniżki poziomu płac nominalnych, pracy w niepełnym wymiarze bądź przejściowego bezrobocia pod warunkiem, że zostanie zapewniony pracownikowi co najmniej częściowy, stabilny jego byt. Musi on posiadać zabezpieczenie materialne, pozwalające przetrwać okres pozostawania bez pracy[167] oraz odpowiednie kwalifikacje przydatne w znalezieniu zatrudnienia[168].

W. Röpke, który wskazywał na wielką heterogeniczność rynku pracy, opowiadał się za odpowiedzialną polityką płacową, opartą na powiązaniu wynagrodzeń z produktywnością, a także zależną od rachunku ekonomicznego na szczeblu przedsiębiorstwa. Przestrzegał przed pochopnym wiązaniem wzrostu płac z makroekonomicznymi statystykami, co wywołuje nakręcanie spirali kosztowo-płacowej. Jednocześnie ordoliberałowie podkreślali, że wyższe dochody i zasoby majątkowe pracowników służą interesom pracodawców. Zdaniem A. Rüstowa przedsiębiorcy w polityce płacowej powinni uwzględnić fakt, iż płaca dla pracodawcy nie jest jedynie elementem kosztów, lecz równocześnie stanowi siłę nabywczą tworzącą popyt na własne produkty[169].

Myśliciele z kręgu ordoliberalnego opowiadali się za otwartym rynkiem pracy ze swobodnym prawem jednostki do wyboru miejsca zatrudnienia, godnego realizowania się i rozwoju zawodowego. Koncepcja otwartego rynku pracy miała być realizowana również w wymiarze międzynarodowym. L. Erhard przekonywał, by w integrującej się gospodarce europejskiej stworzyć warunki, które umożliwią podjęcie zatrudnienia pracownikom poza granicami

---

[166] **E. Kundera**, *Koncepcje społecznej gospodarki rynkowej*, Acta Universitatis Wratislaviensis, Przegląd Prawa i Administracji, CIII, No. 3695/2015, s. 85.

[167] Klasycy ordoliberalizmu postulowali gromadzenie zasobów majątkowych przez społeczeństwo z uwagi na problem asymetrii pomiędzy pracownikami a pracodawcami wynikającej z różnic w sile rynkowej. Dla przedsiębiorcy zatrudnienie konkretnego pracownika nie jest niezbędne, gdyż jego pracę może zastąpić inna osoba, natomiast dla pracobiorcy wykonywanie pracy zarobkowej stanowi warunek uzyskiwania systematycznego dochodu i zapewnienia bytu. Jeśli pracownicy posiadają odpowiednie zabezpieczenie materialne, wówczas asymetria ta zanika.

[168] **W. Röpke**, *Civitas Humana. Grundfragen der Gesellschafts- und Wirtschaftsreform*, Verlag Paul Haupt, Bern, Stuttgart 1979, s. 86, cyt. za: **M. Moszyński**, *Niemiecki model…*, op. cit., s. 40-41.

[169] **M. Moszyński**, *Niemiecki model…,* op. cit., s. 41, 49.

swojego kraju[170]. W przekonaniu W. Röpkego, dla kraju zgłaszającego popyt na zagraniczne zasoby pracy, zasadniczą kwestią jest poziom kwalifikacji imigrantów oraz strukturalne dopasowanie do wymogów gospodarki[171].

Przedstawiciele doktryny ordoliberalnej zdawali sobie sprawę, że sfery zatrudnienia i rynku pracy nie można rozpatrywać wyłącznie w kontekście szerokich instytucjonalnych ram dla zjawisk w skali makroekonomicznej, ale także na poziomie ustroju przedsiębiorstwa. Zdaniem A. Müllera-Armacka, stworzenie odpowiedniego ustroju w zakładach pracy, w których należycie traktowani pracownicy będą mieć znaczący udział w procesie podejmowania decyzji dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa, sprzyja powstawaniu harmonijnych relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikami oraz więzi pomiędzy współpracownikami, które z kolei pomogą zniwelować napięcia i konflikty na różnych szczeblach zarządzania, przeciwdziałać kryzysom koniunkturalnym i bezrobociu, dostosować się do technicznych procesów produkcyjnych[172].

L. Erhard, który całą swoją działalność polityczną i intelektualną poświęcił realizacji wizji modelu socjalnej gospodarki rynkowej, traktował prawo do pracy jako podstawowe prawo ekonomiczne. Celem aktywności zawodowej jednostki nie pozostaje jedynie praca, lecz możliwy do osiągnięcia dzięki niej dobrobyt. Natomiast to, czy jednostka zaakceptuje proponowane na rynku warunki pracy i płacy, zależy wyłącznie od jej wolnego wyboru[173].

### 1.2.4. Wybrane współczesne teorie zatrudnienia i rynku pracy

Postępujący proces globalizacji i integracji międzynarodowej, wdrażanie nowych technologii i organizacji systemów produkcyjnych są przyczyną dynamicznych zmian na rynku pracy. W konsekwencji nieodzowne staje się modyfikowanie i rozwijanie istniejących lub tworzenie nowych koncepcji i podejść badawczych wyjaśniających funkcjonowanie rynku pracy w nowych, odmiennych warunkach gospodarczych. W tychże warunkach powstają współczesne teorie zatrudnienia i rynku pracy, w których dokonano analizy zmian na poziomie makroekonomicznym, z uwzględnieniem powiązań pomiędzy procesami zachodzącymi na rynku pracy i innych rynkach funkcjonujących w gospodarce, jak też mikroekonomicznym, związanym z zachowaniami podmiotów gospodarczych.

Na podkreślenie zasługuje wysunięta na początku lat 60. ubiegłego stulecia teoria

---

[170] **D. Janiszewszka**, *Ordoliberalne koncepcje…*, op. cit., s. 781.
[171] **M. Moszyński**, *Niemiecki model…,* op. cit., s. 41-42.
[172] **M. Moszyński**, *Niemiecki model…,* op. cit., s. 69-70; **M. Bochenek**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 5. Od keynesizmu do…*, op. cit., s. 133.
[173] **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Liberalizm a interwencjonizm...*, op. cit., s. 309.

kapitału ludzkiego (ang. *human capital theory*) [174]. Opiera się ona na prowadzonych niezależnie i dla różnych celów badaniach Theodora Williama Schultza[175], Jacoba Mincera oraz Garrego Stanleya Beckera[176], któremu przypisuje się szczególną rolę w powstaniu tej teorii[177]. Powstanie teorii kapitału ludzkiego związane jest z poszukiwaniem przyczyn nierównego obciążenia ryzykiem bezrobocia oraz nienaturalnej rozpiętości płac na amerykańskim rynku pracy[178]. Według jej ustaleń przyczynami tych rozbieżności są zróżnicowane zmienne kapitału ludzkiego poszczególnych pracobiorców, tj. poziom oraz profil wykształcenia, kwalifikacje zawodowe, zdolności, umiejętności i doświadczenie zawodowe, a także motywacja, stan zdrowia, energia witalna, itp. zawarte w człowieku[179]. Nabywanie tych atrybutów - stanowiących o wartości czynnika pracy - odbywa się w następstwie indywidualnych decyzji pracobiorców o ponoszeniu nakładów na rozwój potencjału pracy[180]. W literaturze przedmiotu reprezentowane jest stanowisko, że kapitał ludzki jest jednym z głównych czynników budowania przewagi

---

[174] Starożytny uczony Ksenofont (ok. 430 - ok. 354 p.n.e) w pracy poświęconej nauce o gospodarowaniu pt. *Oeconomicus* wskazywał, że istnieje zależność między wzrostem wydajności i jakości produktu, a posiadanymi kwalifikacjami osoby, która go wykonywała. Z kolei Marek Terencjusz Warron (116 - 27 p.n.e) poruszył istotną kwestię związaną z teorią kapitału ludzkiego jaką jest inwestycja w posiadane przez człowieka zdolności i umiejętności. W celu zwiększenia dochodów właścicieli niewolników postulował inwestycję podnoszącą wartość użytkową człowieka w postaci poprawy warunków życia niewolników i zabezpieczenia ich podstawowych potrzeb życiowych. Zapłata, czy rozdzielanie działek ziemi działać miało jako bodziec zachęcający do bardziej wydajnej pracy. Por. **G. Wronowska**, *Koncepcje kapitału ludzkiego - ujęcie historyczne*, w: **D. Kopycińska** (red.), *Teoretyczne aspekty gospodarowania*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005, s. 122-123; W XVII wieku William Petty wyodrębnił człowieka jako element struktury kapitału trwałego. Zwrócił uwagę, iż jednostka ludzka sama w sobie stanowi kapitał, a o wartości człowieka przesądza wiek, stan zdrowia, wykonywany zawód i - przede wszystkim - umiejętności. Był to początek postrzegania kapitału ludzkiego jako kategorii ekonomicznej. Por. **W. Jarecki, M. Kunasz, E. Mazur-Wierzbicka, P. Zwiech**, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Economicus, Szczecin 2011, s. 10-11.

[175] Teorię kapitału ludzkiego pierwszy przedstawił T. W. Schultz w roku 1960. W literaturze wskazuje się, że ważną datą jej powstania i rozwoju jest październik 1962 roku, kiedy to w specjalnym numerze „*Journal of Political Economy"* zatytułowanym „*Investment in Human Being*" ukazały się wstępne rozdziały monografii G. S. Beckera pt. „*Human Capital*".

[176] **M. Kunasz**, *Teoria kapitału ludzkiego na tle dorobku myśli ekonomicznej*, w: **A. Manikowski**, **A. Psyk** (red.), *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004, s. 437.

[177] Por. **Z. Czajka**, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2011, s. 13-15.

[178] **M. Sewastianowicz**, *Współczesne teorie bezrobocia,* Rynek Pracy, nr 6/2004, s. 11-13.

[179] **D. Kopycińska**, *Konkurencyjność kapitału ludzkiego kobiet i mężczyzn w Polsce,* Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 35(2)/2014, s. 357-358; **I. Popiel,** *Aspekty pojęciowe kapitału ludzkiego i jego znaczenie*, Studia Prawno-Ekonomiczne, tom XCV/2015, s. 304-305.

[180] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji*, Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, nr 9/2011, s. 126; **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy...*, op. cit., s. 153-154.

konkurencyjnej[181], co w bezpośredni sposób związane jest z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy[182].

Różnice w poziomie kapitału ludzkiego implikują zróżnicowaną wydajność pracowników w miejscu zatrudnienia, a co za tym idzie wynagrodzenia oraz pozycję na rynku pracy. Im wyższy potencjał kwalifikacyjny jednostki, tym mniejsze prawdopodobieństwo jej dyskryminacji na rynku pracy względem płac, uzyskania pracy w przypadku osoby bezrobotnej, stabilizacji zatrudnienia, czy możliwości awansu[183]. Bezrobocie jest rezultatem czynników leżących głównie po stronie podażowej rynku pracy. Podstawową jego przyczyną jest zmienność zapotrzebowania na określone rodzaje kwalifikacji oraz niski bądź niedostosowany kapitał ludzki do wymagań pracodawców[184].

Twórcy teorii kapitału ludzkiego dokonali dychotomicznego podziału kwalifikacji pracowników na[185]:

- uniwersalne (*general skills*) - niezwiązane z jedną organizacją, zazwyczaj niewymagające długotrwałych szkoleń i wystarczające do wykonywania prostych prac; zdobycie tych kwalifikacji nie wymaga dużych nakładów inwestycyjnych;
- specyficzne (*specific skills*) - nabyte w celu wykorzystania w konkretnej organizacji, związane z pracą w ramach wąskiej specjalizacji; na ogół kwalifikacje te decydują o zatrudnieniu na bardziej prestiżowych, lepiej płatnych i charakteryzujących się mniejszą fluktuacją stanowiskach pracy.

Za najistotniejszy wkład modelu kapitału ludzkiego w problematykę współczesnego rynku pracy wskazuje się uznanie heterogeniczności zasobów pracy i podziału rynku pracy. Przedstawiciele tej koncepcji traktują edukację jako inwestycję, która przynosi pozytywne efekty w przyszłości. Postulują aktywną rolę państwa w procesie akumulacji kapitału ludzkiego przez pracowników poprzez subsydiowanie oraz dostarczanie usług edukacyjnych, a także odpowiedniej polityki podatkowej, wspierające osoby i przedsiębiorstwa inwestujące w ten typ

---

[181] **W. Jarecki**, *Koncepcja kapitału ludzkiego*, w: **D. Kopycińska** (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003, s. 192-193; **N. Laurisz**, *Inwestycje w kapitał ludzki - w kontekście zmian zachodzących w przestrzeni społeczno-gospodarczej*, w: **R. W. Włodarczyk** (red.), *Rynki pracy…*, op. cit., s. 30-31.

[182] **Z. Chojnicki**, **T. Czyż**, *Aspekty regionalne gospodarki opartej na wiedzy w Polsce*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2006, s. 141; **J. Witkowska, Z. Wysokińska**, *Umiędzynarodowienie małych i średnich przedsiębiorstw a procesy integracji europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006, s. 23-24.

[183] **S. Altug, R. A. Miller**, *The Effect of Work Experience on Female Wages and Labour Supply*, The Review of Economic Studies, Vol. 65, No. 1/1998, s. 45.

[184] **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Podstawy wiedzy...*, op. cit., s. 155.

[185] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Współczesne teorie…*, op. cit., s. 126-127.

kapitału[186]. Ograniczenia wydatków na edukację zasobów pracy mogą prowadzić do spadku dochodu narodowego w przyszłości[187]. Teoria ta jednak nie wyjaśnia mechanizmów powstawania i rozmiarów zjawiska bezrobocia[188].

Znaczącą rolę w wyjaśnienie utrzymywania się stanu nierównowagi na rynku pracy odegrała sformułowana przez czołowych przedstawicieli szkoły monetarystycznej Miltona Friedmana i Edmunda S. Phelpsa teoria naturalnej stopy bezrobocia (NRU - *Natural Rate of Unemployment*). Twórcy tej koncepcji zwrócili uwagę na istnienie bezrobocia naturalnego, słabo wrażliwego na zmiany koniunktury gospodarczej. Wyrażając przekonanie, że mechanizmy funkcjonowania rynków prowadzą samoczynnie do ustalania się bezrobocia na poziomie naturalnym, podkreślali, że redukcja bezrobocia poniżej tego poziomu za pomocą polityki państwa (zwłaszcza polityki pieniężnej) może mieć wyłącznie charakter krótkotrwały, a ubocznym skutkiem takiej polityki jest przyspieszenie procesów inflacyjnych[189]. Barierą w podejmowaniu racjonalnych decyzji przez uczestników rynku pracy jest brak pełnej informacji o sytuacji na nim, ograniczenie konkurencji między pracodawcami a pracobiorcami, ograniczona mobilność siły roboczej oraz fakt, iż nie wszyscy potencjalni pracobiorcy skłonni są podjąć pracę za płacę równowagi[190]. W świetle tej koncepcji obniżanie poziomu stopy bezrobocia polega na ograniczeniu wpływów czynników oddziałujących na poziom płacy realnej (np. odejście od ustalania płacy minimalnej, ograniczenie przywilejów związków zawodowych i zasiłków dla bezrobotnych), podjęciu działań mających na celu poprawę efektywności funkcjonowania rynku pracy (np. zwiększenie dostępu do informacji o wolnych miejscach pracy, rozwój pośrednictwa i poradnictwa zawodowego, organizacja i upowszechnianie szkoleń zawodowych, poprawa mobilności zasobów pracy)[191].

Nawiązując do teorii bezrobocia naturalnego Phelpsa i Friedmana wykorzystującej zależność między bezrobociem a inflacją, grupa brytyjskich ekonomistów, m.in. Stephen Nickell, Richard Layard, Richard Jackman wysunęła koncepcję bezrobocia nieprzyspieszającego inflacji, określanego w literaturze mianem NAIRU (*Non-Accelerating Inflation Rate of*

---

[186] **M. Możdżeń**, *Przyczyny ingerencji państwa na rynku pracy w teorii ekonomii*, w: **M. Frączek** (red.), *Polityka rynku pracy. Teoria i praktyka*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2015, s. 38.
[187] **J. Quiggn**, *Human capital theory and education policy in Australia*, Australian Economic Review, Vol. 32(2)/1999, s. 130-135.
[188] **M. Blaug**, *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1995, s. 303-305.
[189] **E. Kwiatkowski**, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, w: **E. Kryńska** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 24-25; **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Polityka państwa wobec…*, op. cit., s. 3; **M. Księżyk**, *Ekonomia. Podejście…*, op. cit., s. 389-390.
[190] **E. Kryńska**, *Mobilność zasobów pracy …*, op. cit., w: **E. Kryńska** (red.), *Mobilność zasobów…*, op. cit., s. 22.
[191] **E. Kwiatkowski**, *Bezrobocie…*, op. cit., s. 145-147.

*Unemployment*). Ich zdaniem stopa bezrobocia NAIRU odpowiada poziomowi bezrobocia, który stabilizuje dynamikę procesów inflacyjnych w gospodarce[192]. Stąd traktują je jako bezrobocie równowagi. Przy relatywnie niskim bezrobociu występuje tendencja do nasilenia procesów inflacyjnych z powodu wzrostu siły przetargowej związków zawodowych w negocjacjach płacowych i związanego z tym wzrostu płac[193]. Natomiast w sytuacji, gdy bezrobocie jest odpowiednio wysokie, procesy inflacyjne słabną, gdyż pracownicy akceptują niższe wynagrodzenia[194]. Porównując poziom występującego bezrobocia z poziomem bezrobocia NAIRU możliwe jest odpowiednie ustalenie polityki pieniężnej państwa prowadzące do osiągnięcia stanu równowagi na rynku pracy[195].

Koncepcją uwzględniającą mikroekonomiczne podstawy wcześniejszych teorii bezrobocia równowagi zajmujących się głównie zagadnieniami makroekonomicznymi, jest rozwinięta przez amerykańskich ekonomistów E. S. Phelpsa, D. T. Mortensena, C. C. Holta i A. A. Alchiana na początku lat 70. XX wieku teoria poszukiwań na rynku pracy (*job search theory*). W teorii tej przyjęto, że podmioty występujące na rynku pracy (szukający pracy i pracodawcy) podejmują decyzje w warunkach niepełnej informacji[196]. Oferty pracy są niejednorodne (heterogeniczne) różniąc się wymaganiami i oferowanymi stawkami płac[197]. Pracodawcy poszukujący pracowników nie znają ofert konkurujących z nimi przedsiębiorstw, a także kwalifikacji i doświadczenia osób poszukujących pracy, ani ich aspiracji płacowych. Podobnie bezrobotni nie są w stanie dotrzeć do wszystkich ofert pracy, nie znają w pełni wymagań pracodawców i warunków zatrudnienia, ani oczekiwań płacowych innych szukających pracy. Podmioty występujące na rynku pracy postępują racjonalnie kierując się rachunkiem kosztów i zysków, bowiem proces pozyskiwania informacji przez obie strony jest czasochłonny i wymaga ponoszenia kosztów[198]. Zawsze też znajdą się pracobiorcy, którzy przejściowo wybiorą status

---

[192] **R. Layard**, **S. Nickell, R. Jackman,** *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press on Demand, Oxford 1991, s. 15.
[193] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Polityka państwa…*, op. cit., s. 72.
[194] **E. Kwiatkowski**, *Pojęcie i determinanty bezrobocia równowagi w świetle teorii rynku pracy*, w: **W. Kwiatkowska** (red.), *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 14; **W. Jarmołowicz, K. Szarzec**, *Funkcjonowanie rynku pracy…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Przemiany…*, op. cit., s. 23.
[195] **E. Kryńska**, **E. Kwiatkowski,** *Polityka państwa wobec…*, op. cit., s. 2; **E. Kwiatkowski**, *Elastyczność popytu…*, op. cit., w: **E. Kryńska** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia…*, op. cit., s. 27; **J. Stiglitz**, *Reflections on the Natural Rate Hypothesis*, Journal Of Economic Perspectives, Vol. 11, No. 1/1997, s. 3-4; **R. Layard**, **S. Nickell, R. Jackman,** *Unemployment…*, op. cit., s. 15.
[196] **B. Woźniak**, *Mikroekonomiczne teorie rynku pracy a efektywność gospodarowania*, w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 137; **J. Szambelańczyk**, *Wzory ruchliwości pracowniczej we współczesnych teoriach rynku pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 4/1988, s. 270.
[197] **M. Zieliński**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 52; **E. Kwiatkowski**, *Bezrobocie…*, op. cit., s. 157.
[198] **M. Zieliński**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 52; **E. Kryńska, E. Kwiatkowski**, *Podstawy wiedzy…*, op. cit., s. 134-135; **M. Zieliński**, *Wpływ państwa…*, op. cit., s. 160-161.

bezrobotnego, aby poszukać optymalnej oferty pracy[199]. W ten sposób na rynku pojawia się bezrobocie frykcyjne[200].

Analiza relacji pomiędzy pracownikami zatrudnionymi a poszukującymi pracy przyczyniła się do powstania w latach 80. XX wieku teorii *insider-outsider*. Podstawowym jej założeniem jest istnienie silnych rozbieżności interesów między wyodrębnionymi grupami pracobiorców (*insiders* - „*swoich*" i *outsiders* - „*obcych*") dysponującymi różną pozycją przetargową w negocjacjach prowadzonych z pracodawcami, a jako kryterium podziału populacji tworzącej podaż zasobów pracy twórcy teorii - A. Lindbeck, D. J. Snower, O. Blanchard i L. Summers - przyjęli korzyści i straty dla przedsiębiorstwa generowane przez te grupy[201]. Wyodrębnione kategorie w zasadzie odpowiadają zbiorowościom zatrudnionych zrzeszonych w związkach zawodowych i zwolnionych okresowo („*swoi*") oraz bezrobotnych („*obcy*"). Skłonność „*swoich*" do wykorzystywania silnej pozycji w celu obrony swoich interesów i wymuszania wzrostu płac przyczynia się do powstania bezrobocia o charakterze przymusowym na zewnętrznym rynku pracy (spada popyt ze strony pracodawców ze względu na drożejącą pracę). O sile przetargowej przedstawicieli poszczególnych grup decydują koszty poniesione na rekrutację pracownika, adaptację w przedsiębiorstwie, doskonalenie umiejętności i kwalifikacji[202]. Im wyższe koszty fluktuacji, które pojawiłyby się w przypadku wymiany kadr, tym wyższe płace mogą wynegocjować „*swoi*". Przedsiębiorcy dążąc do utrzymania wysokiej wydajności pracy, obniżenie fluktuacji i uzyskania zwrotu środków zainwestowanych w szkolenie kadr, zgadzają się na utrzymanie wysokich płac[203]. W modelu *insider-outsider* popyt na pracę jest uzależniony od aspiracji płacowych potencjalnych pracobiorców i kosztów rotacji[204].

W połowie lat 70. XX wieku M.N. Baily, D. Gordon oraz C. Azariadis przedstawili teorię kontraktów niepisanych (ang. *contract theory*). Według tej koncepcji sytuację na rynku pracy kształtują zawierane pomiędzy przedsiębiorstwami i pracownikami dobrowolne, nieformalne i wykraczające poza umowę o pracę porozumienia. Kontrakty te określają m.in. warunki pracy, wysokość wynagrodzenia oraz zakres zatrudnienia. Obie strony uznają prawo

---

[199] **E. Kryńska**, **D. Kopycińska**, *Wages in labour…*, op. cit., s. 184.
[200] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Współczesne teorie…*, op. cit., s. 128; **J. Acedański**, *Teorie poszukiwań na rynku pracy a makroekonomiczne modele DSGE*, Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 78/2011, s. 70-71.
[201] **E. Kwiatkowski**, *Bezrobocie…*, op. cit., s. 196-203.
[202] **B. Woźniak**, *Mikroekonomiczne teorie…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 146; **J. Wąsowicz**, *Teorie rynku pracy…*, op. cit., w: **D. Kotlorz** (red.), *Ekonomia rynku…*, op. cit., s. 60.
[203] **M. Zieliński**, *Wpływ państwa…*, op. cit., s. 166-167.
[204] **A. Ziomek**, *Społeczno-ekonomiczne determinanty…*, op. cit., s. 37; **M. Sewastianowicz**, *Współczesne teorie…*, op. cit., s. 20-21.

przedsiębiorstwa do zwolnień pracowników w okresie dekoniunktury za gwarancję do stabilnych płac pracowników, przy czym płace te z reguły są ustalone na poziomie niższym od rynkowych, a ich stabilność zmniejsza płynność kadr i związanych z nią kosztów rotacji pracowników, a także pozwala zatrzymać w przedsiębiorstwie najlepszych pracowników[205]. Przedsiębiorcy oferując zatrudnionym względnie stabilny poziom dochodów przejmują ryzyko silnych wahań zysków. Pracownicy z kolei w zamian za stabilne płace przystają na redukcję zatrudnienia w okresie dekoniunktury. Za determinantę bezrobocia w teorii kontraktów nieformalnych przyjąć można osłabienie koniunktury[206].

Niejednorodność strony popytowej i podażowej rynku pracy ograniczająca możliwości mechanizmu rynkowego do samoregulacji, podkreślają koncepcje segmentacji rynku pracy. Teorie te oparto na założeniu o jego heterogeniczności, czyli podziale na segmenty[207]. Przynależność pracowników do określonego segmentu tworzy określone warunki osiągnięcia przez nich celów związanych z aktywnością zawodową oraz wpływa na ich pozycję społeczną. Do najbardziej rozpowszechnionych spośród koncepcji segmentacyjnych należą teorie dualnego[208] oraz wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy[209].

Teoria rynku dualnego powstała na gruncie badań podjętych pod koniec lat 60. XX wieku przez P. Doeringera i M. Piore'a w Stanach Zjednoczonych. Hipoteza ta rozróżnia dwa istotnie różniące się obszary rynku pracy: rynek pierwotny i wtórny[210].

Segment pierwotny charakteryzuje się stabilnością zatrudnienia, wysokimi zarobkami, dobrymi warunkami pracy, z pełnym zabezpieczeniem socjalnym, perspektywą rozszerzania kwalifikacji i awansu zawodowego. Do sektora tego należą duże, dochodowe przedsiębiorstwa objęte nadzorem i oddziaływaniem związków zawodowych. W związku z wysokimi kosztami pracy w tych organizacjach gospodarczych występuje silna presja na wzrost wydajności pracy i kwalifikacji kadry, których osiągnięcie umożliwia sfinansowanie wysokiego poziomu wynagrodzeń[211]. Wtórny rynek pracy w przeciwieństwie do pierwotnego charakteryzuje się niekorzystnymi warunkami pracy, niskimi zarobkami, wysoką niestabilnością zatrudnienia i niskim

---

[205] **M. Zieliński**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 52.
[206] **B. Woźniak**, *Mikroekonomiczne teorie…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 141-142; **J. Wąsowicz**, *Teorie rynku pracy…*, op. cit., w: **D. Kotlorz** (red.), *Ekonomia rynku…*, op. cit., s. 62-63.
[207] **M. Zieliński**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 60; **K. Brzychcy**, *Regionalny rynek…*, op. cit., s. 53.
[208] **E. Kryńska**, **D. Kopycińska**, *Wages in labour…*, op. cit., s. 181.
[209] **E. Patra**, *Segmentacja rynku…*, op. cit., s. 93.
[210] **A. Szydlik-Leszczyńska**, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Difin, Warszawa 2012, s. 48-49; **A. Musiał-Paczkowska**, *Segmentacja rynku pracy*, w: *Kapitał ludzki w gospodarce*, pod red **D. Kopycińskiej,** Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003, s. 73; **M. Leszczyński**, *Dostęp do rynku pracy w kontekście teorii segmentacyjnych*, Acta Scientifica Academiae Ostroviensis, nr 29/2007, s. 25.
[211] **M. Zieliński**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 61.

prestiżem społecznym. Nieatrakcyjność miejsc pracy w tym segmencie powoduje wysoką fluktuację pracowników. Na wtórnym rynku zatrudnienie znajduje część zasobów pracy, posiadająca mniejszą siłę przetargową i znikome szanse wejścia na rynek pracy. Są to osoby z tzw. grup dyskryminowanych (imigranci, mniejszości, młodociani, część kobiet)[212]. Pracownicy zatrudniani na rynku wtórnym charakteryzują się dużą skłonnością do porzucania mało atrakcyjnych miejsc pracy. Stanowiska takie są często likwidowane przez pracodawców[213]. Sytuacja ta wpływa na rozmiary bezrobocia frykcyjnego, a przy zasadniczo niskim zatrudnieniu, przekształca się ono w bezrobocie długookresowe[214].

Twórcy tej koncepcji dokonali także zróżnicowania rynku pracy na rynek wewnętrzny (zakładowy lub zawodowy), oferujący lepsze miejsca pracy, na którym podstawą regulacji są akty normatywne oraz rynek zewnętrzny, opierający się na racjonalnym rachunku ekonomicznym. Ustalili przy tym, że wewnętrzny rynek pracy posiada cechy rynku pierwotnego, natomiast zewnętrzny - cechy rynku wtórnego[215]. Współcześnie mówi się o dualnym rynku pracy w odniesieniu do pracowników różnej płci, tj. o rynku pracy kobiet i rynku pracy mężczyzn. Taka segmentacja wynika przede wszystkim z obserwacji dysproporcji zarobkowych[216].

Rynek pracy można podzielić także uwzględniając różne kryteria jego segmentacji, m.in. regionalne, zawodowe, demograficzne, sekcję lub dział gospodarki itd.[217].

Problemy rynku pracy, zatrudnienia oraz bezrobocia - zwłaszcza jego wymiar personalistyczny - znalazły swoje odzwierciedlenie również w nauce społecznej Kościoła Katolickiego[218]. Znaczący jest tutaj wkład papieża Leona XIII zawarty przede wszystkim w encyklice *Rerum Novarum* z 1891 roku[219]. Oryginalne dopełnienie współczesnej myśli ekonomicznej w kwestii różnych aspektów pracy, nawiązującej zresztą do dorobku Leona XIII stanowią

---

[212] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 19; **M. Leszczyński**, *Dostęp do rynku…*, op. cit., s. 25-29.
[213] **P. Zwiech**, *Nierówności społeczno-ekonomiczne w świetle teorii segmentacji rynku pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 75(2)/2013, s. 143.
[214] **E. Kryńska**, *Teoria i praktyka segmentacji pracy - część II*, Ruch pracy, nr 3/1999, s. 34.
[215] **K. Brzychcy**, *Regionalny rynek…*, op. cit., s. 5; **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 19; **A. Musiał-Paczkowska**, *Segmentacja rynku…*, op. cit., s. 79-82.
[216] Szerzej **M. Elvira**, **M. Graham**, *Not Just a Formality: Pay System Formalization and Gender Effects*, Organization Science, Vol. 13(6)/2002, s. 601-617.
[217] **K. Brzychcy**, *Regionalny rynek…*, op. cit., s. 55.
[218] Katolicka nauka społeczna (z łac. *disciplina socialis catholica*), w literaturze przedmiotu często nazywana społecznym nauczaniem kościoła (z ang. *social teaching of the Church*) jest nauką teoretyczno-refleksyjną, która z jednej strony ustala zasady etyczno-moralne życia społecznego, gospodarczego i politycznego, natomiast z drugiej strony wskazuje na możliwość praktycznego zastosowania tych reguł w określonych warunkach miejsca i czasu. Katolicka doktryna społeczna nie ingeruje w formę, jaką przyjmują społeczeństwa, nie określa ustroju państwowego, lecz wyznacza granice, których państwo nie może przekroczyć, pozostawiając przy tym swobodę wyboru rozwiązań prawnych, ustrojowych, instytucjonalnych i administracyjnych. Por. **M. Chomątowska**, *Nauka społeczna kościoła a gospodarka*, Ekonomia społeczna, nr 3/2013(8), s. 67-70.
[219] **P. Deszczyński, K. Gołata,** *Demokartyczne systemy i doktryny polityczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003, s. 220-221.

poglądy Jana Pawła II[220]. Katolicka nauka społeczna generalnie poddaje krytyce koncepcje pracy przyjmowane przez marksistowski socjalizm i indywidualistyczny liberalizm[221]. Punktem wyjścia rozważań społecznej doktryny kościoła jest ludzka praca, której podstawowym kryterium wartościowania jest godność człowieka jako podmiotu, ujmowana w aspekcie osobowym, jak i społecznym[222]. Człowieka jako podmiotu pracy nie można taktować jako czynnika produkcji. Każdy człowiek ma moralny obowiązek wykonywania pracy, a wypełniając go realizuje nie tylko swoje osobiste powołanie i aspiracje, ale zaspokaja także potrzeby innych ludzi, rodziny, narodu oraz społeczeństwa, do którego należy. Praca jest środkiem do osiągnięcia celu, a nie celem samym w sobie[223]. Nie wolno wykorzystywać jej przeciwko człowiekowi, np. w formie obozowego systemu pracy, wyzysku pracy czy ucisku przez pracę, przede wszystkim względem pracowników najsłabszych, żyjących na granicy ubóstwa czy imigrantów. W katolickiej doktrynie społecznej neguje się postrzeganie ludzkiej pracy wyłącznie przez pryzmat ekonomii. By przeciwstawić się tworzeniu konfliktu interesów posiadaczy kapitału, w doktrynie tej - nie kwestionując komplementarności pracy i kapitału - stanowczo postuluje się zasadę prymatu pracy nad kapitałem i prymatu człowieka nad pracą[224]. Konieczne jest prawne stworzenie społecznego ładu pracy, w ramach którego wszystkie jednostki i grupy mogą w sposób pokojowy urzeczywistniać swoje wartości i dochodzić swoich praw[225].

Na społeczny ład pracy składają się m.in.[226]:

- podstawowe i niezbywalne prawo do pracy;
- sprawiedliwa płaca zapewniająca godny poziom życia i zaspokojenie potrzeb całej rodziny;

---

[220] Papieskie rozważania na temat pracy zawarte zostały w orędziach, homiliach wygłoszonych podczas spotkań ze światem pracy oraz dokumentach, zwłaszcza encyklikach: *Laborem exercens, Sollicitudo rei socialis, Centesimus annus.* Ten szczególny rodzaj uwrażliwienia na zagadnienia pracy i człowieka pracującego wynika z osobistych doświadczeń życiowych Jana Pawła II z okresu okupacji (praca fizyczna w kamieniołomach oraz w fabryce Selvay koło Krakowa).

[221] **W. Jarmołowicz**, *Praca we współczesnej teorii i praktyce gospodarowania. Wykład inauguracyjny*, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań 2009, s. 5; **G. B. Spychalski**, *Zarys historii myśli ekonomicznej*, PWN, Warszawa, Łódź 2001, s. 200-202; **M. Bochenek**, *Jan Paweł II i Jeremy Rifkin o roli pracy w życiu człowieka i narodów*, w: **M. Knapińska, K. Szarzec** (red.), *Teoria i praktyka gospodarowania we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2014, s. 98.

[222] **I. Adamczak**, *Problemy pracy i bezrobocia w świetle katolickiej nauki społecznej*, Problemy profesjologii, nr 1/2008, s. 87.

[223] **M. Bochenek**, *Jan Paweł II i Jeremy…*, op. cit., w: **M. Knapińska, K. Szarzec** (red.), *Teoria i praktyka…*, op. cit., s. 99-100.

[224] **J. Kaliński,** *Historia gospodarcza…*, op. cit., s. 354; **M. Seweryński**, *Godność pracy człowieka w świetle nauki społecznej kościoła*, Chrześcijańskie Forum Pracowników Nauki, Warszawa 2011, s. 334; **M. Bochenek**, *Jan Paweł II wobec kluczowych kwestii pracy*, Acta Universitatis Nicolai Copernici, nr 1/2012, s. 14.

[225] **K. Święs**, *Jana Pawła II spojrzenie na* pracę, Verbum Vitae, nr 25/2014, s. 204; **T. Liszcz**, *Praca nie jest towarem*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Vol. 62, No. 2/2015, s. 117.

[226] **M. Bochenek**, *Jan Paweł II wobec…*, op. cit., s. 15-16; **T. Liszcz**, *Praca nie jest…*, op. cit., s. 116-117.

- ochrona życia i zdrowia oraz poszanowanie godności osobistej;
- prawo do wypoczynku;
- prawo pracowników do emerytury i zabezpieczenie na starość;
- prawo do zrzeszania się w związki zawodowe, których zasadniczym celem nie powinien być interes grupowy czy klasowy, lecz dążenie do naprawy wad systemowych i osiągnięcie dobra wspólnego całego społeczeństwa;
- prawo partycypacji pracowniczej w procesie planowania i podejmowania decyzji przedsiębiorstwa[227].

Jan Paweł II podkreślał, że dostęp do pracy oraz sprawiedliwa płaca są podstawowym kryterium oceny funkcjonowania całego ustroju społeczno-ekonomicznego. Zadaniem państwa, a także instytucji i organizacji krajowych oraz międzynarodowych jest aktywne i skuteczne zaangażowanie na rzecz stworzenia optymalnych warunków dla pełnego zatrudnienia[228]. Każdy przypadek pozostawania bez pracy jest złem, a bezrobocie masowe staje się klęską społeczną. Zjawisko to rzutuje negatywnie na różne sfery życia ludzkiego, zwłaszcza ludzi młodych wchodzących na rynek pracy. Fakt pozostawania bez pracy wywołuje u nich frustrację i społeczną degradację, natomiast społeczeństwo traci cenny kapitał intelektualny, fizyczny i moralny[229]. Bezrobocie osłabia pozycję pracowników i bezrobotnych, ponieważ zaniża ono wartość pracy naruszając prawo do sprawiedliwej płacy. Z kolei lęk przed utratą pracy, poczucie tymczasowości w przypadku zatrudnienia okresowego lub bez umowy o pracę pozbawiają pracowników swobody podejmowania decyzji[230]. W katolickiej nauce społecznej postuluje się likwidację lub ograniczenie rażących dysproporcji płacowych pomiędzy grupami społecznymi i wśród samych pracowników, także w skali międzynarodowej oraz dostosowanie płac do cen towarów[231].

---

[227] Postulat łącznej kontroli przedsiębiorstw sprawowanej przez pracodawców i pracobiorców urzeczywistniono przez uczestnictwo pracobiorców w socjalnych, personalnych, technicznych, a także w gospodarczych strukturach kierowania firmą, przy pełnym uznaniu funkcji przedsiębiorcy. Tym samym konsekwentnie opowiedziano się za syntezą kapitału i pracy, co ściśle wiązało się z propagowaną już wcześniej filozofią personalizmu. W RFN chadecy koncepcję współdecydowania wprowadzili już w 1951r. najpierw w górnictwie i hutnictwie, a następnie w 1952 r. wraz z przyjęciem tzw. ustawy zasadniczej przedsiębiorstwa w całej gospodarce. Jej istotną częścią było powołanie do życia rady zakładu jako wybieralnego przedstawicielstwa pracobiorców, stanowiącego przeciwwagę pracodawcy. Rada zakładu miała pozostawać w stałym kontakcie z pracodawcą, którego zobowiązano do regularnego i wyczerpującego konsultowania wszelkich decyzji. **P. Deszczyński, K. Gołata**, *Demokratyczne systemy…*, op. cit., s. 230-231.

[228] **M. Bochenek**, *Jan Paweł II wobec…*, op. cit., s. 15.

[229] **I. Adamczak**, *Problemy pracy…*, op. cit., s. 92-93.

[230] **M. Bochenek**, *Jan Paweł II wobec…*, op. cit., s. 19.

[231] **A. Zwoliński**, *Praca i płaca jako temat nauczania Kościoła*, Studia Socialia Cracoviensia, nr 1(8)/2013, s. 45-46.

## 1.3. Zatrudnienie oraz bezrobocie a funkcjonowanie rynku pracy

### 1.3.1. Pojęcie, funkcje oraz formy zatrudnienia

W literaturze przedmiotu istnieje wiele definicji zatrudnienia. P. Krugman i R. Wells określają zatrudnienie jako całkowitą liczbę osób posiadających pracę niezależnie od tego, czy są one zatrudnione na pełny, czy część etatu[232]. Jak zauważa W. Jarmołowicz zatrudnienie jako stan w gospodarce obejmuje te osoby, które wykonują w danym czasie pracę najemną, bądź pracują na własny rachunek, tj. prowadzą własną działalność gospodarczą[233]. Z kolei według Zofii Jacukowicz zatrudnienie jest kategorią ekonomiczną określającą odpłatne zaangażowanie sił i umiejętności człowieka w procesie pracy w celu zaspokojenia ludzkich potrzeb. Rozwijając tę definicję dodaje, że zatrudnienie to praca najemna, która jest podstawową formą wykonywania pracy, a co za tym idzie osiągania dochodów. Ściśle związane z zatrudnieniem wynagrodzenie powinno być świadczeniem ekwiwalentnym względem wykonywanych zadań i obowiązków. Z. Jacukowicz podkreśla też, że zatrudnienie jest jedną z cech opisujących gospodarkę, świadczącą o jej kondycji oraz umożliwiającą ocenę jakości kapitału ludzkiego oraz jego udział w tworzeniu dochodu narodowego[234]. W statystyce i badaniach dotyczących rynku pracy przyjęto, że zatrudnienie jest to ogół osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas określony (w tym zatrudnionych sezonowo lub dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. pracownicy najemni[235].

Zatrudnienie to jedna z podstawowych kategorii ekonomicznych, której wahania oddziałują na funkcjonowanie całej gospodarki. Już A. Smith wskazywał na kluczowe znaczenie zatrudnienia jako potencjalnego wskaźnika oraz czynnika wzrostu efektywności gospodarowania. Zwiększenie produkcji każdego społeczeństwa można osiągnąć zwiększając siłę produkcyjną użytecznej pracy, jaką się w danej chwili w owym społeczeństwie zatrudnia, bądź zwiększając ilości tej pracy[236].

W literaturze przedmiotu spotyka się niejednolity podział funkcji zatrudnienia. Według E. Kryńskiej i E. Kwiatkowskiego zatrudnienie pełni dwie podstawowe funkcje[237]:

- gospodarczą - zatrudnienie jest czynnikiem produkcji determinującym procesy i poziom rozwoju gospodarczego, a w konsekwencji kształtowanie się takich wielkości,

---

[232] **P. Krugman, R. Wells**, *Makroekonomia*, PWN, Warszawa 2012, s. 82.
[233] **W. Jarmołowicz**, *Podstawy makroekonomii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2014, s. 126.
[234] **Z. Jacukowicz**, *Kompleksowe zarządzanie…*, op. cit., s. 81.
[235] *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008, s. 29.
[236] **A. Smith**, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów. Tom 2*, PWN, Warszawa 2012, s. 326.
[237] **E. Kryńska, E. Kwiatkowski**, *Polityka państwa wobec…*, op. cit., s. 1.

jak konsumpcja, rozmiary importu czy eksportu;

– społeczną - zatrudnienie jest podstawową formą samorealizacji jednostki ludzkiej umożliwiającą osiągnięcie pożądanego awansu społecznego i spełnienie w odniesieniu do rozwoju zawodowego aspiracji życiowych, nawiązywania kontaktów międzyludzkich itp.

Praca jest także źródłem dochodów umożliwiających zaspokojenie potrzeb członkom gospodarstw domowych, co jest wyrazem jednoczesnej realizacji funkcji społecznej i gospodarczej zatrudnienia. Dualizm zatrudnienia, czyli wypełnianie przez nie zarazem funkcji społecznych i gospodarczych sprawia, że pracę należy jednocześnie traktować jako cel i instrument rozwoju społeczno-gospodarczego. Fakt ten zobowiązuje państwo do uwzględnienia w polityce rynku pracy potrzeby osiągnięcia pełnego poziomu zatrudnienia i równowagi na tym rynku[238].

M. Kabaj wskazuje, że w kształtowaniu sytuacji społeczno-gospodarczej zatrudnienie spełnia pięć współzależnych i nierozłącznych funkcji[239]:

– jest czynnikiem rozwoju gospodarczego (funkcja ekonomiczna);
– stanowi źródło dochodów niezbędnych do utrzymania i zaspokojenia potrzeb materialnych i niematerialnych całej rodziny, jest istotną formą partycypacji ludzi w tworzeniu i podziale produktu społecznego (funkcja dochodowa);
– stanowi źródło dochodów publicznych (funkcja fiskalna);
– jest formą urzeczywistnienia społecznej potrzeby pracy, aspiracji zawodowych, wyrazem identyfikacji człowieka ze środowiskiem, jego uczestnictwa w życiu społecznym i ekonomicznym (funkcja społeczna);
– wpływa na tworzenie globalnego popytu, dzięki uzyskiwanym dochodom - wzrost popytu stymuluje wzrost produkcji i nowe inwestycje, co na zasadzie sprzężenia zwrotnego promuje wzrost zatrudnienia (funkcja popytowa).

Rynek pracy oferuje występującym na nim podmiotom szereg form zatrudnienia różniących się między sobą zakresem praw i obowiązków stron, stopniem bezpieczeństwa, elastyczności zatrudnienia oraz poziomem kosztów pracy. Zasadniczym kryterium klasyfikacji form zatrudnienia jest stosunek prawny łączący pracodawcę z pracownikiem (strony stosunku pracy). Zgodnie z przyjętym kryterium wyróżnia się dwie podstawowe kategorie form

---

[238] Ibidem, s. 1.

[239] **M. Kabaj**, *Stan i perspektywy zmian na krajowym i na regionalnych rynkach pracy*, Ekspertyza wykonana zlecenie Departamentu Koordynacji Polityki Strukturalnej w MGPiPS, Warszawa 2003, s. 6-8; **M. Kabaj**, *Pięć funkcji zatrudnienia w rozwoju społeczno-gospodarczym*, w: **J. Mujżel, M. Kabaj, T. Kowalik, E. Mączyńska** (red.), *Tworzenie nowych miejsc pracy*, Raport nr 47, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów, Warszawa 2004, s. 29-31.

zatrudnienia: zatrudnienie pracownicze i niepracownicze[240].

Zgodnie z art. 22 § 1 kodeksu pracy za zatrudnienie pracownicze uznaje się świadczenie pracy w ramach stosunku pracy[241]. Pracownik nawiązując stosunek pracy zobowiązuje się do osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego, natomiast pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

W ramach zatrudnienia pracowniczego wyodrębnić można zatrudnienie typowe, gdy wykonywanie pracy odbywa się w ramach stosunku pracy pomiędzy pracodawcą i pracownikami na podstawie bezterminowej umowy o pracę oraz nietypowe, gdy występują jakiekolwiek odstępstwa od zatrudnienia typowego np. w przypadku umów terminowych, na czas określony, umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, czy będących podstawą wynajmowania pracy[242].

Do podstawowych form zatrudnienia pracowniczego zalicza się:

- umowę o pracę - nawiązanie stosunku pracy następuje w momencie zawarcia umowy, w której pracownik zobowiązuje się do wykonywania umówionej pracy, a pracodawca do zapłaty wynagrodzenia[243];
- mianowanie - stosunek pracy zostaje nawiązany w momencie, gdy pracownik przyjmuje akt mianowania, np. nauczyciele szkół publicznych, sędziowie w sądach[244];
- wybór - nawiązanie stosunku pracy powstaje w wyniku wyboru na stanowisko (uzyskania mandatu) np. etatowych członków w związkach zawodowych, radnych w gminach[245];
- powołanie - nawiązanie stosunku pracy powstaje, gdy właściwy organ powoła pracownika na określone stanowisko, a pracownik je przyjmie - dotyczy to zatrudniania osób na stanowiskach kierowniczych lub dyrektorskich[246].

Zatrudnienie pracownicze jest regulowane przez przepisy prawa pracy oraz prawa cywilnego. Daje pracownikowi możliwość dochodzenia swoich roszczeń przez sądem pracy,

---

[240] **K. Zioło-Gwadera**, *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, Współczesne Problemy Ekonomiczne, nr 13/2016, s. 82.

[241] Standardowy (tradycyjny) stosunek pracy ukształtował się w okresie przejściowym pomiędzy erą przedindustrialną a erą industrialną. Stanowił on odpowiedź na kluczowe dylematy społeczne związane z wyzwaniami socjalnymi i postulatami świata pracy w XIX wieku. W literaturze z zakresu problematyki zatrudnienia i stosunków pracy często jest on kojarzony z epoką fordyzmu, czyli tzw. naukowej organizacji pracy, kiedy to nastąpiła dominacja sztywnych norm czasu pracy połączonych ze sztywną strukturą organizacji i hierarchią zarządzania. **K. Nyklewicz**, *Elastyczność czasu pracy*, w: **A. Organiściak-Krzykowska, R. Walkowiak, K. Nyklewicz** (red.), *Innowacyjne formy…*, op. cit., s. 121.

[242] **M. Król**, *Elastyczność zatrudnienia w organizacjach*, CeDeWu, Warszawa 2014, s. 115.

[243] Art. 25 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141.

[244] Art. 75 ustawy Kodeks pracy.

[245] Art. 73 ustawy Kodeks pracy.

[246] Art. 68 ustawy Kodeks pracy.

a w niektórych kwestiach spornych np. w przypadku braku pisemnej umowy o pracę, nie uznanie przepracowanych nadgodzin, łamanie przez pracodawcę zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), pracownik może zwrócić się po pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)[247].

Powszechną cechą współczesnej gospodarki jest stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy[248]. Postępowanie takie uznawane jest za nieodzowne dla zapewnienia rozwoju gospodarczego przez dostosowanie strategii i wydajności przedsiębiorstw do wymogów zmieniających się w dobie globalizacji rynków i gospodarek[249]. Pojęcie elastycznych form zatrudnienia wiązane jest ze stosunkami pracy, które nie mieszczą się w paradygmacie pracy podporządkowanej[250]. Zatrudnienie niepracownicze rozumiane jako zatrudnienie osób fizycznych niebędących przedsiębiorcami na podstawie umów cywilnoprawnych o świadczenie usług[251], np. umowy o dzieło, zlecenia, samozatrudnienie, kontrakty[252]. Poszukiwanie i kształtowanie się nowych rozwiązań zastępujących umowy o pracę na dynamicznie rozwijającym się rynku pracy prowadzi do dużego zróżnicowania modeli zatrudnienia, destandaryzacji czasu pracy oraz zastąpienia podporządkowania pracowniczego zależnością ekonomiczną od pracodawcy[253]. Należy dodać, że elastyczne formy zatrudnienia obejmują także pracę wykonywaną w ramach prawnego (klasycznego) stosunku pracy, ale wykonywanej w niepełnym wymiarze godzin pracy, w specyficznych rozkładach czasu pracy, a także w atypowych warunkach czy formach organizacji pracy[254]. Do szerokiej kategorii umów niestandardowych zaliczają się więc wszystkie umowy nazywane w Polsce umowami śmieciowymi [255]. W tabeli 1.2. przedstawiono

---

[247] Por. **M. Szylko-Skoczny**, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004, s. 83-92; **K. Drela, A. Sokół,** *Formy zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak zatrudniać pracowników*, CeDeWu, Warszawa 2011, s. 32 i następne.

[248] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 127.

[249] **A. Kaleta, A. Witek-Crabb**, *Presja koniunkturalna na współczesne zarządzanie strategiczne*, w: **A. Kaleta** (red.), *Ewolucja zarządzania strategicznego w trakcie rozwoju przedsiębiorstw*, C. H. Beck, Warszawa 2014, s. 13-18.

[250] **A. Chobot**, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1997, s. 13.

[251] **Z. Hajn**, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, w: **E. Kryńska** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia…*, op. cit., s. 76.

[252] **K. Zioło-Gwadera**, *Formy zatrudnienia…*, op. cit., s. 82.

[253] **A. Chobot**, *Nowe formy zatrudnienia…*, op. cit., s. 56; **M. Szylko-Skoczny**, *Polityka społeczna…*, op. cit., s. 251; **Ł. Piotrowski**, *Elastyczne formy zatrudnienia a autonomia woli stron stosunku prawnego*, w: **A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska**, **M. Szabłowska-Juckiewicz** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Difin, Warszawa 2015, s. 48-49.

[254] **L. Florek**, *Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia*, w: **L. Machol-Zajda** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 27-29.

[255] Często niestandardowe formy zatrudnienia utożsamiane są z prekariatem. Wiele badań wskazuje, że istnieje związek między określonymi formami zatrudnienia a ubożeniem pracowników. **B. Keller, H. Seifert**, *Atypical emloyment in Germany. Forms, development, patterns*, Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 19, Issue 4/2013, s. 4; **J. M. Szaban**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 206; **B. Puzio-Wacławik**, *Uelastycznienie rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, w: **D. Kopycińska** (red.), *Bezrobocie we współczesnych*

zróżnicowanie form zatrudnienia na typowe oraz elastyczne.

**Tabela 1.2. Formy zatrudnienia**

| Formy zatrudnienia | | | |
|---|---|---|---|
| Typowe | Elastyczne formy zatrudnienia | | |
| | Zatrudnienie pracownicze | Zatrudnienie niepracownicze | Pozostałe formy |
| 1. Umowa o pracę na pełen etat na czas nieokreślony | 1. Umowy terminowe:<br>– umowa na okres próbny,<br>– umowa na czas określony,<br>– umowa na zastępstwo,<br>– umowa na czas wykonywania określonej pracy.<br>2. Praca w niepełnym wymiarze godzin<br>3. Praca tymczasowa<br>4. Telepraca<br>5. Praca na wezwanie<br>6. *Job sharing* | 1. Praca nakładcza<br>2. Umowy cywilnoprawne:<br>– umowa zlecenie,<br>– umowa o dzieło,<br>– umowa agencyjna,<br>– kontrakt menadżerski. | 1. Samozatrudnienie<br>2. *Outsourcing*<br>3. *Job rotation* |

Źródło: opracowanie własne na podstawie **M. Król**, *Elastyczność zatrudnienia…*, op. cit., s. 113-134.

Zastosowanie niepracowniczych modeli zatrudnienia, a w szczególności umów cywilnoprawnych umożliwia zasada swobody wyboru form zatrudnienia[256]. Świadczenie pracownicze jest świadczeniem pracy w ramach stosunku prawnego regulowanego przez przepisy prawa cywilnego lub administracyjnego. Cechą odróżniającą umowy cywilnoprawne od umów o pracę jest brak podporządkowania wykonawcy powierzającemu pracę oraz pozbawienie zatrudnionych ochrony i uprawnień pracowniczych, jakie zapewnia kodeks pracy[257]. Spośród wielu form zatrudnienia niepracowniczego przewidzianych w kodeksie cywilnym najszersze zastosowanie mają[258]:

- umowa zlecenie (zwana umową starannego działania) - przedmiotem umowy jest czynność prawna, którą wykonuje zleceniobiorca na rzecz zleceniodawcy. Zleceniobiorca zobowiązuje się do samodzielnego i starannego wykonania powierzonego zadania, przy czym nie odpowiada on za końcowy rezultat[259];
- umowa o dzieło (zwana umową rezultatu) - ukierunkowana jest na wykonanie trwałego rezultatu pracy ludzkiej określonego w treści umowy (np. wykonania rzeźby, prac remontowych), której nie można wypowiedzieć[260];

*gospodarkach rynkowych*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006, s. 146-152; **M. Danecka**, *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2005, s. 115-117.

[256] **K. Zwolińska**, *Swoboda umów a elastyczność w kształtowaniu stosunku pracy*, w: **A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska**, **M. Szabłowska-Juckiewicz** (red.), *Elastyczne formy…*, op. cit., s. 55-59.

[257] **E. Bąk**, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C. H. Beck, Warszawa 2006, s. 31.

[258] **K. Drela, A. Sokół**, *Formy zatrudnienia…*, op. cit. s. 11-15.

[259] Art. 734-751 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93.

[260] Art. 627-646 ustawy Kodeks cywilny.

– umowa agencyjna - zbliżona do umowy zlecenia, z tą różnicą, że mogą ją zawrzeć wyłącznie podmioty (agent, prokurent, pełnomocnik, dysponent, plenipotent), które posiadają osobowość prawną. Polega na tym, że przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do stałego pośredniczenia za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie albo do zawierania ich w jego imieniu. Agent jest podmiotem samodzielnym, a jego wynagrodzeniem jest prowizja od wykonanych czynności np. liczby lub wartości zawartych umów, sprzedanych towarów itp.[261];
– kontrakt menadżerski (tzw. umowa o zarządzanie) - stosuje się wobec osób zajmujących kierownicze stanowisko w przedsiębiorstwach, przyjmujący zlecenie (zarządca) zobowiązuje się do stałego wykonywania czynności zarządu przedsiębiorstwem zleceniodawcy w jego imieniu i na jego rzecz. Kontrakt menadżerski jest rozbudowaną umową zlecenia[262].

Jedną z niestandardowych form zatrudnienia, budzącą wiele kontrowersji, jest samozatrudnienie[263]. Choć w polskim ustawodawstwie i klasyfikacjach statusu zatrudnienia nie zdefiniowano pojęcia samozatrudnienia, to jest ono utożsamiane z prowadzeniem działalności gospodarczej przez osobę fizyczną we własnym imieniu, na własny rachunek i na własne ryzyko. W ujęciu prawnym działalność gospodarcza jest to jednoosobowa działalność zarobkowa: usługowa, wytwórcza, budowlana, handlowa lub polegająca na poszukiwaniu, rozpoznawaniu i wydobywaniu wykopalin ze złóż, a także działalność zawodowa (tj. wolne zawody) wykonywana w sposób ciągły i zorganizowany[264]. Samozatrudnienie jest formą osiągnięcia przez jednostki pożądanego celu, jakim jest polepszenie statusu społeczno-ekonomicznego swojego oraz rodziny. Skłonność jednostki do podjęcia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej utożsamiana jest z indywidualną przedsiębiorczością[265]. W praktyce zdarzają się przypadki, że decyzje o prowadzeniu własnej działalności gospodarczej nie są podjęte dobrowolnie, a samozatrudnienie staje się alternatywą wykonywania pracy najemnej w ramach zatrudnienia pracowniczego. Zostaje podpisany kontrakt, w wyniku którego dotychczasowy pracobiorca staje się podwykonawcą formalnie prowadzącym własną działalność gospodarczą. Kontynuuje on prace zlecone przez pracodawcę w warunkach ekonomicznej zależności, lecz przy braku ochrony

[261] Art. 758-764 ustawy Kodeks cywilny.
[262] Art. 734-751 ustawy Kodeks cywilny; **K. Cieślińska**, *Kontrakt menedżerski jako forma zatrudniania kadry kierowniczej*, w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Funkcjonowanie gospodarki rynkowej w Polsce. Aspekty makro- i mikroekonomiczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 287.
[263] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 143.
[264] Art. 3. ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorstw, Dz. U. 2018 poz. 646.
[265] **D. Kopycińska**, *Determinanty przedsiębiorczości indywidualnej emigrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego*, Przegląd Zachodniopomorski, nr 3(1)/2013, s. 141-142.

i bezpieczeństwa gwarantowanych przez kodeks pracy. Korzyści podjęcia pracy na własny rachunek to: obniżenie wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, korzyści podatkowe, większa samodzielność, swoboda działania, możliwość świadczenia usług na rzecz kilku podmiotów[266]. Samozatrudnienie stwarza nie tylko możliwość zwielokrotnienia zysków, ale może także spowodować wystąpienie ryzyka upadłości, straty lub niewypłacalności[267].

### 1.3.2. Bezrobocie jako przejaw braku równowagi na rynku pracy

Pojęcie bezrobocia wprowadził J. A. Hobson pod koniec XIX wieku w odniesieniu do przymusowej bezczynności zawodowej. Pomimo zainteresowania tym zjawiskiem różnych dziedzin naukowych, bezrobocie nie zostało dotychczas jednoznacznie zdefiniowane[268].

Powszechnie akceptowana i stosowana w literaturze jest definicja zaproponowana przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP)[269], która określa bezrobocie jako zasób rynku pracy, do którego zaliczane są osoby pozostające bez pracy, poszukujące jej oraz zdolne i gotowe do jej podjęcia[270]. W takim rozumieniu bezrobotni wchodzą, obok pracujących, w skład ludności aktywnej zawodowo, czyli stanowią element składowy podaży pracy[271]. Przyjmuje się również, że bezrobocie to określony stan rynku pracy, w którym liczba ludności w wieku produkcyjnym zdolna do pracy i przejawiająca chęć jej podjęcia przewyższa liczbę oferowanych miejsc pracy[272].

W aspekcie makrospołecznym bezrobocie można analizować w ujęciu podmiotowym i przedmiotowym. W ujęciu podmiotowym bezrobocie oznacza stan bezczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia, dla których podstawę egzystencji stanowią dochody z pracy, z kolei w ujęciu przedmiotowym jest to niezrealizowana podaż pracy, będąca rezultatem nierównowagi pomiędzy podażą zasobów ludzkich a popytem

---

[266] **B. Puzio-Wacławik**, *Samozatrudnienie jako element systemowego wsparcia rynku pracy w Polsce*, Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 145/2013, s. 198-200; **J. Męcina**, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 81.

[267] **I. Czaplicka-Kozłowska,** *Elastyczne formy zatrudnienia*, w: **A. Organiściak-Krzykowska, R. Walkowiak, K. Nyklewicz** (red.), *Innowacyjne formy…*, op. cit., s. 111.

[268] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 73; **E. Kwiatkowski**, *Bezrobocie…*, op. cit., s. 13, 20-21; **M. Szylko-Skoczny**, *Polityka społeczna…*, op. cit., s. 15.

[269] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Polityka państwa…*, op. cit., s. 67; **D. Bosworth, P. Dawkins, T. Stromback,** *The Economics…*, op. cit., s. 393-394; **T. Boeri, J. Van Ours**, *The conomics of Imperfect Labor Market*, Princeton University Press, Princeton 2008, s. 12-13.

[270] **R. Hussmanns,** *Measurement of employment, unemployment and undereployment - Current international stands and sissues in their application*, International Labour Organization, Geneva 2007, s. 13.

[271] **W. Kwiatkowska**, *Bezrobocie w polskiej gospodarce. Metody jej zwalczania i ocena ich efektywności*, w: **E. Dworak, T. Grabia, W. Kasperkiewicz, W. Kwiatkowska** (red.), *Gospodarka oparta na wiedzy, innowacyjność i rynek pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 210.

[272] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 73.

na pracę (chłonność zatrudnieniową gospodarki)[273].

Bezrobocie jest zjawiskiem złożonym i posiadającym szereg różnorodnych wzajemnie ze sobą powiązanych przyczyn. Przekonanie o wieloaspektowym charakterze tego zjawiska nakazuje poszukiwać jego przyczyn w różnych sferach i procesach gospodarczych, tj. popytowej i podażowej stronie gospodarki, rozwiązaniach instytucjonalnych rynku pracy, a także społeczno-ekonomicznych oraz demograficznych cechach jednostek[274]. W zależności od nich wyróżnia się wiele typów bezrobocia[275], których znajomość umożliwia odpowiednie dostosowanie metod jego ograniczania.

Według tradycyjnego podziału ze względu na charakter bezrobocia można wskazać[276]:

- bezrobocie frykcyjne - ma ono charakter naturalny, związane jest z dynamicznymi zmianami zachodzącymi w gospodarce rynkowej, wynika z czasu, jaki potrzebuje pracownik zmieniający miejsce pracy na inne;
- bezrobocie strukturalne - zwane technologicznym - związane z niedopasowaniem struktury przestrzennej i kwalifikacji osób poszukujących pracy z zapotrzebowaniem pracodawców;
- bezrobocie koniunkturalne - zwane cyklicznym lub keynesowskim - powstające w momencie wahań cyklu koniunkturalnego, okres pozostawania bez pracy zależy od długości jego fazy. W okresie rozwoju gospodarczego może być częściowo lub całkowicie zlikwidowane;
- bezrobocie sezonowe - zwane okresowym - charakteryzuje się cyklicznością, wynika z sezonowości produkcji niektórych gałęzi gospodarki uzależnionych od warunków klimatycznych, np. budownictwo, rolnictwo, rybołówstwo.

Ze względu na czas trwania pozostawania bez pracy wyodrębnia się bezrobocie[277]:

- krótkookresowe - trwające do 3 miesięcy;
- średniookresowe - trwające od 3 do 12 miesięcy;

---

[273] **K. Mlonek**, *Tradycja badań bezrobocia w Polsce - zagadnienia metodologiczne*, Wiadomości statystyczne, nr 6/1992, s. 1; **M. Danecka**, *Bezrobocie…*, op. cit., s. 14-15.

[274] **M. Godfrey**, *Global Unemployment: The New Challenge to Economic Theory*, The Harvester Wheatsheaf Press Publishing, Brighton 1986, s. 6-9.

[275] J. J. Hughes i R. Perlman podają, że przyjmując różne kryteria klasyfikacji bezrobocia (przyczyny, czas trwania, sposób pomiaru, metody ograniczania itp.) można wyodrębnić aż około 70 jego rodzajów. **J. J. Hughes, R. Perlman**, *The economics of unemployment: a comparative analysis of Britain and the United States*, Cambridge University Press, Cambridge 1984, s. 26.

[276] **L. Kucharski**, *Bezrobocie równowagi w Polsce. Ujęcie teoretyczne i empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 12-16; **M. Pilc**, *Determinanty…*, op. cit., s. 32; **M. Socha, U. Sztanderska**, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa 2000, s. 25-28.

[277] **J. M. Szaban**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 294; **W. Kozek**, *Bezrobocie jako zjawisko społeczne*, w: **M. Maroda** (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Scholar, Warszawa 2004, s. 146; **M. Księżyk**, *Ekonomia. Podejście…*, op. cit., s. 385-387.

– długookresowe - trwające powyżej 12 miesięcy.

W literaturze przedmiotu wymienia się też wiele innych rodzajów bezrobocia m.in.[278]:

– dobrowolne (naturalne) - zgodnie z koncepcją neoklasyczną występuje w stanie równowagi na rynku pracy i związane jest z pojęciem naturalnej stopy bezrobocia. Wynika ze świadomego wyboru osób niepodejmujących pracy;
– przymusowe - powstaje, gdy przy danym poziomie płacy realnej osoba bezrobotna pomimo gotowości podjęcia pracy nie jest w stanie jej znaleźć lub pokonać konkurencji;
– jawne - zwane rejestrowanym - oznacza liczbę osób zarejestrowanych w urzędach pracy;
– ukryte - nieewidencjonowane, bezrobotny nie spełnia kryteriów rejestracji, bądź zrezygnował z możliwości zarejestrowania się w urzędzie pracy, w związku z czym wielkość tego bezrobocia jest trudna do oszacowania;
– fikcyjne - obejmuje osoby zarejestrowane w urzędach pracy, lecz pracujące w szarej strefie w celu dostępu do świadczeń społecznych (ubezpieczenie zdrowotne) lub niepłacenia podatków;
– bezrobocie uwzględniające zasięg geograficzny (globalne, krajowe, regionalne, lokalne) związane m.in. z zacofaniem gospodarczym regionów, likwidacją nierentownych przedsiębiorstw, niską mobilnością pracowników, wyczerpaniem zasobów surowców, rozwojem technologicznym.

### 1.3.3. Skutki społeczno-ekonomiczne bezrobocia

Bezrobocie (zwłaszcza długotrwałe) stanowi jeden z najpoważniejszych problemów społeczno-gospodarczych, ponieważ przyczynia się do powstania wielu negatywnych zjawisk. Jego konsekwencje można rozpatrywać w kilku aspektach: ekonomicznym, społecznym, psychologicznym i moralnym[279]. Podział ten ma charakter umowny, służący ich wyeksponowaniu i uporządkowaniu dla celów badawczych. W praktyce są one ze sobą ściśle powiązane.

Skutki ekonomiczne to przede wszystkim koszty związane z bezrobociem obciążające całe społeczeństwo i szeroko rozumianą gospodarkę, natomiast skutki społeczne obejmują zjawiska, których nie da się ująć w wyrazie finansowym. Stanowią one niemierzalne zjawiska społeczno-psychologiczne odczuwalne indywidualnie przez osobę bezrobotną, jej rodzinę

[278] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 79-80; **K. Kmiecik-Baran**, *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i bóstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2009, s. 24.
[279] **K. Kaczmarczyk,** *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016, s. 43.

i społeczeństwo. Należy przy tym zaznaczyć, że najbardziej zagrożoną skutkami dezaktywizacji zawodowej są ludzie młodzi wstępujący na rynek pracy[280].

Do ekonomicznych konsekwencji bezrobocia zalicza się[281]:

- powstaje różnica pomiędzy potencjalną wielkością produkcji (możliwą do uzyskania przy pełnym zatrudnieniu) a realną wielkością produkcji osiągniętą w danym okresie;
- spadek poziomu produkcji - niepełne wykorzystanie zasobów pracy;
- rozwój szarej strefy;
- wzrost wydatków z budżetu państwa na system osłon socjalnych, aktywnych programów dla bezrobotnych, utrzymywanie urzędów pracy, rozwój pośrednictwa zawodowego;
- zmniejszenie dochodów budżetowych państwa z podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, które płacą zatrudnieni;
- pogłębianie się deficytu budżetowego na skutek znacznych wydatków państwa na walkę z bezrobociem, co może skutkować podwyższeniem wysokości podatków i składek ubezpieczeniowych oraz niezadowoleniem społeczeństwa i jednostek gospodarczych;
- obniżenie dochodów gospodarstw domowych, a w konsekwencji zmniejszenie popytu zagregowanego;
- zjawisko zanikania umiejętności (ubytek kapitału ludzkiego).

Do najczęściej spotykanych skutków społecznych bezrobocia dotkliwie odczuwanych nie tylko przez samych pozostających bez pracy, ale i ich rodziny należą m.in.[282]:

- utrata dotychczasowej pozycji społecznej i poczucie wykluczenia ze społeczeństwa,
- rezygnacja z udziału w życiu społeczno-kulturowym, politycznym;
- trudności z zagospodarowaniem wolnego czasu;
- emigracje zarobkowe;
- konflikty rodzinne, kłopoty wychowawcze, rozpad tradycyjnych więzi rodzinnych, rozwody;

---

[280] **E. Łuczak, A. Wiśniewska-Czaja**, *Główne tendencje w badaniach nad konsekwencjami bezrobocia*, Forum Oświatowe, nr 2/2002, s. 65-66; **M. Cieślukowski**, *Ekonomiczne skutki i metody ograniczania bezrobocia*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 60/1998, s. 263-264.

[281] **M. Księżyk**, *Ekonomia współczesnej gospodarki rynkowej*, Wydawnictwo Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Kraków 2015, s. 351-352; **K. Kaczmarczyk,** *Bierność i bezrobocie…*, op. cit., s. 43-44.

[282] **K. Drela**, *Psychologiczno-ekonomiczne problemy bezrobocia*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 10/2015, s. 136; **M. Śmiglin**, *Indywidualne i społeczne skutki bezrobocia na tle globalizacji*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 8/2006, s. 429.

- odkładanie decyzji o małżeństwie i założeniu rodziny przez osoby bezrobotne;
- wpływ na rozwój i realizację aspiracji edukacyjnych dzieci, które w przyszłości będą miały znacznie słabszą pozycję przetargową na rynku pracy; może prowadzić do zaniku szacunku wobec pracy i zjawiska dziedziczenia bezrobocia;
- obniżenie poziomu życia prowadzące do pauperyzacji społeczeństw;
- pogarszanie się stanu zdrowia społeczeństwa i skrócenie długości życia;
- nasilanie się patologii społecznych;
- zanik umiejętności i konieczność przekwalifikowania się.

Bezrobocie wywołuje także szereg konsekwencji natury psychologicznej. Ingeruje ono w sferę dążeń i potrzeb człowieka, w jego egzystencję i sferę interakcji, a także determinuje pewien syndrom przeżyć i zachowań[283]. Ich występowanie zależy od indywidualnych czynników, tj. wieku, płci, czasu dezaktywacji zawodowej, postaw wobec pracy oraz wsparcia rodzinnego. W tej kategorii wyróżnia się następujące reakcje na bezrobocie[284]:

- zaburzenia emocjonalne, problemy z koncentracją;
- skłonność do dewaluowania własnej osoby i własnych dokonań;
- stres, poczucie bezradności, pesymizmu, depresja i tendencje do samobójstw;
- pogorszenie stanu zdrowia, przy czym skutki zdrowotne mogą być natychmiastowe lub odłożone w czasie (wzrost zachorowalności i umieralności);
- przedłużający się okres pozostawania bez pracy często prowadzi do akceptacji sytuacji, w jakiej się znalazł bezrobotny oraz niechęci do poszukiwania pracy.

W szczególnych przypadkach przy relatywnie niewielkich rozmiarach bezrobocia o charakterze krótkookresowym może ono wywoływać pozytywne następstwa. Wśród nich badacze wymieniają[285]:

- zmianę stosunku i postaw wobec pracy;
- wzmocnienie pozytywnej motywacji do pracy, wzrost wydajności pracy;
- wzrost dyscypliny pracy;

---

[283] **L. Zuber-Dzikowska**, *Bezrobocie jako wyzwanie dla psychologii stosowanej - wybrane problemy*, w: **Z. Ratajczak** (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995, s. 89.

[284] **G. Gurgul, M. Majchrzak**, *Rynek pracy i bezrobocie*, w: **M. Majchrzak** (red.), *Makroekonomiczne mechanizmy funkcjonowania gospodarki narodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2012, s. 266-267; **A. Olak**, *Zjawisko bezrobocia a zagrożenie społeczne*, Modern Management Review, nr 21(4)/2014, s. 144-145.

[285] **M. Szylko-Skoczny**, *Polityka społeczna…*, op. cit., s. 81-82; **M. Księżyk**, *Ekonomia współczesnej…*, op. cit., s. 352; **K. Kaczmarczyk,** *Bierność i bezrobocie…*, op. cit., s. 43; **Z. Dach**, *Bezrobocie w okresie przemian systemowych gospodarki polskiej*, PAN Ossolineum, Wrocław 1993, s. 58-59.

– wzrost konkurencji na rynku pracy;
– racjonalizację zatrudnienia wyboru zawodu i kwalifikacji;
– wspomaganie procesów restrukturyzacji i inwestycji;
– łatwiejszą walkę z inflacją na skutek osłabienia wymagań płacowych pracobiorców.

### 1.3.4. Praca nierejestrowana - zjawisko tzw. szarej strefy

Praca nierejestrowana, która jest aktywnością niezgodną z obowiązującymi przepisami prawa, od lat wzbudza kontrowersje i zmusza do szerokiej dyskusji. Zjawisko nielegalnego zatrudnienia występuje na rynkach pracy całego świata, zarówno w krajach rozwiniętych, jak i tych uboższych. Podmioty, które podejmują decyzje o rozpoczęciu działalności w szarej strefie kierują się korzyściami, stratami i ryzykiem wynikającym z łamania prawa. Zatem można stwierdzić, że praca nierejestrowana jest zjawiskiem konkurencyjnym w stosunku do aktywności w strefie rejestrowanej. Szara strefa w literaturze jest określana również mianem pracy nieobserwowalnej, nieoficjalnej, peryferyjnej, ukrytej, nieformalnej, niekontrolowanej, równoległej, tajemniczej[286]. Pojęcie szarej strefy po raz pierwszy wprowadził w 1971 roku brytyjski socjolog Keith Hart. Przez szarą strefę rozumie on pracowników, którzy trudzą się nieformalnym zatrudnieniem, z którego czerpią zarobki[287]. Inna definicja określa szarą strefę jako produkcję wytworzoną w gospodarce, która nie jest ujmowana w oficjalnych statystykach[288].

Nierejestrowaną aktywność gospodarczą można podzielić na dwie kategorie[289]:
– ucieczkę od obowiązku podatkowego;
– nierejestrowaną aktywność na rynku pracy.

Ucieczka od obowiązku zapłaty danin publicznych towarzyszy człowiekowi od początku istnienia systemów podatkowych. Rosnące podatki stają się bardzo często istotnym czynnikiem warunkującym wzrost szarej strefy. Podatek jest odbierany jako swoiste uszczuplenie ciężko wypracowanych dochodów. Ucieczka od płacenia podatków może przybierać wiele form i metod. Jedną z nich jest unikanie opodatkowania, które jest tożsame z podejmowaniem działań zgodnych z prawem, w ramach których podatnik wykorzystuje dostępne środki

[286] **A. Szulc**, *Przyczyny i skutki zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce*, CeDeWu, Warszawa 2013, s. 5 i 9.
[287] **S. Bernabe**, *Informal Employment in Countries in Transition: A conceptual framework*, Centre of Analysis Social Exlusion, London School of Economics, Londyn 2002, s. 14.
[288] **V. Tanzi**, *Underground Economy and Tax Evasion in the United States: Estimates and Implications*, w: **V. Tanzi** (red.), *The underground Economy in the United States and Abroad*, Lexington Books, Lanhman 1982, s. 70-71.
[289] **P. H. Renooy**, *The informal economy. Meaning, measurement and social significance*, Koninklijk, Nederlands Aardrijkskunding Genootschap, Amsterdam 1990, s. 27.

do obniżenia ciężaru podatkowego, który powstałoby bez ich zastosowania[290]. Drugą z nich jest uchylanie się od płacenia podatków (ang. *tax evasion*). Zagadnienie to jest stosowane, gdy mówi się o ucieczce przed płaceniem podatków w sposób niezgodny z prawem. Wówczas podmioty gospodarcze celowo i świadomie ukrywają faktyczny poziom swoich dochodów przed organami skarbowymi, aby zmniejszyć kwoty płaconego podatku. Podstawowe formy takich praktyk to[291]:

- niezgłaszanie przez podatnika organom podatkowym swojej obecności lub działalności gospodarczej w kraju, w którym przebywa lub prowadzi działalność;
- ukrywanie źródeł przychodu, dochodów lub zysków podlegających opodatkowaniu, pomimo obowiązku ich zgłaszania;
- transakcje, które występują wówczas, gdy nie zostały zarejestrowane przez organy państwowe lub im ich nie zgłoszono;
- umniejszanie sumy dochodów, które podlegają opodatkowaniu.

Uczestnictwem w nierejestrowanej aktywności ekonomicznej jest również tak zwana praca na czarno. GUS wskazuje, że pracę nierejestrowaną należy rozumieć jako[292]:

- pracę najemną wykonywaną bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiejkolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych); praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego, a więc uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych; okres wykonywania tej pracy nie jest także zaliczany jako składkowy z punktu widzenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy (FP) odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki osobiste;
- pracę na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki).

---

[290] **T. Lipowski**, *Pojęcie unikania opodatkowania w stosunkach międzynarodowych*, Glosa, nr 9/2002, s. 19; **R. Sowiński**, *Uchylanie się od opodatkowania. Przyczyny, skutki i sposoby zapobiegania zjawisku*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2009, s. 15-17.

[291] **S. Cichocki**, *Zatrudnienie nierejestrowane jako zjawisko społeczno-ekonomiczne*, w: **E. Kryńska, M. Bednarski, K. Patera, M. Walewski,** *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 20; **H. Litwińczuk**, *Obejście prawa podatkowego w świetle doświadczeń międzynarodowych*, Przegląd Podatkowy, nr 9/1999, s. 3; **B. Tran-Nam**, *Tax Compliance Research: An Economic Perspective*, New Zealand Journal of Taxation Law and Policy, Vol. 12/2003, s. 455.

[292] *Zasady metodyczne statystyki rynku…*, op. cit., s. 27.

Z kolei według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nielegalne zatrudnienie lub nielegalna praca zarobkowa oznacza[293]:

- zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków;
- niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego;
- podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy;
- powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu zezwolenia na pracę w przypadkach, gdy jest ono wymagane lub powierzenie wykonywania pracy na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę.

Na podstawie przytoczonych definicji można wyróżnić pięć głównych form pracy nierejestrowanej (tabela 1.3.). Ich podział uwzględnia charakter zatrudnienia, tj. na mocy stosunku pracy lub na własny rachunek oraz stopień formalizacji umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem.

**Tabela 1.3. Podstawowe typy zatrudnienia nierejestrowanego**

| Rodzaj zatrudnienia | Praca w pełni nierejestrowana | Praca częściowo nierejestrowana |
|---|---|---|
| Pracownicy najemni | Bez umowy pisemnej (umowa ustna) | Umowa pisemna na kwotę niższą niż w rzeczywistości wypłacona |
| | Umowa pisemna, ale bez odprowadzania składek i podatków związanych z zatrudnieniem | |
| Samozatrudnienie | Brak rejestracji działalności | Działalność zarejestrowana, ale część przychodów nie została zadeklarowana organom podatkowym |

Źródło: **S. Cichocki**, *Zatrudnienie nierejestrowane…*, op. cit., w: **E. Kryńska, M. Bednarski, K. Patera, M. Walewski**, *Przyczyny pracy…*, op. cit., s. 21.

Decyzja o podjęciu pracy formalnej, bądź w szarej strefie, jest efektem działania wielu czynników zewnętrznych (m.in. wysokość obciążeń podatkowych i parapodatkowych, restrykcyjność prawa, rozmiary pomocy socjalnej, sytuacja na rynku pracy) oraz indywidualnych preferencji osób (np. doświadczenie, zasady moralne i przekonania)[294].

[293] Art. 2 pkt 13 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r., Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001.

[294] **F. Schneider, D. H. Enste**, *Increasing Shadow Economies All Over the World - Fiction or Reality? Survey of the Gold Evidence of their Size and of their Impact from 1970 to 1995*, IZA Discussion Paper Series, Vol. 26/1998, s. 52-53; **V. Braithwaite**, *Dancing with Tax Authorities: Motivational Postures and non-compliant actions*, w: **V. Braithwaite** (red.), *Taxing Democracy – Understanding Tax Avoidance and Evasion*, Ashgate Publishing, Burlington 2003, s. 16-17, 22; **A. Gomułowicz**, *Moralność podatkowa – uwarunkowania i* zasadnicze dylematy, w: **A. Gomułowicz, J. Małecki** (red.), *Ex iniuria non oritur ius: Księga ku czci profesora Wojciecha Łączkowskiego*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2003, s. 373; **A. Gołdyn**, *Przyczyny ucieczki przed podatkiem*, Monitor Podatkowy, nr 6/1996, s. 169-173; **R. Witczak**, *Przyczyny*

Rozpatrując termin pracy nierejestrowanej z punktu widzenia polityki fiskalnej, należy zwrócić uwagę na fakt, że uchylanie się od obowiązku podatkowego przyczynia się do zmniejszenia wpływów budżetowych państwa lub jednostek samorządu terytorialnego (JST)[295].

**Podsumowanie**

Przeprowadzone w ramach niniejszego rozdziału studia literaturowe pozwoliły na wyprowadzenie podstawowych ustaleń dotyczących funkcjonowania rynku pracy. Mając na uwadze liczne i różnorodne definicje tego rynku, należy przyjąć, że jest to miejsce zorganizowane instytucjonalnie, gdzie podaż pracy spotyka się z popytem na nią. Rynek pracy słusznie można określić, jako rynek dynamiczny, złożony i niejednorodny, na którym nieustannie przebiega proces wzajemnego poszukiwania i dopasowania pomiędzy poszczególnymi, heterogenicznymi jego uczestnikami. Normatywną podstawę tej swoistej instytucji życia społecznego, tj. stałego, regularnego i nawykowego współdziałania ludzi (pracowników i pracodawców) stanowi kupno i sprzedaż specyficznego dobra rynkowego, jakim jest ludzka praca.

Rynek pracy odróżnia się od funkcjonujących w gospodarce klasycznych rynków (rynek kapitałowy, rynek ziemi i rynek pieniężny) specyfiką, która sprowadza się do człowieka (wymiar społeczny), jego pracy, czyli aktywności zawodowej (wymiar ekonomiczny) oraz przestrzeni – terytorium, na którym zachodzą prawidłowości rynkowe (wymiar organizacyjny). Jednakże w wymiarach tych dokonują się relacje zgodne z prawami rządzącymi rynkiem, a więc popytem i podażą. Ceną pracy, która ustala się w wyniku konfrontacji podaży i popytu na pracę jest płaca. Ustalanie wynagrodzeń za czas poświęcony na jej wykonanie ma znaczenie nie tylko dla kosztów działalności pracodawców, ale także dla poziomu życia pracowników i ich rodzin.

Koncepcje opisujące mechanizmy i zasady funkcjonowania rynku pracy stanowią próby uogólnienia obserwacji rzeczywistości gospodarczej i stają się teoretycznym uzasadnieniem dla prowadzenia określonej polityki zatrudnienia, realizowanej przy pomocy różnorodnych instrumentów ekonomicznych i prawnych.

Zatrudnienie jest jedną z podstawowych kategorii ekonomicznych, której wahania oddziałują na funkcjonowanie całej gospodarki. Cechą współczesnej gospodarki jest stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Niepracownicze modele zatrudnienia zaczynają odgrywać coraz większą rolę w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, które dążąc do

---

*ucieczek przed podatkami – wybrane zagadnienia*, w: **I. D. Czechowska** (red.), *Etyka w relacjach instytucji finansowych z gospodarstwami domowymi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016, s. 310-311, 316-317.

[295] **J. Głuchowski**, *Polskie prawo podatkowe*, LexisNexis, Warszawa 2002, s. 93.

realizacji celów ekonomicznych upatrują w nich możliwości obniżenia kosztów pracy, dostosowania stanu zatrudnienia do bieżących potrzeb oraz zwiększenia efektywności pracy. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia stanowi także narzędzie do walki z bezrobociem. Ich skuteczność należy oceniać ambiwalentnie. Z jednej strony umożliwiają znalezienie się na rynku pracy i uzyskiwanie dochodu, z drugiej zaś są to najczęściej miejsca pracy niestabilne, wykazujące się dużą podatnością na zmiany cyklu koniunkturalnego.

Bezrobocie należy postrzegać jako złożone zjawisko społeczne i ekonomiczne posiadające wiele czynników podażowych, popytowych oraz instytucjonalnych. Determinanty te mają tendencję do współwystępowania.

Konkurencyjne zjawisko w stosunku do aktywności na formalnym rynku pracy, jakim jest praca nierejestrowana, jest efektem działania wielu czynników zewnętrznych (m.in. obciążeń podatkowych i parapodatkowych, restrykcyjności prawa, rozmiaru pomocy socjalnej, sytuacji na rynku pracy), a także indywidualnych preferencji osób. Poważny problem stanowi kwestia działań wobec funkcjonujących na nieformalnym rynku pracy z przymusu, dla których brakuje miejsca poza nim z powodu deficytów, czyniących tych pracowników lub przedsiębiorstwa nieakceptowalnymi na oficjalnym rynku.

# Rozdział II
# Koszty pracy w Polsce na tle państw Unii Europejskiej

## 2.1. Koszty pracy – podstawowe pojęcia

### 2.1.1. Pojęcie i geneza kosztów pracy

Każde przedsiębiorstwo w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej ponosi koszty działalności operacyjnej, a wśród nich istotną rolę odgrywają koszty pracy, które są związane z pozyskaniem, zatrudnieniem i utrzymaniem pracownika w zakładzie pracy[296]. W literaturze przedmiotu pojęcie kosztów pracy często zastępowane jest określeniami takimi jak: koszty zatrudnienia, koszty osobowe, koszty personalne, koszty siły roboczej, a także jako koszty czynnika ludzkiego[297].

Kategorią kosztów pracy oraz próbą bliższego ich określenia i zdefiniowania zajmują się ekonomiści na całym świecie od wielu lat. Na gruncie literatury ekonomicznej jedno z pierwszych objaśnień pojęcia kosztów pracy pojawia się w 1925 roku za sprawą niemieckiego przedstawiciela nauki o ekonomice przedsiębiorstwa - Friedricha Leitnera. Stwierdził on m.in., że w rachunku ekonomicznym pracodawców decyzyjnym elementem nakładów nie są wyłącznie płace. Oprócz nich przedsiębiorcy ponoszą bowiem wiele innych nakładów związanych z pozyskiwaniem i wykorzystywaniem zasobów pracy. Leitner dokonał również podziału strukturalnego tych kosztów na dwie grupy[298]:

- wynagrodzenia za wykonywaną pracę;
- koszty dodatkowe (ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe, wartość odzieży roboczej, premie, dodatki rodzinne, szkolenie uczniów i pracowników itp.).

W latach 30. XX wieku ekonomiści niemieccy rozszerzyli zakres pojęciowy kosztów pracy o kolejne elementy, takie jak: ubezpieczenia emerytalne, wynagrodzenia za urlopy, pensje urzędników, wynagrodzenie kierownika lub przedsiębiorcy, jeśli jako założyciel przedsiębiorstwa sam nim kierował[299].

Zainteresowanie kosztami pracy rosło w następstwie akcentowania zależności zachodzącej między jakością wykonywanej pracy a wynikami finansowymi przedsiębiorstwa. Wiązało się to równocześnie ze zmianami zachodzącymi w sposobie zarządzania podmiotem

---

[296] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 37.
[297] **K. Kolegowicz, B. Kulisa, A. Nehring**, *Aspekty…*, op. cit., s. 7.
[298] **A. Furmańska-Maruszak**, *Koszty pracy…*, op. cit., s. 23-24; **Z. Jacukowicz,** *Koszty pracy w Polsce*, Polityka Społeczna, nr 5-6/2002, s. 1.
[299] **A. Furmańska-Maruszak**, *Koszty pracy…*, op. cit., s. 24.

gospodarczym[300].

W latach 60 ubiegłego wieku w literaturze rachunkowości zaczęto traktować koszty zatrudnienia jako odrębną grupę w klasyfikacji kosztów przedsiębiorstwa wyodrębniając w niej trzy podgrupy: płace, prawomocnie określone świadczenia socjalne oraz dobrowolne świadczenia socjalne, z których część zaliczano do kosztów, a część pokrywana była z zysków przedsiębiorstwa[301].

W polskiej literaturze przedmiotu problematykę kosztów pracy podjął w roku 1961 Henryk Halama, który zdefiniował je jako ogół kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwo przemysłowe w związku z zatrudnianiem pracowników fizycznych i umysłowych[302]. Zakres merytoryczny tego pojęcia pozostał jednak nadal zbyt ogólny. Nie przedstawiono w nim bliżej struktury kosztów pracy, a samo rozróżnienie pracowników fizycznych i umysłowych we współczesnych realiach stało się bezzasadne[303]. Stąd też - z upływem lat oraz rozwojem ekonomii - pojmowanie kosztów pracy ewoluowało uwzględniając jego szerszy kontekst, a w literaturze przedmiotu spotkać można obecnie wiele zbliżonych ich ujęć.

I tak np. Stanisław Sudoł określa koszty pracy jako wszelkie nakłady przedsiębiorstwa związane z zatrudnianiem pracowników. Jednocześnie zauważa, że koszty pracy są złożoną kategorią ekonomiczną, bowiem odnoszą się nie tylko do samych zatrudnionych, ale także do potencjalnego (przyszłego) stanu zatrudnienia, w tym także do osób niezwiązanych z przedsiębiorstwem mocą stosunku pracy (umowy o dzieło, prace zlecone), jak również do byłych pracowników i członków ich rodzin. Zwrócił uwagę na istotną różnicę pomiędzy kosztami pracy a kosztami płac niereprezentującymi pełnych nakładów z tytułu zaangażowania zasobów pracy. W ujęciu S. Sudoła klasyfikację kosztów pracy można przedstawić następująco[304]:

- koszty wynagrodzenia za pracę;
- koszty ubezpieczeń społecznych;
- koszty opodatkowania funduszu płac;
- koszty doskonalenia i szkolenia kadr;
- koszty działalności socjalno-bytowej;

---

[300] **K. Kolegowicz, B. Kulisa, A. Nehring**, *Aspekty…*, op. cit., s. 9.
[301] **J. W. Wiktor**, *Koszty pracy w przedsiębiorstwach*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1991, s. 14.
[302] **Z. Jacukowicz,** *Album wynagrodzeń w krajach Unii Europejskiej i w Polsce,* Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Zeszyt nr 23, Warszawa 2003, s. 57.
[303] **H. Halama,** *Koszty pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie przemysłowym,* PWE, Warszawa 1962, cyt. za: **J. Stasiak,** *Koszty pracy…,* w: **A. Krajewska** (red.), *Koszty i produktywność…*, op. cit., s. 7-8.
[304] **S. Sudoł,** *Metody analizy kosztów pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym,* PWE, Warszawa 1976, cyt. za: **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 36.

– koszty dojazdu pracowników do pracy.

Z kolei Stanisław Chomątowski i Kazimierz Górka uzupełnili powyższą klasyfikację o nakłady finansowe związane z[305]:

– bezpieczeństwem i higieną pracy;
– wypłatami z funduszu nagród rocznych;
– kosztami werbunku do pracy;
– kosztami administracji pracowniczej;
– kosztami ubezpieczenia na życie;
– odszkodowaniami.

Jan Kordaszewski kosztami pracy nazwał ogół nakładów (m.in. na ubezpieczenie społeczne, szkolenie i doskonalenie zawodowe, BHP, dojazdy do pracy, wydatki socjalno-bytowe) ponoszonych przez jednostkę zatrudniającą na rzecz pracowników, ich rodzin oraz uczniów[306].

Podziału kosztów pracy na dwie podstawowe i zasadniczo odrębne grupy, tj. koszty płacowe i pozapłacowe, dokonał także Jan W. Wiktor. Jego zdaniem koszty pracy są kategorią ekonomiczną, która wyraża sumę płac i pozapłacowych kosztów związanych z pozyskiwaniem, utrzymywaniem, doskonaleniem i wykorzystaniem zasobów pracy, ujmowanych w rachunku zysków i strat przedsiębiorstwa. Podstawę tego podziału stanowią nakłady ponoszone przez dany podmiot gospodarczy[307].

Z. Miśkiewicz dokonała podziału kosztów pracy w odniesieniu do źródeł ich finansowania. Jej zdaniem koszty zatrudnienia dzielą się na[308]:

– koszty pracy *sensu stricto*, ponoszone w ramach kosztów własnych, do których zalicza się wszelkie nakłady i wydatki przedsiębiorstwa, które są związane z zatrudnieniem pracowników;
– koszty pracy *sensu largo*, które odpowiadają wszystkim kosztom pracy, jakie ponosi pracodawca, z uwzględnieniem zarówno kosztów własnych, jak też pokrywanych z wypracowanego zysku lub dotacji;
– koszty pracy pełne (społeczne), w skład których wchodzą wszystkie powyższe nakłady przedsiębiorstw, a także ponoszone przez instytucje życia gospodarczego, tj. finansowane z ZUS-u, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

[305] **K. Kolegowicz, B. Kulisa, A. Nehring**, *Aspekty...*, op. cit., s. 10.
[306] Ibidem, s. 10-11.
[307] **J. W. Wiktor**, *Koszty pracy…*, op. cit., s. 21.
[308] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…, op. cit., s. 36-37;* **G. Łukasiewicz**, *Koszty pracy i ich znacznie w praktyce gospodarczej*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 631/2013, s. 52-53.

(FGŚP), FP i innych źródeł.

Z tak przyjętej klasyfikacji wynika, że koszty pracy tworzą strukturę, na którą składają się koszty[309]:

- opłacone ze środków finansowych;
- finansowane z zysku lub ewentualnie z innych źródeł przedsiębiorstwa;
- pochodzące z dotacji budżetu państwa lub samorządów terytorialnych.

Innym kryterium klasyfikacyjnym kosztów pracy, przyjętym przez Z. Miśkiewicz są rodzaje działań pracodawcy skierowane na potrzeby pracobiorców. Wyznacznik ten pozwolił na wyodrębnienie bezpośrednich i pośrednich kosztów pracy oraz innych kosztów zatrudnienia[310].

Ujmując pojęcie kosztów pracy w szerokim zakresie, Sławomir Nahotko określa je jako wszystkie koszty powstające w przedsiębiorstwie w wyniku podejmowanych decyzji personalnych oraz koszty, które wynikają z realizacji przez pracodawcę prawnie nałożonych na niego obowiązków. Koszty te powstają w związku z pozyskiwaniem (koszty rekrutacji, selekcji, analizy potrzeb personalnych, wstępnych badań lekarskich), utrzymaniem, doskonaleniem i przekwalifikowaniem kadr oraz z tytułu obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne, a także utrzymują się po zwolnieniu pracownika (np. koszty archiwizacji dokumentacji, wypłaty odszkodowań)[311].

Zofia Lonc natomiast - w roku 1993 - zdefiniowała koszty pracy jako sumę wynagrodzeń wypłacanych zatrudnionym za rzeczywiście (bezpośrednio) wykonaną pracę i kosztów (korzyści) niezwiązanych bezpośrednio z pracą, ponoszonych przez pracodawcę na rzecz pracobiorcy w formie pieniężnej i niepieniężnej. Na podstawie wytycznych XI Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w Genewie, autorka ta wprowadziła po raz pierwszy w Polsce ankietę do pomiarów kosztów pracy w przedsiębiorstwach[312]. Można też przyjąć, że od tego momentu koszty pracy stały się również przedmiotem bliższych badań prowadzonych przez GUS i związanych z tym prezentacji[313]. W dokonywanych analizach i ocenach przyjmuje się zatem, że koszty pracy stanowią sumę wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe płaconymi przez ubezpieczonego pracownika) oraz

[309] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 37.
[310] Ibidem, s. 37.
[311] Ibidem, s. 46-47.
[312] **Z. Lonc**, *Jak się liczy koszty…*, op. cit., s. 14.
[313] Pierwsze badanie kosztów pracy w Polsce GUS przeprowadził w roku 1993 jedynie w jednostkach prowadzących działalność budowalną i produkcyjną. W roku 1996 przedmiotem badań objęto pozostałe podmioty gospodarki narodowej, w których liczba pracujących przekraczała 5 osób.

pozapłacowych wydatków poniesionych w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr[314].

Przyjęcie do rejestracji i analizy powyższych składników kosztów pracy jest też zgodne z przyjętą przez Eurostat metodyką badań kosztów zatrudnienia w UE. Koniecznym stało się zarazem dysponowanie przez UE niezbędnymi danymi w powyższym zakresie, m.in. w celu dokonywania ocen rozwoju i polityki spójności społeczno-gospodarczej pomiędzy regionami i państwami członkowskimi. Harmonizowanie statystyk kosztów pracy oraz docelowo standaryzowanie składników kosztów pracy, ich wymiaru ekonomicznego oraz metodyki precyzowania ich poziomu i struktury ma m.in. na uwadze działanie na rzecz zapewnienia zrównoważonego rozwoju gospodarczego oraz realizacji fundamentalnych celów UE, a zwłaszcza w zakresie dobrobytu[315].

W pojęciach kosztów zatrudnienia zróżnicowano przede wszystkim zaliczanie coraz to nowych składników do grupy elementów strukturalizujących, a także przyporządkowywanie do kategorii kosztu, wydatku czy nakładu[316].

### 2.1.2. Klasyfikacja i składniki kosztów pracy

Duża dywersyfikacja składników kosztów pracy zmusza do klasyfikowania ich według pewnych odgórnie ustalonych kryteriów. Dobór tych założeń uwarunkowany jest od analizy i informacji, jakie na jej podstawie zamierza uzyskać decydent. Ponadto całkowite uszczegółowienie struktury kategorii kosztów zatrudnienia nie jest prostym zadaniem, głównie ze względu na dość indywidualny ich charakter, który wynika z różnych regulacji regulaminowych podmiotów gospodarczych[317]. Przez ostatnie lata ukształtował się szeroki wykaz klasyfikacji kosztów pracy według następujących kryteriów: występowania w rachunku kosztów i rachunku zysków i strat przedsiębiorstwa, rodzaju podejmowanych przez pracodawców decyzji dotyczących zasobów zatrudnienia, możliwości wpływania na ich poziom, stopnia bezpośredniości świadczeń przedsiębiorstwa na rzecz pracobiorców, zależności od wolumenu produkcji, możliwości pomiaru i oceny, związku z ilością zatrudnionych pracowników, funkcji motywacyjnej, społecznych kosztów pracy, ich struktury i inne[318].

---

[314] *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2016 roku*.
[315] **A. Furmańska-Maruszak**, *Koszty pracy...*, op. cit., s. 47.
[316] **M. Kunasz**, *Koszty osobowe w polskich przedsiębiorstwach w latach 1998-2003*, Zarządzanie zasobami ludzkimi, nr 5/2006, s. 69.
[317] **J. Czerwińska**, *Koszty pracy w ujęciu podatkowym*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku, nr 3/2004, s. 116.
[318] **G. Łukasiewicz**, *Koszty pracy…*, op. cit., s. 54-55.

**Tabela 2.1. Koszty pracy ponoszone w związku z pozyskaniem, utrzymaniem i wykorzystaniem pracowników w przedsiębiorstwie**

| Rachunek, w ramach którego są ujmowane koszty pracy | Koszty pracy związane z pracownikami i ich: | | |
|---|---|---|---|
| | pozyskaniem | utrzymaniem | wykorzystaniem |
| Rachunek kosztów | - doskonalenie i kształcenie pracowników | - BHP,<br>- świadczenia socjalno-bytowe,<br>- podatek od dochodów osobistych,<br>- składki na ubezpieczenia społeczne,<br>- wydatki związane z dojazdami do pracy,<br>- delegacje służbowe | - płace podstawowe,<br>- płace uzupełniające |
| Rachunek zysków i strat | - | - uzupełniające odpisy od zysku na fundusz socjalny | - premie z zysku,<br>- nagrody z zysku |

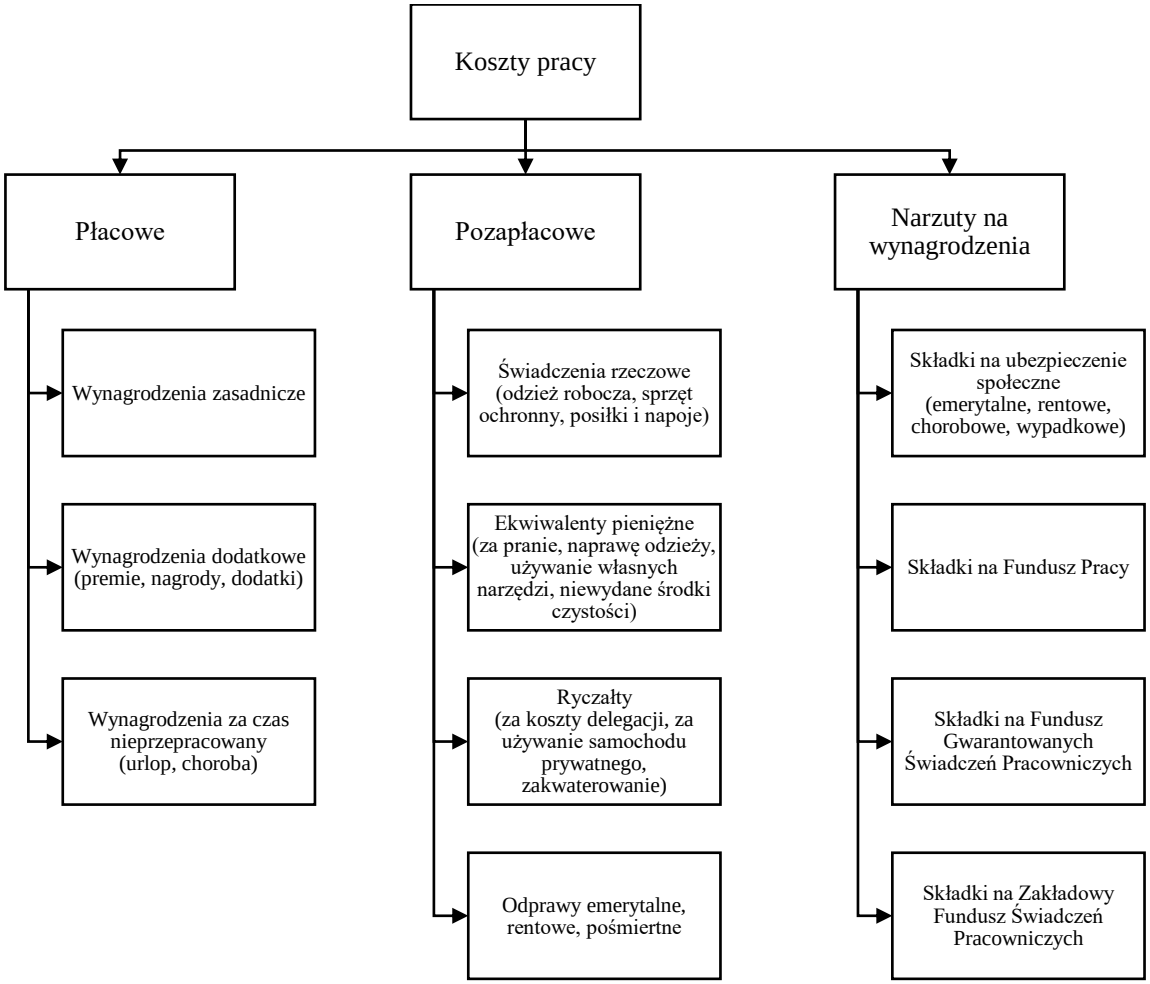
Źródło: **S. Surdykowska**, *Rachunek kosztów pracy jako element systematycznego rachunku kosztów w przedsiębiorstwie*, Studia i Materiały, nr 9, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1987, s. 31.

W teorii zarządzania kosztami pracy szczególnego znaczenia nabiera ich klasyfikowanie ze względu na lokalizację w ewidencji księgowej przedsiębiorstwa (ujmowane w rachunku kosztów lub w rachunku zysków i strat przedsiębiorstwa), a także ze względu na typ działań podejmowanych przez podmioty gospodarcze w zakresie gospodarowania zasobami pracy (tabela 2.1.). Według tego kryterium można wyróżnić koszty związane z pozyskiwaniem, utrzymywaniem i wykorzystywaniem kadr pracowniczych. W rachunku kosztów jednostek gospodarczych ujmuje się część kosztów materialnych, które są ściśle związane z zatrudnieniem pracowników, do których zalicza się płace, narzuty na wynagrodzenia, odpisy na fundusze specjalne, usługi niematerialne i podatki. Z kolei w rachunku zysków i strat prezentowane są głównie wypracowane z zysku nagrody i premie[319].

Najczęściej prezentowana i zarazem najstarsza klasyfikacja kosztów zatrudnienia dzieli je na wynagrodzenia za pracę (część płacowa) i pozostałe elementy, traktowane jako świadczenia pozapłacowe oraz narzuty na wynagrodzenia. W ujęciu tym odzwierciedlono proces ubruttowienia wynagrodzeń za pracę innymi wydatkami związany bardziej związanymi z faktem zatrudnienia niż z wydajnością pracy. Podział ten został już przedstawiony przez F. Leitnera, który podzielił koszty pracy na dotyczące wynagrodzeń i dodatkowe. W literaturze oraz w statystykach ekonomicznych pojawia się podział na koszty płacowe (bezpośrednie) oraz koszty pozapłacowe (pośrednie), co zilustrowano na wykresie 2.1.[320].

[319] **K. Makowski**, *Koszty pracy jako instrument polityki personalnej*, w: **K. Makowski** (red.), *Zarządzanie zmianami w zasobach pracy przedsiębiorstwa*, Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1997, s. 28.
[320] **A. Furmańska-Maruszak**, *Koszty pracy...*, op. cit., s. 41.

**Wykres 2.1. Podział kosztów pracy**




Źródło: **Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 36.

Przyjmując kryterium wpływu kosztów pracy na poziom zatrudnienia oraz konkurencyjność gospodarki należy uwzględnić klasyfikacje[321]:

– uwzględniające wpływ kosztów zatrudnienia na produktywność pracy. Jest ona odzwierciedleniem funkcji motywacyjnej kosztów pracy. Hierarchia kosztów w tym ujęciu umożliwia wyróżnić te koszty zatrudnienia, które są ściśle związane ze świadczoną pracą, a przede wszystkim jej wydajnością (efektami). Koszty te mogą przyczynić się np. do zmotywowania pracowników do bardziej efektywnej i precyzyjnej pracy poprzez wynagradzanie ich starań w postaci nagród pieniężnych, premii i innych benefitów. Składniki kosztów pracy, takie jak wynagrodzenie, którego podstawą jest praca i jej efekty, powinny być kształtowane w umowach czy regulaminach pracy (czyli jak najbliżej miejsca pracy). Im więcej składników kosztów pracy związanych ze stymulowaniem wydajności będzie regulowana na zewnątrz,

[321] Ibidem, s. 38-40.

tym mniejsze oddziaływanie funkcji motywacyjnej na pracę i jej efektywność;

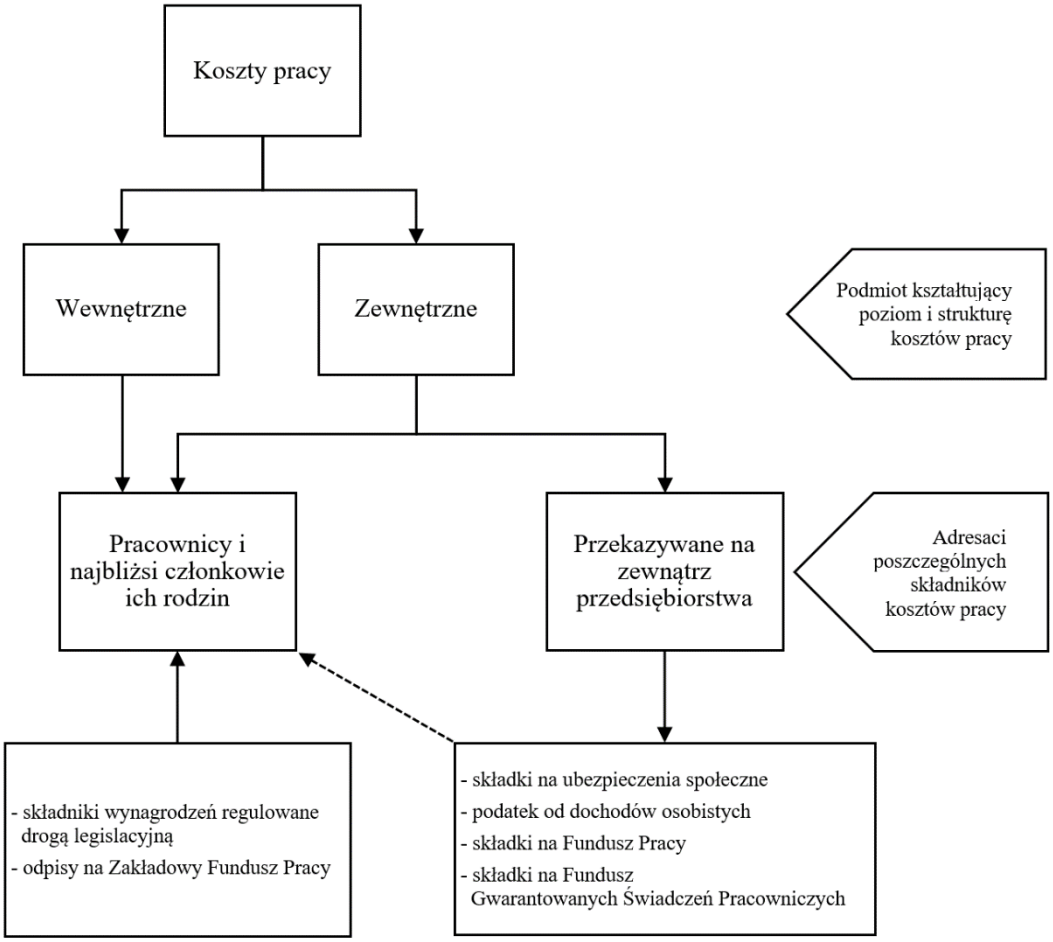
- pod względem podmiotów stanowiących rodzaj i poziom kosztów pracy. Należy tutaj wyodrębnić koszty wewnętrzne (ustalane samodzielnie przez pracodawcę lub w porozumieniu ze związkami zawodowymi w drodze negocjacji lub regulaminów wynagrodzeń) i koszty zewnętrzne (odgórnie narzucone pracodawcom na mocy przepisów prawa);
- pod względem adresatów (beneficjentów) poszczególnych kosztów pracy, można wskazać koszty pracy związane z zatrudnieniem pracowników produkcyjnych i administracyjnych, obywateli danego kraju lub obcokrajowców, kobiety i mężczyzn, pełnosprawnych i niepełnosprawnych, starszych i młodszych stażem i inne. Ze względu na to kryterium można dokonać kategoryzacji beneficjentów wybranych składników kosztów pracy na: pracowników i najbliższych członków ich rodzin oraz osoby niezatrudnione, którzy otrzymują wpływy ze środków, których źródłem są koszty pracy ponoszone w jednostkach gospodarczych.

Koszty wewnętrzne tworzą wynagrodzenia oraz składniki poprawy warunków pracy i sytuacji życiowej pracowników danego przedsiębiorstwa i ich rodzin. W skład kosztów zewnętrznych wchodzi natomiast ich część dotycząca osób zatrudnionych w firmie (składniki wynagrodzeń ustalone w prawie, np. dopłaty za przepracowane godziny nadliczbowe, za pracę w niedzielę lub święta, ekwiwalent za dni urlopowe, zasiłki chorobowe płacone przez pracodawcę, a także płaca minimalna, wysokość odpraw, a także odpisy na rzecz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych) oraz część przekazywana na zewnątrz. Koszty pracy przekazywane na zewnątrz mogą z dużym odroczeniem w czasie i tylko w pewnym stopniu wrócić do podatników (np. w postaci zasiłków, rent lub emerytur)[322].

Klasyfikację kosztów zatrudnienia ze względu na podmiot kształtujący ich rodzaj oraz adresatów (beneficjentów) poszczególnych składników przedstawiono na wykresie 2.2.

[322] **S. Borkowska**, *Koszty pracy a zatrudnienie i bezrobocie*, w: **S. Borkowska** (red.), *Koszty pracy a rynek pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 9.

**Wykres 2.2. Klasyfikacja kosztów pracy ze względu na podmiot kształtujący ich rodzaj**

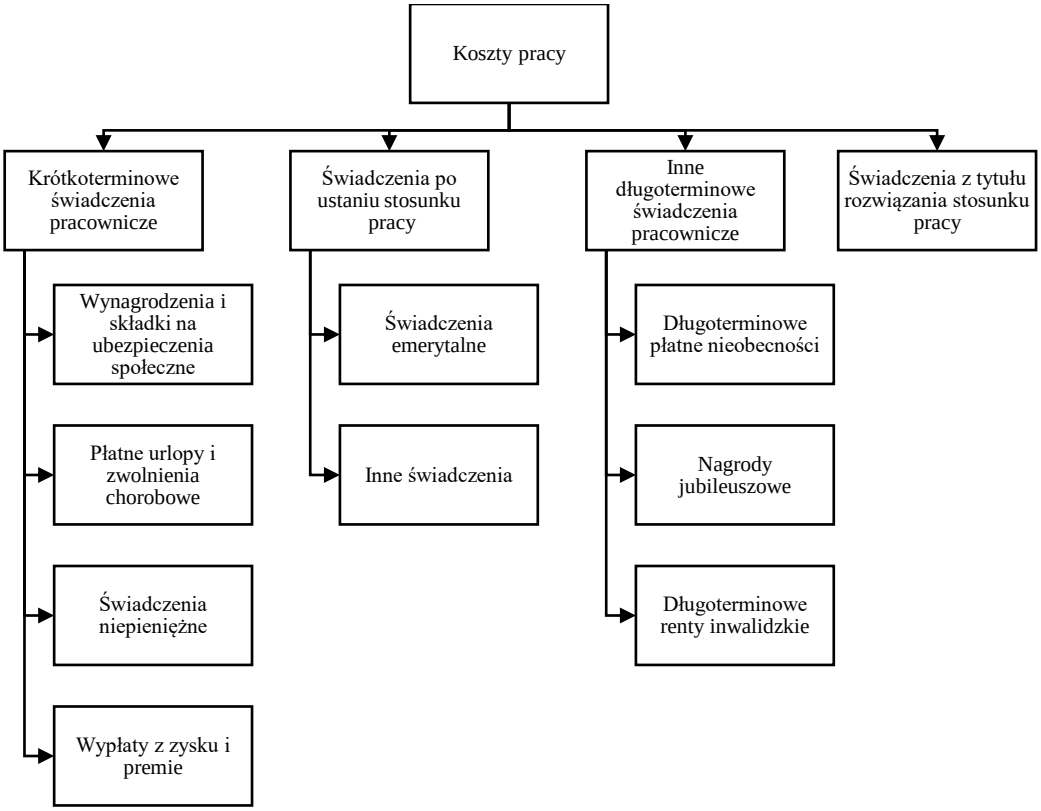



Źródło: **S. Borkowska**, *Koszty pracy…*, op. cit., w: **S. Borkowska**, *Koszty pracy…*, op. cit., s. 7-9.

Koszty pracy w ujęciu księgowym według Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (MSR 19) są definiowane jako suma wartości bieżących zobowiązań z tytułu określonych świadczeń, wynikających z pracy wykonywanej przez pracowników w danym okresie[323]. Według MSR 19 koszty pracy dzieli się na 4 podstawowe składniki, które zostały przedstawione na wykresie 2.3.

[323] Rozporządzenie Komisji (UE) nr 475/2012 z dnia 5 czerwca 2012 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1126/2008 przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do Międzynarodowego Standardu Rachunkowości 1 oraz Międzynarodowego Standardu Rachunkowości 19.

**Wykres 2.3. Składniki kosztów pracy według MSR 19**




Źródło: **S. Kowalska**, *Koszty pracy w strukturze kosztów działalności wybranej spółki*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Handlowej, Zarządzanie, nr 3/2015, s. 222.

UE, kierując się potrzebą posiadania kluczowych statystyk umożliwiających ocenę rozwoju społeczno-gospodarczego państw członkowskich, przyjęła zaproponowaną przez Eurostat zharmonizowaną metodologię badania kosztów zatrudnienia w UE. Powodem ujednolicenia standardów kwalifikacji kosztów pracy jest sporządzanie wiarygodnych i właściwych porównań międzynarodowych. Według tej metody koszty pracy to ogół wydatków ponoszonych przez pracodawców w związku z zatrudnieniem pracowników. Do wydatków tych zalicza się wynagrodzenia pracowników w gotówce i w naturze, składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracodawców, koszty kształcenia zawodowego, podatki z tytułu zatrudnienia, pomniejszone o otrzymane subsydia. W zaproponowanej przez Eurostat jednolitej metodologii badania kosztów pracy w UE przyjęto następujące ich składniki[324]:

I. Kompensaty (rozliczenie) pracowników
1. Wynagrodzenie całkowite
1.1. Wynagrodzenie (z wyłączeniem praktykantów)
1.1.1. Wynagrodzenie podstawowe i premie
1.1.1.1. Wynagrodzenie podstawowe
1.1.1.2. Premie

[324] Rozporządzenie Rady (WE) NR 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy, Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich L 063, z dn. 12.03.1999; **M. Księżyk**, *Koszty pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, Managerial Economics, nr 4/2008, s. 45-47.

1.1.1.2.1.Premie wypłacane w stałych okresach (opcjonalnie)

1.1.2. Płatności na pracownicze systemy oszczędnościowe

1.1.3. Płatności za dni nieprzepracowane

1.1.4. Wynagrodzenia w naturze

1.1.4.1. Produkty firmy (opcjonalne)

1.1.4.2. Mieszkania pracownicze (opcjonalnie)

1.1.4.3. Samochody służbowe (opcjonalnie)

1.1.4.4. Inne (opcjonalnie)

1.2. Wynagrodzenie praktykantów

2. Składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzana przez pracodawców (całkowite)

2.1. Rzeczywiste (faktyczne) składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (wyłączając praktykantów)

2.1.1. Ustawowe składki na ubezpieczenia społeczne

2.1.2. Wspólnie ustalone, umowne i dobrowolne, składki na ubezpieczenia społeczne

2.2. Kalkulacyjne (przypisane umownie) składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (bez praktykantów)

2.2.1. Gwarantowane wynagrodzenie na wypadek choroby

2.2.2. Gwarantowane wynagrodzenie na wypadek krótkiego okresu pracy

2.2.3. Płatności dla pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa

2.2.4. Kalkulacyjne składki na świadczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców

2.3. Składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców z tytułu zatrudnienia praktykantów

II. Koszty kształcenia zawodowego (z wyłączeniem kosztów szkolenia praktykantów)

III. Inne wydatki

IV. Podatki

V. Subsydia

Według obowiązującej w Polsce ewidencji, uwzględniającej klasyfikację Eurostatu, koszty pracy tworzą następujące składniki[325]:

I. Wynagrodzenia pieniężne i świadczenia ogółem wliczane do kosztów przedsiębiorstwa:

1. Wynagrodzenia pieniężne brutto ze stosunku pracy, z tytułu umowy o dzieło i umowy zlecenia, wynagrodzenia agencyjne i prowizyjne, honoraria oraz wynagrodzenia w naturze;

2. Składki na ubezpieczenia społeczne obciążające pracodawców, na FP oraz FGŚP;

3. Świadczenia na rzecz pracowników związane z ich doskonaleniem,

[325] **S. Paradysz**, *Zróżnicowanie kosztów pracy*, Wiadomości Statystyczne, nr 10/2001, s. 35.

dokształcaniem i przekwalifikowaniem, wydatki na BHP, dojazdy do pracy, wyjazdy delegacyjne, odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, itp.

II. Wypłaty z zysku do podziału i nadwyżki bilansowej w spółdzielniach.

Szeroką i wyczerpującą listę składników kosztów pracy wyodrębniono również dla potrzeb przyjętej przez GUS metodologii ich badań w polskiej gospodarce. Koszty pracy obejmują w klasyfikacjach GUS następujące składniki[326]:

- wynagrodzenia osobowe;
- dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub umowy o dzieło;
- honoraria;
- wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr;
- wydatki na delegacje służbowe;
- wydatki związane z BHP;
- składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacone przez pracodawcę, łącznie ze składkami na FGŚP i składkami na FP;
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych;
- świadczenia o charakterze rzeczowym;
- pozostałe wydatki, m.in. wydatki przeznaczone na werbunek, rekrutację i nabór kadr, wydatki na dojazdy do pracy pracowników, wydatki poniesione przez pracodawcę na ubezpieczenia pracowników w trzecim filarze, jeżeli są wliczane w koszty działalności jednostki sprawozdawczej;
- wypłaty z tytułu udziału w zysku do podziału lub z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach.

Z przytoczonych przykładów klasyfikacji kosztów pracy ewidentnie widać, iż jest wiele kryteriów ich oceny, które zawierają różnorodne, lecz w ostateczności zazwyczaj tożsame składniki.

### 2.1.3. Funkcje i cele kosztów pracy

Koszty pracy to jedna z podstawowych kategorii ekonomicznych i społecznych, która stanowi element rachunku ekonomicznego, a także źródło dochodów i czynnik gospodarowania zasobami pracy. W gospodarkach rynkowych koszty zatrudnienia pełnią określone cele oraz

[326] *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2016 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017.

funkcje. Teoretycy wyróżniają dwie grupy celów tychże kosztów[327]:

1. Cele związane z interesami pracodawcy:
   - pozyskiwanie i utrzymywanie zasobów pracy;
   - motywowanie pracowników, podnoszenie wydajności ich pracy;
   - kształtowanie przyjaznego wizerunku przedsiębiorstwa na rynku pracy;
   - zabezpieczenie zatrudnienia i dochodów pracowników.
2. Cele reprezentujące aspiracje pracobiorców:
   - ochrona i wzrost realnych dochodów pracowników;
   - poprawa dobrobytu.

Z uwagi na cenowy charakter kosztów pracy pełnią one następujące funkcje[328]:

- funkcja informacyjna – koszt pracy informuje o cenie zastosowania czynnika ludzkiego, przez co ułatwia podejmowanie racjonalnych decyzji zwłaszcza zatrudnieniowych, a także związanych z edukacją, postępem technicznym, zabezpieczeniem społecznym itp. na wszystkich szczeblach gospodarowania;
- funkcja integracyjna – koszt pracy scala składniki ceny czynnika kapitału ludzkiego: płacowe, pozapłacowe, dochodowe i niedochodowe, zakładowe i obciążające społeczeństwo jako całość, wydatki na rzecz osób aktualnie zatrudnionych oraz byłych i przyszłych pracowników;
- funkcja alokacyjna – wysokość kosztu pracy po uwzględnieniu cen pozostałych czynników produkcji oraz innych parametrów ekonomicznych i społecznych jest istotnym wyznacznikiem alokacji czynnika jakim jest praca;
- funkcja redystrybucyjna – koszt pracy jest narzędziem redystrybucji dochodów poszczególnych członków społeczeństwa i osób zatrudnionych (zwłaszcza koszt społeczny) w odniesieniu do części płacowej oraz pozostałych korzyści pracobiorcy wynikających z jego zatrudnienia;
- funkcja bilansowa – koszt pracy stanowi podstawową informację w dziedzinie makroekonomicznego (sfera zewnętrznego rynku pracy) i mikroekonomicznego (sfera wewnętrznego rynku pracy) bilansowania podaży czynnika pracy i popytu na nią.

### 2.1.4. Czynniki determinujące wysokość i strukturę kosztów pracy

Na wysokość kosztów pracy i ich strukturę wpływa szereg czynników wewnętrznych

[327] **M. Kaiser, H. Werner**, *Labour Costs and Structural change in the European Community*, ASEAN, Singapur, s. 3.
[328] **K. Makowski**, *Koszty pracy jako…*, op. cit., w: **K. Makowski** (red.), *Zarządzanie zmianami…*, op. cit., s. 22.

i zewnętrznych[329]. Czynniki wewnętrzne ustalane są przez pracodawcę, czyli zależą od jego decyzji[330]:

- charakter, rodzaj i lokalizacja prowadzonej działalności;
- wielkość podmiotu gospodarczego;
- rodzaj produkcji oraz jej asortyment;
- zastosowane technologie produkcji;
- wewnętrzne regulacje w przedsiębiorstwie;
- liczba zatrudnionych i ich kwalifikacje.

Natomiast czynniki zewnętrzne, to wytyczne i uregulowania, według których funkcjonują przedsiębiorstwa. Pracodawca nie ma zatem żadnej mocy decyzyjnej i musi się do nich dostosować. Zalicza się do nich[331]:

- uregulowania prawne, które określają koszty pracy, jakie musi ponieść pracodawca (np. wysokość obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne, stawki podatku dochodowego, ryczałtu za wyjazdy służbowe, wysokości płacy minimalnej);
- ogólna sytuacja gospodarcza i polityczna państwa;
- sytuacja na rynku pracy, m.in. dostępność wykwalifikowanych pracowników, poziom bezrobocia, oferowane na nim wynagrodzenia;
- postęp techniczny, który wymusza zwiększenie zatrudnienia wykwalifikowanej kadry lub podnoszenia umiejętności obecnej;
- uwarunkowania kulturowe i społeczne, dotyczące np. ze stylu życia, tradycji w danych regionach.

Istnieją również czynniki, które są zaliczane zarówno do zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Zalicza się do nich: warunki pracy, ich tworzenie i przestrzeganie[332].

Na wykresie 2.4. przedstawiono przykłady czynników decyzyjnych i pozadecyzyjnych, które wpływają na wysokość i strukturę kosztów pracy w przedsiębiorstwach.

---

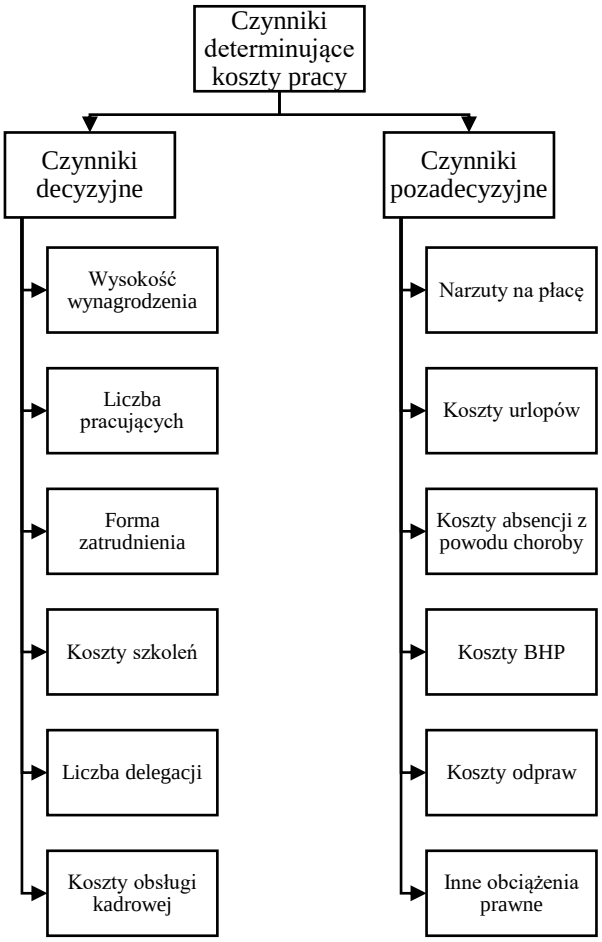
[329] **Z. Maksimowicz, A. Cierniak-Emerych**, *Koszty pracy i ich uwarunkowania*, w: **M. Gableta** (red.), *Potencjał pracy przedsiębiorstwa. Kształtowanie i wykorzystanie*, Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2006, s. 194.

[330] **J. Kraj-Gabryś**, *Koszty pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej*, w: **T. Bernat** (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, *Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego*, Szczecin 2009, s. 157; **M. Maksimowicz**, *Koszty pracy*, w: **M. Gableta** (red.), *Potencjał pracy w przedsiębiorstwie. Kształtowanie i wykorzystanie*, Akademia Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1998, s. 131.

[331] **J. Bernais**, **J. Ingram**, *Controlling personalny i koszty pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2005, s. 69-70; **T. H. Davenport**, **R. J. Thomas, S. Cantrell**, *The Mysterious art. And Science of Knowledge Worker Performance*, MIT Sloan Managment Review, nr 3/2002.

[332] **M. Gableta**, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2003, s. 98-105.

**Wykres 2.4. Czynniki determinujące wysokość i strukturę kosztów pracy**




Źródło: **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 49.

Na poziom i strukturę kosztów pracy w przedsiębiorstwie ma zatem wpływ wiele czynników. Pracodawca zarządzający firmą ma niewielką możliwość decydowania o kształcie kosztów pracy, jakie będzie musiał ponieść w związku zatrudnieniem pracowników. Większość z nich podyktowana jest uregulowaniami zewnętrznymi, które wynikają z przepisów prawa krajowego (ustawach, rozporządzeniach) związanego z zatrudnianiem i wynagradzaniem. Pracodawcy próbują minimalizować poziom koszów pracy poprzez zastosowanie alternatywnych (bardziej elastycznych) form zatrudnienia.

## 2.2. Koszty pracy w Polsce i państwach Unii Europejskiej

### 2.2.1. Poziom i zróżnicowanie kosztów pracy w Polsce na przestrzeni lat 2004-2016

Chcąc dokonać analizy sytuacji w gospodarce narodowej z uwzględnieniem kosztów pracy, ich wysokości oraz struktury potrzebne są wiarygodne dane statystyczne. W tym celu utworzono Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, który działa w ramach GUS i zajmuje się analizą oraz publikacją danych na temat kosztów pracy. Badania te zgodnie z rekomendacją Eurostatu prowadzone są co 4 lata, co umożliwia ich porównywanie w skali międzynarodowej.

Najnowsze badania przeprowadzono w roku 2016[333]. W statystyce kosztów pracy wykorzystywane są wskaźniki, dzięki którym możliwe jest dokonywanie analiz porównawczych pomiędzy jednostkami o różnym rodzaju i zakresie działalności, czy też działającymi w zróżnicowanych formach własności. Do wskaźników tych zalicza się[334]:

- przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego, który jest obliczany jako stosunek kosztów pracy poniesionych w danym okresie do przeciętnego zatrudnienia w danym okresie w przeliczeniu na 1 miesiąc;
- koszt pracy na 1 godzinę opłaconą, który określa stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin opłaconych w tym samym okresie;
- koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną, który jest obliczany jako stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin przepracowanych w danym okresie.

Punktem wyjścia prowadzonej dalej analizy porównawczej kosztów pracy będzie zaprezentowanie kształtowania się ich poziomu i dynamiki w Polsce. I tak, w tabeli 2.2. przedstawiono dane o wysokości i dynamice zmian kosztów pracy w Polsce w latach 2004-2016. Badania przeprowadzone przez GUS wykazały, że w całym tym okresie, zarówno przeciętne miesięczne koszty na 1 zatrudnionego pracownika, jak i średnie godzinowe koszty pracy wykazywały tendencję wzrostową, aczkolwiek wzrosty te stopniowo słabły. W 2004 roku przeciętne miesięczne koszty jednego zatrudnionego pracownika wynosiły 3 111,64 zł, natomiast w 2016 roku kształtowały się na poziomie 5 489,14 zł. Oznacza to ich wzrost o około 76,41% w stosunku do bazowego okresu. Koszty pracy na jedną opłaconą godzinę wzrosły z 19,26 zł do 33,73 zł, czyli o 75,13%. Jeśli zaś chodzi o koszty pracy na jedną przepracowaną godzinę, to ich wzrost wyniósł 76,10%, czyli wzrosły one z 22,22 zł/h w roku 2004 do 39,13 zł/h w roku 2016. Wśród przyczyn wzrostu kosztów pracy w Polsce wyróżnić można zwiększające się koszty zatrudnienia, procesy sprzyjające mobilności wykwalifikowanej siły roboczej oraz przepływy kapitału i technologii, a także zwiększenie się nakładów finansowych na szkolenia pracowników w celu podwyższenia kwalifikacji. Zauważalny jest też ciągły wzrost płacy minimalnej oraz wynagrodzeń pracowników ze względu na ich rosnące aspiracje, a także rosnącą skuteczność kontroli warunków pracy przez PIP[335]. Czynnikiem generującym wzrost kosztów zatrudnienia jest również spadek lub stagnacja produktywności pracy przy jednoczesnym

[333] **E. Papaj**, *Koszty pracy we współczesnych przedsiębiorstwach*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 305/2016, s. 101.
[334] *Koszty pracy w gospodarce narodowej za rok 2016*.
[335] *O skuteczności działań PIP przez pryzmat kar*, https://www.portalbhp.pl/aktualnosci/o-skutecznosci-dzialan-pip-przez-pryzmat-kar-7086.html [dostęp 29.04.2017].

wzroście wynagrodzeń[336]. Związane jest to także ze zwiększaniem się inwestycji modernizacyjnych oraz innowacji w przedsiębiorstwach, jak również rozwojem systemów motywacji pracowników (m.in. przez podwyżki płac i premii), mających przyczynić się do wzrostu efektywności, polepszenia konkurencyjności firmy, a także utrzymania i pozyskania jak najlepszych pracowników[337].

**Tabela 2.2. Poziom i dynamika kosztów pracy w Polsce**

| Rok | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | Dynamika zmian w poziomie przeciętnych miesięcznych kosztów pracy na 1 zatrudnionego (w %) | Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą (w zł) | Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną (w zł) | Dynamika zmian w poziomie kosztów pracy na 1 godzinę przepracowaną (w %) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2004 | 3 111,64 | - | 19,26 | 22,22 | - |
| 2005 | 3 252,04 | 4,51 | 20,19 | 23,22 | 4,50 |
| 2006 | 3 421,05 | 5,20 | 21,25 | 24,42 | 5,17 |
| 2007 | 3 720,09 | 8,74 | 23,06 | 26,58 | 8,85 |
| 2008 | 3 986,50 | 7,16 | 24,00 | 28,00 | 5,34 |
| 2009 | 4 232,68 | 6,18 | 26,00 | 30,51 | 8,96 |
| 2010 | 3 842,91 | 3,68 | bd | 31,38 | 2,85 |
| 2011 | 4 079,34 | 5,60 | bd | 33,14 | 5,61 |
| 2012 | 4 758,64 | 2,69 | 29,24 | 33,99 | 2,56 |
| 2013 | 4 985,54 | 4,77 | bd | 35,37 | 4,06 |
| 2014 | 5 149,18 | 3,28 | bd | 36,42 | 2,97 |
| 2015 | 5 348,81 | 3,88 | bd | 37,51 | 2,99 |
| 2016 | 5 489,14 | 2,62 | 33,73 | 39,13 | 4,32 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.

Iloraz poziomu kosztów pracy na 1 godzinę opłaconą i kosztów pracy na 1 godzinę przepracowaną pozwala określić udział faktycznie wykorzystanego czasu pracy (patrz równanie 2.1.). Zatem na podstawie danych tabeli 2.2. można wskazać, że faktycznie przepracowany czas w Polsce wynosił średnio 86,00%. Oznacza to, dla przykładu, że na 1000 godzin opłaconych przez pracodawców, faktycznie przepracowano 860.

**Równanie 2.1. Faktycznie wykorzystany czas pracy**

$$\text{Faktycznie wykorzystany czas pracy (w \%)} = \frac{\text{Koszty pracy na 1 godzinę opłaconą (w zł)}}{\text{Koszty pracy na 1 godzinę przepracowaną (w zł)}} \cdot 100\%$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.

[336] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Koszty i produktywność pracy w Polsce i Unii Europejskiej - elementy analizy porównawczej*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 196/2014, s. 19-20.

[337] **A. Baszyński**, *Teoretyczne podstawy motywowania do pracy*, w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…*, op. cit., s. 86-88, 99.

W tabeli 2.3. zaprezentowano dane dotyczące struktury kosztów pracy w Polsce w latach 2004-2016. Znaczną przewagę wśród ogółu nakładów ponoszonych przez pracodawców w związku z zatrudnieniem stanowiły wypłaty zaliczane w ciężar kosztów jednostki (99,80%). Pozostałą część stanowiły natomiast wypłaty z tytułu udziału w zysku. W strukturze kosztów pracy największy udział miały wynagrodzenia, które stanowiły ponad 75% całości kosztów oraz składki na ubezpieczenia społeczne (około 12-15%). Zaobserwowany w 2008 roku spadek udziału składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pracy ogółem był efektem obniżenia w 2007 roku składki rentowej z 13% do 6%. Natomiast wzrost ich udziału w kolejnym okresie nastąpił w skutek podwyższenia tej składki z 6% do 8% od 1 lutego 2012 roku[338]. Udziały pozostałych składników struktury kosztów pracy w analizowanym okresie nie różniły się od siebie w istotny sposób. Zauważalny był jednak wzrost udziału wynagrodzeń zasadniczych i spadek udziału różnego rodzaju premii i dodatków.

**Tabela 2.3. Struktura przeciętnych miesięcznych kosztów pracy w Polsce na 1 zatrudnionego**

| Wyszczególnienie elementów struktury kosztów pracy (w %) | Rok | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Koszty pracy ogółem | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Zaliczane w ciężar kosztów jednostki, w tym: | 99,80 | 99,80 | 99,90 | 99,90 |
| wynagrodzenia osobowe razem, w tym: | 75,70 | 77,20 | 76,60 | 77,50 |
| wynagrodzenia zasadnicze | 49,60 | 51,20 | 52,60 | 53,00 |
| dodatki stażowe | 3,50 | 3,00 | 3,30 | 2,90 |
| premie regulaminowe | 5,90 | 6,40 | 5,10 | 5,10 |
| za pracę w godzinach nadliczbowych | 2,00 | 2,10 | 1,90 | 2,10 |
| Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej | 1,20 | 0,80 | 1,20 | 1,10 |
| Wynagrodzenia bezosobowe | 1,70 | 1,80 | 1,60 | 1,20 |
| Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacane przez pracodawcę łącznie ze składkami na FGŚP oraz FP | 14,40 | 12,70 | 13,70 | 14,60 |
| Wydatki związane z BHP | 1,00 | 1,00 | 0,80 | 0,70 |
| Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej, w tym: | 0,20 | 0,20 | 0,10 | 0,10 |
| nagrody i premie z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Podstawowym kryterium różnicującym wysokość kosztów pracy jest rodzaj działalności prowadzonej przez podmioty gospodarcze (tabela 2.4.). Badanie kosztów pracy w 2016 roku ze względu na to kryterium wskazuje, że spośród wszystkich analizowanych sekcji gospodarki, najwyższe koszty pracy w przeliczeniu na 1 zatrudnionego, na 1 godzinę opłaconą oraz na 1 godzinę przepracowaną, wystąpiły w jednostkach prowadzących działalność w zakresie informatyki i komunikacji (IT). Koszty te w przeliczeniu na 1 zatrudnionego wynosiły 9 356,66

[338] Art. 1, ust 1b ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. z 1998r., Nr 137, poz. 887.

zł, na 1 godzinę opłaconą 56,29 zł i na 1 godzinę przepracowaną 64,28 zł i były wyższe od analogicznego średniego miernika w gospodarce narodowej odpowiednio o: 70,46%, 66,88% i 64,27%. Wysokość ponoszonych kosztów w branży IT wydaje się być całkowicie uzasadniona. To właśnie w tym sektorze zatrudnia się wykwalifikowaną kadrę pracowników, którzy mają wysokie wymagania związane z osiąganym wynagrodzeniem. Pracodawcy oferują ponadto tym pracownikom szeroki zakres benefitów i szkoleń, aby uatrakcyjnić swoją ofertę i konkurować na rynku pracy. Branża ta jest jednym z najszybciej rozwijających się nie tylko w Polsce, ale i na całym świecie. Przedsiębiorstwa działające w sektorze IT osiągają wysokie wyniki finansowe, w następstwie czego mogą pozwolić sobie na ponoszenie wysokich kosztów zatrudnienia pracowników[339]. Najniższe koszty pracy zaobserwować można było w jednostkach prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. W branży tej koszty zatrudnienia wynosiły odpowiednio: 3 675,04 zł, 22,01 zł i 25,15 zł i były niższe o około 65,50% od analogicznego miernika dla całej gospodarki narodowej. Niska wartość kosztów pracy dla przedsiębiorstw prowadzących działalność w zakresie hotelarstwa i usług gastronomicznych może budzić podejrzenie o niezupełnie rzetelnych danych, ponieważ zazwyczaj są to mikro lub małe jednostki, a te nie są objęte w statystykach[340]. Rozpiętość pomiędzy najniższymi kosztami zatrudnienia w podmiotach hotelarskich i gastronomicznych, a najwyższymi w przedsiębiorstwach świadczących usługi w zakresie IT, była znacząca. W branży informatycznej koszty pracy 1 zatrudnionego były wyższe od kosztów pracy w jednostkach prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i gastronomią o 5 681,62 zł, czyli o 254,60%. Warto odnotować fakt, że czas pracy był niemal jednakowo wykorzystany w jednostkach prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i gastronomią (w 2016 roku 87,51% czasu opłaconego przez pracodawcę zostało przepracowane) oraz w jednostkach prowadzących działalność informatyczną i komunikacyjną (87,57%). Taka zależność budzi często poczucie niesprawiedliwości społecznej, a to jeszcze bardziej uwydatnia złożony charakter kategorii kosztów pracy i ich roli zarówno na szczeblu przedsiębiorstwa, jak i całej gospodarki.

Na drugim miejscu pod względem najwyższych kosztów pracy przez cały okres badawczy, pomimo restrukturyzacji gospodarki i znacznego obniżenia zatrudnienia[341], znajdowało się

---

[339] **J. Nazdrowicz**, *Wyzwania branży IT a kooperacja z uczelniami wyższymi w kontekście kształcenia zasobów ludzkich*, Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula, nr 1(51)/2017, s.108-109.

[340] *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*; **J. Stasiak**, *Koszty pracy…*, op. cit., w: **A. Krajewska** (red.), *Koszty i produktywność…*, op. cit., s. 13.

[341] Zatrudnienie w górnictwie spadło z około 192 tysięcy w 2004 roku, do 139 tysięcy w roku 2016. *Roczniki statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

górnictwo. W tym sektorze w roku 2016 koszty zatrudnienia były wyższe o 63,36% od przeciętnych w gospodarce narodowej, mimo że ta branża w Polsce jest uznawana za nierentowną. Trend ten utrzymuje się z powodu bardzo wysokich przywilejów pracowników kopalń, wynikających z silnej pozycji związków zawodowych. W takiej sytuacji, mimo że kopalnie węgla kamiennego nie przynoszą zysków, ponoszą bardzo wysokie koszty pracy. Należy jednak pamiętać, że do tego sektora zaliczamy również wydobycie innych kopalin, takich jak miedź czy węgiel brunatny, czyli surowce o znacznie wyższej dochodowości niż węgiel kamienny. Wysokie, w stosunku do średniej krajowej koszty pracy utrzymywały się w sekcji wytwarzania i zaopatrywania w energię, gaz i wodę (wyższe o 56,95%) oraz pośrednictwa finansowego (wyższe o 53,32%), co wydaje się być uwarunkowane silnym rozwojem, nowoczesnym charakterem tych usług i rosnącym na nie popytem. Jedne z najniższych kosztów pracy można odnotować w dziale administrowania i wspierania działalności (niższe o 33,04% w 2016 roku od średniego poziomu kosztów pracy w Polsce), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej oraz działalności kulturowej, rozrywkowej i rekreacyjnej (w obu przypadkach niższe o około 14%).

Przeciętny miesięczny poziom kosztów zatrudnienia jednego pracownika wzrósł o 76,41% w 2016 roku w porównaniu do roku bazowego. Szybszy przyrost miał miejsce w takich sekcjach gospodarki jak: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (126,32%), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz i wodę (108,97%), budownictwo (98,09%), opieka zdrowotna (96,70%), transport (91,01%), przetwórstwo (84,74%) i przemysł (78,19%). Najszybciej rosły zatem koszty zatrudnienia w branżach charakteryzujących się relatywnie niższymi kosztami pracy, co wskazywać mogłoby na spadek rozpiętości tych kosztów w przekroju gałęzi gospodarki. Charakterystykę przeciętnych miesięcznych oraz godzinowych kosztów pracy w badanym okresie z podziałem na sektory własności obrazują dane tabeli 2.5. Przeciętny miesięczny koszt zatrudnienia jednego pracownika w sektorze publicznym w 2004 roku wynosił 3 298,73 zł, a w sektorze prywatnym 2 964,50 zł. W 2016 roku koszty te natomiast wynosiły już odpowiednio 5 347,82 zł w sektorze publicznym i 4 522,56 zł w sektorze prywatnym. Zróżnicowanie międzysektorowe w poziomie kosztów pracy wynika ze zróżnicowania poziomu wynagrodzeń, które stanowią podstawę ich naliczania. W analizowanej zbiorowości około 25% zatrudnionych w sektorze publicznym pracuje w jednostkach pośrednictwa finansowego, górnictwa,

**Tabela 2.4. Poziom kosztów pracy w Polsce według rodzajów działalności**

| Dział gospodarki | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | | | | Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą (w zł) | | | | Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną (w zł) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Ogółem | 3 111,64 | 3 986,50 | 4 758,64 | 5 489,14 | 19,26 | 23,96 | 29,24 | 33,73 | 22,22 | 27,85 | 33,99 | 39,13 |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo | 2 933,63 | 4 312,67 | 5 572,08 | 6 639,49 | 17,06 | 25,26 | 32,47 | 38,89 | 19,37 | 28,94 | 37,07 | 44,56 |
| Przemysł | 3 082,99 | 3 903,26 | 4 819,60 | 5 493,51 | 18,17 | 23,00 | 28,28 | 33,73 | 21,06 | 27,05 | 32,93 | 37,57 |
| Górnictwo | 5 372,68 | 6 643,51 | 8 801,93 | 8 967,28 | 30,89 | 38,01 | 50,44 | 51,05 | 38,20 | 47,62 | 61,59 | 62,35 |
| Przetwórstwo | 2 749,08 | 3 572,90 | 4 276,02 | 5 078,61 | 16,22 | 21,06 | 25,10 | 29,91 | 18,68 | 24,68 | 29,11 | 34,61 |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz, parę wodną i gorącą wodę | 4 122,82 | 5 440,26 | 7 476,18 | 8 615,43 | 24,51 | 32,61 | 44,85 | 51,37 | 28,55 | 38,17 | 52,51 | 60,73 |
| Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami | - | - | 4 497,85 | 5 054,04 | - | - | 26,60 | 30,09 | - | - | 30,52 | 34,77 |
| Budownictwo | 2 714,92 | 3 847,46 | 4 410,96 | 5 378,06 | 16,20 | 22,49 | 25,78 | 31,65 | 18,53 | 25,81 | 29,66 | 36,35 |
| Handel i naprawa pojazdów | 2 759,24 | 3 413,58 | 3 885,19 | 4 687,24 | 16,23 | 20,26 | 22,96 | 27,98 | 18,26 | 23,00 | 26,37 | 31,93 |
| Transport i gospodarka magazynowa | 2 759,24 | 4 229,47 | 4 533,40 | 5 270,41 | 23,00 | 24,94 | 26,86 | 31,23 | 26,48 | 29,05 | 30,94 | 35,79 |
| Zakwaterowanie i gastronomia | 2 098,37 | 2 494,02 | 3 042,21 | 3 675,04 | 12,44 | 15,10 | 18,10 | 22,01 | 14,15 | 17,30 | 20,90 | 25,15 |
| Informatyka i komunikacja | - | - | 8 111,48 | 9 356,66 | - | - | 48,74 | 56,29 | - | - | 56,18 | 64,28 |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa | 5 282,68 | 6 407,57 | 7 545,53 | 8 415,99 | 31,23 | 38,60 | 45,44 | 50,97 | 35,66 | 44,73 | 53,10 | 59,94 |
| Obsługa rynku nieruchomości | 3 149,55 | 4 447,32 | 4 625,42 | 5 561,25 | 18,84 | 25,10 | 27,70 | 33,39 | 21,38 | 28,90 | 31,99 | 38,65 |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | - | - | 6 564,63 | 7 444,32 | - | - | 39,28 | 44,72 | - | - | 45,46 | 51,52 |
| Administrowanie i działalność wspierająca | - | - | 3 250,31 | 3 850,18 | - | - | 19,64 | 23,07 | - | - | 22,60 | 26,29 |
| Administracja publiczna i obrona narodowa | 3 739,23 | 4 714,54 | 5 584,10 | 6 116,41 | 22,11 | 28,36 | 33,73 | 37,06 | 25,57 | 33,20 | 39,70 | 43,74 |
| Edukacja | 3 067,29 | 3 868,54 | 4 772,03 | 5 359,15 | 25,59 | 27,24 | 38,29 | 42,11 | 30,63 | 32,19 | 45,78 | 50,43 |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna | 2 400,80 | 3 669,33 | 4 174,02 | 4 722,42 | 14,79 | 22,82 | 25,54 | 28,90 | 17,14 | 26,51 | 29,56 | 33,57 |
| Działalność kulturowa, rozrywkowa i rekreacyjna | - | - | 4 151,72 | 4 724,35 | - | - | 24,98 | 28,68 | - | - | 28,91 | 33,25 |
| Pozostałe usługi | 2 831,08 | 4 032,77 | 3 536,26 | 4 838,28 | 17,09 | 24,21 | 20,81 | 28,97 | 19,58 | 27,96 | 23,79 | 33,38 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

administracji publicznej i obrony narodowej, które to podmioty cechują się najwyższymi kosztami pracy w całej gospodarce narodowej. Średnia dynamika zmian poziomu kosztów pracy w sektorze prywatnym była nieco wyższa (121,80%) niż w sektorze publicznym (120,55%).

Faktyczny czas pracy, obliczony w oparciu o równanie 2.1., w 2016 roku w sektorze publicznym wynosił 84,79%, natomiast w sektorze prywatnym 86,93%. Oznacza to, że efektywniej zarządzano kosztami pracy w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym.

**Tabela 2.5. Poziom kosztów pracy w Polsce według sektorów własności**

| Sektor | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | | | | Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą (w zł) | | | | Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną (w zł) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Publiczny [1] | 3 298,73 | 4 357,52 | 5 129,53 | 5 736,30 | 21,65 | 26,97 | 33,52 | 37,42 | 25,40 | 31,77 | 39,45 | 44,13 |
| Prywatny [2] | 2 964,50 | 3 780,29 | 4 522,56 | 5 347,82 | 17,57 | 22,36 | 26,78 | 31,80 | 20,03 | 25,81 | 30,90 | 36,58 |
| Relacja [1]:[2] (w %) | 111,27 | 115,27 | 113,42 | 107,26 | 123,22 | 120,62 | 125,17 | 117,67 | 126,81 | 123,09 | 127,67 | 120,64 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Wynagrodzenia zasadnicze w sektorze prywatnym w 2016 roku stanowiły 78,20% całkowitych kosztów pracy, a w sektorze publicznym udział ten był o 2 punkty procentowe (p. proc.) niższy. Pozapłacowe koszty pracy w sektorze prywatnym wynosiły zatem 21,80%, a w publicznym 23,60%. Z danych tabeli 2.6. wynika, że cechą szczególną w strukturze kosztów pracy w sektorze prywatnym z jednej strony jest zdecydowanie niższy udział niemotywacyjnych elementów wynagrodzeń, jakimi są dodatki stażowe i nagrody z zysku, natomiast z drugiej strony w sektorze tym wyraźnie wyższy (prawie dwukrotnie) jest udział wypłacanych pracownikom regulaminowych premii. Składki na powszechne ubezpieczenia społeczne opłacane przez pracodawcę stanowią w obu sektorach podobny udział kosztów pracy ogółem (około 14,50%).

Poziom kosztów pracy różni się również w zależności od wielkości jednostek gospodarczych. W tabeli 2.7. przedstawiono wysokość i relację kosztów pracy w jednostkach dużych i średnich. Według GUS jednostki średnie to przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 osób, z kolei do jednostek dużych zalicza się zakłady, w których pracuje co najmniej 50 osób. Koszty zatrudnienia w jednostkach dużych były w analizowanych latach znacznie wyższe niż w jednostkach średnich (w 2004 roku o 28,26%, natomiast w 2016 o 32,69%). Średniookresowe tempo wzrostu poziomu kosztów pracy w jednostkach dużych i średnich było podobne i wynosiło odpowiednio 20,70% i 19,26%.

**Tabela 2.6. Struktura przeciętnych miesięcznych kosztów pracy w Polsce na 1 zatrudnionego według sektorów własności**

| Wyszczególnienie elementów struktury kosztów pracy (w %) | Sektor | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Publiczny | | | | Prywatny | | | |
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Koszty pracy ogółem | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Zaliczane w ciężar kosztów jednostki, w tym: | 99,70 | 99,70 | 99,80 | 99,90 | 99,80 | 99,80 | 99,90 | 99,90 |
| wynagrodzenia osobowe razem, w tym: | 75,20 | 76,70 | 75,40 | 76,40 | 76,10 | 77,60 | 77,50 | 78,20 |
| wynagrodzenia zasadnicze | 44,20 | 45,00 | 46,20 | 46,70 | 54,30 | 55,20 | 57,20 | 56,90 |
| dodatki stażowe | 6,50 | 6,40 | 6,80 | 6,70 | 1,00 | 0,80 | 0,70 | 0,60 |
| premie regulaminowe | 4,20 | 4,50 | 3,80 | 3,50 | 7,40 | 7,60 | 6,10 | 6,10 |
| za pracę w godzinach nadliczbowych | 2,70 | 2,60 | 2,40 | 2,40 | 1,40 | 1,80 | 1,50 | 1,80 |
| Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej | 2,60 | 2,20 | 2,80 | 3,00 | - | - | - | - |
| Wynagrodzenia bezosobowe | 0,90 | 1,00 | 0,90 | 0,80 | 2,30 | 2,40 | 2,10 | 1,50 |
| Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacane przez pracodawcę łącznie ze składkami na FGŚP oraz FP | 14,80 | 13,10 | 13,90 | 14,50 | 14,10 | 12,50 | 13,60 | 14,70 |
| Wydatki związane z BHP | 0,90 | 1,00 | 0,70 | 0,60 | 1,20 | 1,00 | 0,80 | 0,80 |
| Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej, w tym: | 0,30 | 0,30 | 0,20 | 0,10 | 0,20 | 0,20 | 0,10 | 0,10 |
| nagrody i premie z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach | 0,20 | 0,20 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | - | 0,10 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

**Tabela 2.7. Poziom kosztów pracy w Polsce według wielkości jednostek gospodarczych**

| Wielkość jednostki | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | | | | Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą (w zł) | | | | Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną (w zł) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Duże [1] | 3 318,04 | 4 279,38 | 5 137,83 | 5 808,43 | 20,13 | 25,34 | 31,12 | 35,38 | 23,31 | 29,60 | 36,32 | 41,17 |
| Średnie [2] | 2 587,00 | 3 165,55 | 3 894,33 | 4 377,39 | 16,89 | 19,86 | 24,75 | 27,74 | 19,30 | 22,76 | 28,48 | 31,83 |
| Relacja [1]:[2] (w %) | 128,26 | 135,19 | 131,93 | 132,69 | 119,18 | 127,59 | 125,74 | 127,54 | 120,78 | 130,05 | 127,53 | 129,34 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

W dużych jednostkach gospodarczych udział płacy zasadniczej w strukturze kosztów pracy ogółem był wyraźnie mniejszy (tabela 2.8.). Wynika to z faktu, iż system płac jest bardziej rozbudowany w dużych jednostkach niż w średnich. Oprócz płacy zasadniczej w dużych jednostkach częściej stosuje się dodatki za staż pracy, premie oraz inne koszty poza wynagrodzeniowe, do których zalicza się koszty kształcenia, dokształcania i szkolenia kadr. Jednym z głównych utrudnień dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw są pozapłacowe koszty, które pozostają wciąż na wysokim poziomie. Udział obciążeń związanych z płatnościami składek na powszechne ubezpieczenia społeczne jest na tyle wysoki, że pracodawcy nie są w stanie zaoferować wyższych wynagrodzeń. Małe i średnie podmioty gospodarcze zmuszone są do budowania swojej pozycji na rynku za pomocą jakości i precyzyjnego dostosowania swojej oferty do rosnących potrzeb klientów. W tym celu muszą zatrudniać wykwalifikowanych pracowników, co generuje większe koszty operacyjne przedsiębiorstwa. Obliczany na podstawie równania 1 faktyczny czas pracy w dużych jednostkach wynosił 85,94%, natomiast w średnich 87,15%. Spostrzeżenie to nasuwa wniosek, że w dziedzinie kosztów pracy średniej wielkości jednostki są bardziej efektywne niż te, które zatrudniają ponad 50 pracowników.

W tabelach 2.9. oraz 2.10. przedstawiono dane dotyczące poziomu oraz dynamiki zmian kosztów pracy w Polsce według województw w latach 2004-2016. Wynika z nich, że były one zróżnicowane. Najwyższe koszty pracy w związku z zatrudnieniem jednego pracownika ponoszą pracodawcy w województwie mazowieckim, w którym to w 2016 roku wyniosły 6 772,86 zł, co stanowiło 123,39% przeciętnych kosztów w kraju. Wyższe od średniego poziomu krajowego koszty pracy odnotowano również w województwach: dolnośląskim (101,66% przeciętnych), pomorskim (100,94%) oraz śląskim (100,73%). Na wysokie koszty w województwie mazowieckim dominujący wpływ ma obecność aglomeracji warszawskiej oraz duża liczba zatrudnionych tam wykwalifikowanych pracowników, specjalistów i kierownictwa w najlepiej opłacanych branżach. Z kolei wysokie koszty pracy w województwie śląskim determinowane

**Tabela 2.8. Struktura przeciętnych miesięcznych kosztów pracy w Polsce na 1 zatrudnionego według wielkości jednostek gospodarczych**

| Wyszczególnienie elementów struktury kosztów pracy (w %) | Wielkość jednostki | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Duża | | | | Średnia | | | |
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Koszty pracy ogółem | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Zaliczane w ciężar kosztów jednostki, w tym: | 99,80 | 99,80 | 99,90 | 99,90 | 99,90 | 99,80 | 99,90 | 99,90 |
| wynagrodzenia osobowe razem, w tym: | 76,10 | 77,40 | 76,90 | 77,70 | 74,40 | 77,40 | 75,90 | 76,90 |
| wynagrodzenia zasadnicze | 48,60 | 49,90 | 51,20 | 52,00 | 52,90 | 49,90 | 56,90 | 57,30 |
| dodatki stażowe | 3,60 | 3,10 | 3,30 | 2,90 | 3,20 | 3,10 | 3,10 | 2,90 |
| premie regulaminowe | 6,30 | 6,70 | 5,70 | 5,50 | 4,60 | 6,70 | 3,60 | 3,20 |
| za pracę w godzinach nadliczbowych | 2,00 | 2,30 | 2,00 | 2,20 | 1,90 | 2,30 | 1,40 | 1,50 |
| Dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej | 1,00 | 0,70 | 1,00 | 1,00 | 2,10 | 0,70 | 1,80 | 1,70 |
| Wynagrodzenia bezosobowe | 1,40 | 1,60 | 1,30 | 1,50 | 2,60 | 1,60 | 2,50 | 1,60 |
| Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacane przez pracodawcę łącznie ze składkami na FGŚP oraz FP | 14,40 | 12,70 | 13,80 | 14,60 | 14,70 | 12,70 | 13,70 | 14,90 |
| Wydatki związane z BHP | 1,10 | 1,10 | 0,90 | 0,70 | 0,60 | 1,10 | 0,50 | 0,40 |
| Wypłaty z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej, w tym: | 0,20 | 0,20 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,20 | 0,10 | 0,10 |
| nagrody i premie z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach | 0,20 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | 0,10 | - | 0,10 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

są przez działające na jego terenie podmioty zajmujące się górnictwem, czyli tej gałęzi, która charakteryzuje się jednymi z najwyższych kosztów pracy w polskiej gospodarce. Na podstawie danych zaobserwować można też, że duża aglomeracja miejska podnosi znacząco poziom kosztów pracy w danym regionie. W województwie pomorskim będzie to Trójmiasto, w dolnośląskim - Wrocław, w małopolskim – Kraków, a w wielkopolskim - Poznań. Wyjątek w badaniu stanowi województwo łódzkie, gdzie mimo istnienia aglomeracji z drugim co do liczby mieszkańców miastem w kraju[342], koszty pracy ukształtowały się na relatywnie niskim poziomie. Z kolei najniższe przeciętne koszty związane z zatrudnieniem jednego pracownika wystąpiły w 2016 roku w województwie podkarpackim, gdzie wynosiły w 2016 roku 4 646,79 zł. Były one zatem niższe od średniego krajowego poziomu o 15,35%. Różnica w wartościach nominalnych pomiędzy województwami o najwyższym i najniższym poziomie kosztów pracy wynosi 2 126,07 zł, a różnica pomiędzy kosztami pracy na 1 godzinę opłaconą i 1 godzinę przepracowaną wynosiła odpowiednio: 14,50 zł i 12,63 zł. Niskie koszty pracy według powyższych mierników wystąpiły również w województwach: kujawsko-pomorskim (4 671,23 zł), warmińsko-mazurskim (4 675,71 zł) oraz podlaskim (4 707,75). Wart jest podkreślenia fakt, że przeciętne koszty zatrudnienia jednego pracownika oraz koszty godzinowe rosną w województwie mazowieckim (obok województwa wielkopolskiego) najwolniej w całym kraju. Oznacza to, że pomniejszają się rozbieżności w poziomie kosztów pracy w poszczególnych województwach. Analizując prawidłowość, która występuje pomiędzy poziomem bezrobocia, a kosztami pracy w polskich województwach można dojść do wniosku, że niższej stopie bezrobocia towarzyszą wysokie koszty pracy i odwrotnie.

Badając koszty pracy poniesione za faktyczny przepracowany czas, można stwierdzić, że najefektywniej zarządzano kosztami pracy w województwach: mazowieckim (86,74%), wielkopolskim (86,58%), kujawsko-pomorskim (86,57%), łódzkim (86,43%), natomiast najgorzej w województwach: lubuskim (85,47%), śląskim (85,42%) i zachodniopomorskim (85,50%). Są to jednak nieznaczne różnice.

[342] *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej za rok 2016*.

**Tabela 2.9. Zróżnicowanie przeciętnych kosztów pracy w województwach**

| Województwo | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | | | | Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą (w zł) | | | | Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną (w zł) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Średnia krajowa | 3 111,64 | 3 986,50 | 4 758,64 | 5 489,14 | 19,26 | 23,96 | 29,24 | 33,73 | 22,22 | 27,85 | 33,99 | 39,13 |
| Dolnośląskie | 3 074,59 | 4 053,40 | 4 905,90 | 5 580,27 | 18,73 | 24,59 | 30,06 | 33,98 | 21,72 | 28,61 | 34,87 | 39,62 |
| Kujawsko-Pomorskie | 2 662,65 | 3 508,49 | 4 099,17 | 4 671,23 | 16,79 | 21,42 | 25,21 | 28,76 | 19,27 | 24,89 | 29,10 | 33,22 |
| Lubelskie | 2 563,67 | 3 533,72 | 4 132,78 | 4 736,67 | 16,11 | 21,81 | 25,65 | 29,60 | 18,52 | 25,35 | 29,78 | 34,37 |
| Lubuskie | 2 553,20 | 3 432,32 | 4 206,67 | 4 913,23 | 15,29 | 20,93 | 25,84 | 30,35 | 17,41 | 24,21 | 30,08 | 35,51 |
| Łódzkie | 2 640,79 | 3 344,06 | 4 186,97 | 4 986,38 | 16,51 | 20,56 | 26,06 | 30,64 | 19,04 | 24,04 | 30,22 | 35,45 |
| Małopolskie | 3 015,10 | 3 716,87 | 4 470,80 | 5 396,69 | 18,82 | 22,70 | 27,59 | 33,29 | 21,67 | 26,43 | 32,33 | 38,58 |
| Mazowieckie | 4 189,76 | 5 180,63 | 6 050,37 | 6 772,86 | 25,68 | 29,44 | 36,79 | 41,39 | 29,52 | 33,90 | 42,54 | 47,72 |
| Opolskie | 2 813,15 | 3 711,83 | 4 347,36 | 5 140,32 | 17,64 | 22,75 | 27,11 | 32,04 | 20,56 | 26,63 | 31,65 | 37,28 |
| Podkarpackie | 2 551,27 | 3 198,05 | 4 027,88 | 4 646,79 | 16,17 | 19,68 | 25,18 | 29,15 | 18,71 | 22,71 | 29,20 | 34,03 |
| Podlaskie | 2 601,97 | 3 604,16 | 4 204,05 | 4 707,75 | 16,51 | 22,14 | 26,13 | 29,30 | 18,90 | 25,72 | 30,32 | 33,94 |
| Pomorskie | 3 084,44 | 3 977,07 | 4 694,57 | 5 540,91 | 18,90 | 24,45 | 29,14 | 34,17 | 21,73 | 28,32 | 33,92 | 39,61 |
| Śląskie | 3 253,62 | 4 059,25 | 4 893,95 | 5 529,36 | 20,00 | 24,38 | 29,74 | 33,64 | 23,42 | 28,65 | 34,93 | 39,38 |
| Świętokrzyskie | 2 726,17 | 3 358,95 | 4 206,75 | 4 710,55 | 17,24 | 20,62 | 26,44 | 29,43 | 19,89 | 23,73 | 30,63 | 34,13 |
| Warmińsko-Mazurskie | 2 565,18 | 3 390,38 | 4 096,37 | 4 675,71 | 16,12 | 20,97 | 25,45 | 29,07 | 18,61 | 24,24 | 29,36 | 33,69 |
| Wielkopolskie | 2 944,97 | 3 736,50 | 4 307,53 | 5 000,14 | 18,24 | 22,41 | 26,27 | 30,57 | 20,92 | 26,04 | 30,46 | 35,31 |
| Zachodniopomorskie | 2 857,87 | 3 665,87 | 4 368,08 | 5 034,37 | 17,40 | 22,51 | 27,02 | 30,96 | 19,94 | 26,68 | 31,49 | 36,21 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

**Tabela 2.10. Dynamika zmian przeciętnych kosztów pracy w województwach**

| Dynamika zmian w przeciętnym poziomie kosztów pracy według województw (w %) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Województwo | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego | | | | Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą | | | | Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną | | | |
| | 2008/2004 | 2012/2008 | 2016/2012 | 2016/2004 | 2008/2004 | 2012/2008 | 2016/2012 | 2016/2004 | 2008/2004 | 2012/2008 | 2016/2012 | 2016/2004 |
| Średnia krajowa | 28,12 | 19,37 | 15,35 | 76,41 | 24,40 | 22,04 | 15,36 | 75,13 | 25,34 | 22,05 | 15,12 | 76,10 |
| Dolnośląskie | 31,84 | 21,03 | 13,75 | 81,50 | 31,29 | 22,24 | 13,04 | 81,42 | 31,72 | 21,88 | 13,62 | 82,41 |
| Kujawsko-Pomorskie | 31,77 | 16,84 | 13,96 | 75,44 | 27,58 | 17,69 | 14,08 | 71,29 | 29,16 | 16,91 | 14,16 | 72,39 |
| Lubelskie | 37,84 | 16,95 | 14,61 | 84,76 | 35,38 | 17,61 | 15,40 | 83,74 | 36,88 | 17,48 | 15,41 | 85,58 |
| Lubuskie | 34,43 | 22,56 | 16,80 | 92,43 | 36,89 | 23,46 | 17,45 | 98,50 | 39,06 | 24,25 | 18,05 | 103,96 |
| Łódzkie | 26,63 | 25,21 | 19,09 | 88,82 | 24,53 | 26,75 | 17,57 | 85,58 | 26,26 | 25,71 | 17,31 | 86,19 |
| Małopolskie | 23,28 | 20,28 | 20,71 | 78,99 | 20,62 | 21,54 | 20,66 | 76,89 | 21,97 | 22,32 | 19,33 | 78,03 |
| Mazowieckie | 23,65 | 16,79 | 11,94 | 61,65 | 14,64 | 24,97 | 12,50 | 61,18 | 14,84 | 25,49 | 12,18 | 61,65 |
| Opolskie | 31,95 | 17,12 | 18,24 | 82,72 | 28,97 | 19,16 | 18,19 | 81,63 | 29,52 | 18,85 | 17,79 | 81,32 |
| Podkarpackie | 25,35 | 25,95 | 15,37 | 82,13 | 21,71 | 27,95 | 15,77 | 80,27 | 21,38 | 28,58 | 16,54 | 81,88 |
| Podlaskie | 38,52 | 16,64 | 11,98 | 80,93 | 34,10 | 18,02 | 12,13 | 77,47 | 36,08 | 17,88 | 11,94 | 79,58 |
| Pomorskie | 28,94 | 18,04 | 18,03 | 79,64 | 29,37 | 19,18 | 17,26 | 80,79 | 30,33 | 19,77 | 16,77 | 82,28 |
| Śląskie | 24,76 | 20,56 | 12,98 | 69,94 | 21,90 | 21,99 | 13,11 | 68,20 | 22,33 | 21,92 | 12,74 | 68,15 |
| Świętokrzyskie | 23,21 | 25,24 | 11,98 | 72,79 | 19,61 | 28,23 | 11,31 | 70,71 | 19,31 | 29,08 | 11,43 | 71,59 |
| Warmińsko-Mazurskie | 32,17 | 20,82 | 14,14 | 82,28 | 30,09 | 21,36 | 14,22 | 80,33 | 30,25 | 21,12 | 14,75 | 81,03 |
| Wielkopolskie | 26,88 | 15,28 | 16,08 | 69,79 | 22,86 | 17,22 | 16,37 | 67,60 | 24,47 | 16,97 | 15,92 | 68,79 |
| Zachodniopomorskie | 28,27 | 19,16 | 15,25 | 76,16 | 29,37 | 20,04 | 14,58 | 77,93 | 33,80 | 18,03 | 14,99 | 81,59 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.2.

## 2.2. Koszty pracy w Polsce na tle państw Unii Europejskiej

Od lat pojawia się wiele sprzecznych opinii na temat kosztów pracy w Polsce. Od akcesji Polski do UE niski poziom płac jest uznawany za czynnik zwiększający konkurencyjność gospodarki, co za tym idzie przyciągający kapitał zagraniczny. Jednakże przedsiębiorcy twierdzą, że koszty pracy są wysokie, zwłaszcza z powodu dużego udziału składek na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy w ich strukturze[343]. Stąd też, w celu weryfikacji tych opinii poddano analizie poziom kosztów pracy w Polsce przez porównanie ich wśród poszczególnych krajów członkowskich UE. Dla tych celów posłużono się wskaźnikiem godzinowych kosztów pracy na jednego zatrudnionego pracownika, co zobrazowano danymi zawartymi w tabeli 2.11. Godzinowe koszty pracy obliczane są przez podzielenie rocznych kosztów pracy przez ogólną liczbę przepracowanych godzin. Należy wiec podkreślić, że nie uwzględniono w nich kosztów ponoszonych przez pracodawców w związku z m.in. rekrutacją i szkoleniami pracowników, wydatkami na odzież, wydatkami na BHP. Z danych tych wynika, że w latach 2004-2016, wysokość tych kosztów była zróżnicowana. Różnice pomiędzy wielkościami godzinowych kosztów pracy wahały się od 4,4 euro w Bułgarii do 42 euro w Danii. Tak więc godzinowe koszty pracy w Danii były prawie 10 razy wyższe niż w Bułgarii czy w Rumunii. W roku 2016 wysokie godzinowe koszty zatrudnienia odnotowano również w Belgii (39,20 euro), Szwecji (38,00 euro), Luksemburgu (36,60 euro) oraz we Francji (35,60 euro). Poziom kosztów pracy w Polsce był – w badanym okresie – znacznie niższy niż w większości krajów UE. Na uwagę zasługuje fakt, że niższe koszty pracy występują w krajach przyjętych w poczet UE w 2004 roku, a więc w Polsce, Łotwie, Litwie, Słowacji, Estonii, Czechach i na Węgrzech, a także w 2007 roku, czyli w Bułgarii i Rumunii.

Koszty pracy w państwach członkowskich UE w ostatnich latach wyróżniały się dodatnią dynamiką. Bliższa analiza tych danych wskazuje zarazem, że w państwach nowoprzyjętych do UE (również w Polsce), czyli tych charakteryzujących się najniższym poziomem kosztów pracy, nastąpił jednocześnie znaczący wzrost tychże kosztów w ogóle. Najbardziej gwałtowny ich wzrost (ponad dwukrotny) odnotowano w Rumunii, Bułgarii, Estonii, Słowacji i na Łotwie, podczas gdy średni wskaźnik w UE wzrósł w tym czasie „tylko" o 28,28%. Dla przykładu najszybciej rosły koszty w Rumunii (z 1,90 euro w 2004 roku do 5,50 euro w 2016 roku, czyli o 89,47%) i Bułgarii (odpowiednio z 1,60 euro do 4,40 euro, czyli o 75,00%). Z kolei, w Danii i w Belgii, które charakteryzowały się na przestrzeni lat najwyższymi kosztami zatrudnienia,

[343] **A. Krajewska, S. Krajewski**, *Opinie o kosztach pracy w Polsce i ich statystyczna weryfikacja*, Polityka Społeczna, nr 1/2015, s. 7.

praca podrożała o najwięcej jednostek pieniężnych w stosunku do roku bazowego (odpowiednio o 12,40 i 10,00 euro).

**Tabela 2.11. Poziom i dynamika zmian godzinowych kosztów pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej**

| Państwo | Godzinowe koszty pracy (euro/h) | | | | | | | Zmiana 2016/2004 (w %) | Zmiana 2016/2015 (w %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | | |
| Średnia Unijna (UE 28) | 19,80 | 21,50 | 23,90 | 24,20 | 24,50 | 25,00 | 25,40 | 28,28 | 1,60 |
| Austria | 25,20 | 26,40 | 29,70 | 30,60 | 31,40 | 32,40 | 32,70 | 29,76 | 0,93 |
| Belgia | 29,20 | 32,90 | 38,00 | 38,80 | 39,00 | 39,10 | 39,20 | 34,25 | 0,26 |
| Bułgaria | 1,60 | 2,60 | 3,40 | 3,60 | 3,80 | 4,10 | 4,40 | 175,00 | 7,32 |
| Chorwacja | 6,90 | 9,20 | 9,50 | 9,50 | 9,40 | 9,60 | 10,00 | 44,93 | 4,17 |
| Cypr | 12,60 | 16,70 | 16,80 | 16,30 | 15,80 | 15,70 | 15,80 | 25,40 | 0,64 |
| Czechy | 5,80 | 9,20 | 10,00 | 9,70 | 9,40 | 9,80 | 10,20 | 75,86 | 4,08 |
| Dania | 29,60 | 34,60 | 39,40 | 39,90 | 40,60 | 41,20 | 42,00 | 41,89 | 1,94 |
| Estonia | 4,30 | 7,80 | 8,60 | 9,20 | 9,80 | 10,30 | 10,90 | 153,49 | 5,83 |
| Finlandia | 24,40 | 27,10 | 31,30 | 32,00 | 32,50 | 33,00 | 33,20 | 36,07 | 0,61 |
| Francja | 28,20 | 31,20 | 34,30 | 34,40 | 34,70 | 35,10 | 35,60 | 26,24 | 1,42 |
| Grecja | 15,30 | 16,70 | 15,70 | 14,50 | 14,50 | 14,10 | 14,20 | -7,19 | 0,71 |
| Hiszpania | 16,50 | 19,40 | 21,10 | 21,20 | 21,10 | 21,20 | 21,30 | 29,09 | 0,47 |
| Holandia | 27,30 | 29,80 | 32,50 | 33,20 | 33,70 | 34,00 | 34,30 | 25,64 | 0,88 |
| Irlandia | 25,50 | 28,90 | 29,80 | 29,80 | 29,80 | 30,00 | 30,40 | 19,22 | 1,33 |
| Litwa | 3,20 | 5,90 | 5,90 | 6,20 | 6,50 | 6,80 | 7,30 | 128,13 | 7,35 |
| Luksemburg | 30,30 | 31,00 | 33,90 | 35,10 | 36,20 | 36,30 | 36,60 | 20,79 | 0,83 |
| Łotwa | 2,70 | 6,00 | 5,90 | 6,20 | 6,60 | 7,10 | 7,50 | 177,78 | 5,63 |
| Malta | 9,60 | 11,40 | 11,80 | 12,30 | 12,80 | 13,20 | 13,20 | 37,50 | 0,00 |
| Niemcy | 26,80 | 27,90 | 30,50 | 30,90 | 31,40 | 32,20 | 33,00 | 23,13 | 2,48 |
| Polska | 4,70 | 7,60 | 7,90 | 8,10 | 8,30 | 8,60 | 8,60 | 82,98 | 0,00 |
| Portugalia | 11,30 | 12,20 | 13,30 | 13,30 | 13,20 | 13,40 | 13,70 | 21,24 | 2,24 |
| Rumunia | 1,90 | 4,20 | 4,10 | 4,40 | 4,60 | 4,90 | 5,50 | 189,47 | 12,24 |
| Słowacja | 4,10 | 7,30 | 8,90 | 9,20 | 9,70 | 10,00 | 10,40 | 153,66 | 4,00 |
| Słowenia | 11,20 | 13,90 | 15,60 | 15,30 | 15,60 | 15,80 | 16,20 | 44,64 | 2,53 |
| Szwecja | 29,00 | 31,60 | 37,30 | 38,20 | 37,30 | 37,40 | 38,00 | 31,03 | 1,60 |
| Węgry | 5,90 | 7,80 | 7,40 | 7,70 | 7,70 | 7,90 | 8,30 | 40,68 | 5,06 |
| Wielka Brytania | 21,50 | 20,90 | 25,00 | 24,10 | 25,80 | 29,70 | 26,70 | 24,19 | -10,10 |
| Włochy | 22,40 | 25,20 | 27,70 | 28,10 | 28,30 | 28,10 | 27,80 | 24,11 | -1,07 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu, *Labour cost levels*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_lci_lev&lang=en [dostęp 29.04.2017].

Niższe tempo wzrostu poziomu kosztów pracy odnotowano w krajach założycielskich Wspólnoty Europejskiej. Wynika to z relatywnego ustabilizowania się poziomu płac w tych krajach, a to wspomaga budowanie przewagi konkurencyjnej w zakresie kosztów zatrudnienia i wspiera poprawę sytuacji ekonomicznej. W 2016 roku jednostkowe koszty pracy w Polsce wynosiły 8,6 euro za godzinę przy średniej unijnej wynoszącej 25,40 euro. Były one więc prawie pięciokrotnie niższe od tych w Danii czy Belgii. Jedynym państwem, w którym pomimo kryzysu gospodarczego systematycznie obniżały się koszty pracy była Grecja (spadek w 2016 roku o 7,19% w stosunku do roku 2004). Ponadto - w 2016 roku i w stosunku do roku poprzedniego - koszty pracy obniżyły się także we Włoszech (o 1,07%) oraz w Wielkiej Brytanii (o 10,10%).

**Tabela 2.12. Poziom i dynamika zmian płacowych i pozapłacowych kosztów pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej**

| Państwo | Płacowe godzinowe koszty pracy (euro/h) | | | | | | | | | Pozapłacowe godzinowe koszty pracy (euro/h) | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Zmiana 16/04 (w %) | Zmiana 16/15 (w %) | 2004 | 2008 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Zmiana 16/04 (w %) | Zmiana 16/15 (w %) |
| Średnia Unijna (UE 28) | 14,90 | 16,40 | 18,10 | 18,30 | 18,60 | 19,00 | 19,30 | 29,53 | 1,58 | 4,90 | 5,10 | 5,80 | 5,90 | 5,90 | 6,00 | 6,10 | 24,49 | 1,67 |
| Austria | 18,50 | 19,50 | 21,90 | 22,50 | 23,10 | 23,90 | 24,10 | 30,27 | 0,84 | 6,70 | 6,90 | 7,80 | 8,10 | 8,30 | 8,50 | 8,60 | 28,36 | 1,18 |
| Belgia | 20,60 | 23,90 | 27,40 | 28,00 | 28,20 | 28,20 | 28,40 | 37,86 | 0,71 | 8,60 | 9,00 | 10,60 | 10,80 | 10,80 | 10,90 | 10,80 | 25,58 | -0,92 |
| Bułgaria | 1,20 | 2,10 | 2,90 | 3,00 | 3,20 | 3,40 | 3,70 | 208,33 | 8,82 | 0,40 | 0,50 | 0,50 | 0,60 | 0,60 | 0,70 | 0,70 | 75,00 | 0,00 |
| Chorwacja | 5,80 | 7,70 | 8,10 | 8,10 | 8,00 | 8,10 | 8,50 | 46,55 | 4,94 | 1,10 | 1,50 | 1,40 | 1,40 | 1,40 | 1,50 | 1,50 | 36,36 | 0,00 |
| Cypr | 10,70 | 14,10 | 14,00 | 13,60 | 13,10 | 13,00 | 13,10 | 22,43 | 0,77 | 1,90 | 2,60 | 2,80 | 2,70 | 2,70 | 2,70 | 2,70 | 42,11 | 0,00 |
| Czechy | 4,10 | 6,70 | 7,30 | 7,10 | 6,30 | 7,20 | 7,40 | 80,49 | 2,78 | 1,70 | 2,50 | 2,70 | 2,60 | 3,10 | 2,60 | 2,80 | 64,71 | 7,69 |
| Dania | 26,50 | 30,30 | 34,20 | 34,60 | 35,00 | 35,50 | 36,20 | 36,60 | 1,97 | 3,10 | 4,30 | 5,20 | 5,30 | 5,60 | 5,70 | 5,80 | 87,10 | 1,75 |
| Estonia | 3,10 | 5,80 | 6,30 | 6,80 | 7,20 | 7,60 | 8,00 | 158,06 | 5,26 | 1,20 | 2,00 | 2,30 | 2,40 | 2,60 | 2,70 | 2,90 | 141,67 | 7,41 |
| Finlandia | 19,10 | 20,90 | 24,40 | 24,90 | 25,30 | 25,70 | 25,90 | 35,60 | 0,78 | 5,30 | 6,20 | 6,90 | 7,10 | 7,20 | 7,30 | 7,30 | 37,74 | 0,00 |
| Francja | 18,80 | 20,90 | 22,40 | 22,80 | 23,10 | 23,40 | 23,80 | 26,60 | 1,71 | 9,40 | 10,30 | 11,90 | 11,60 | 11,60 | 11,70 | 11,80 | 25,53 | 0,85 |
| Grecja | 11,40 | 13,50 | 12,20 | 10,80 | 10,80 | 10,70 | 10,80 | -5,26 | 0,93 | 3,90 | 3,20 | 3,50 | 3,70 | 3,70 | 3,40 | 3,40 | -12,82 | 0,00 |
| Hiszpania | 12,20 | 14,30 | 15,70 | 15,60 | 15,70 | 15,80 | 15,90 | 30,33 | 0,63 | 4,30 | 5,10 | 5,40 | 5,60 | 5,40 | 5,40 | 5,40 | 25,58 | 0,00 |
| Holandia | 20,80 | 22,90 | 24,70 | 25,10 | 25,10 | 25,90 | 26,20 | 25,96 | 1,16 | 6,50 | 6,90 | 7,80 | 8,10 | 8,60 | 8,10 | 8,10 | 24,62 | 0,00 |
| Irlandia | 22,20 | 24,80 | 25,80 | 25,70 | 25,70 | 25,90 | 26,20 | 18,02 | 1,16 | 3,30 | 4,10 | 4,00 | 4,10 | 4,10 | 4,10 | 4,20 | 27,27 | 2,44 |
| Litwa | 2,30 | 4,20 | 4,20 | 4,50 | 4,70 | 4,90 | 5,30 | 130,43 | 8,16 | 0,90 | 1,70 | 1,70 | 1,70 | 1,80 | 1,90 | 2,00 | 122,22 | 5,26 |
| Luksemburg | 25,50 | 26,60 | 29,30 | 30,30 | 31,20 | 31,40 | 31,70 | 24,31 | 0,96 | 4,80 | 4,40 | 4,60 | 4,80 | 5,00 | 4,90 | 4,90 | 2,08 | 0,00 |
| Łotwa | 2,10 | 4,70 | 4,70 | 4,90 | 5,20 | 5,60 | 6,00 | 185,71 | 7,14 | 0,60 | 1,30 | 1,20 | 1,30 | 1,40 | 1,50 | 1,50 | 150,00 | 0,00 |
| Malta | 9,00 | 10,50 | 11,00 | 11,50 | 11,90 | 12,40 | 12,40 | 37,78 | 0,00 | 0,60 | 0,90 | 0,80 | 0,80 | 0,90 | 0,80 | 0,80 | 33,33 | 0,00 |
| Niemcy | 20,30 | 21,80 | 23,70 | 24,10 | 24,40 | 25,00 | 25,60 | 26,11 | 2,40 | 6,50 | 6,10 | 6,80 | 6,80 | 7,00 | 7,20 | 7,40 | 13,85 | 2,78 |
| Polska | 3,80 | 6,30 | 6,40 | 6,60 | 6,80 | 7,00 | 7,00 | 84,21 | 0,00 | 0,90 | 1,30 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 1,60 | 1,60 | 77,78 | 0,00 |
| Portugalia | 9,00 | 9,90 | 10,70 | 10,60 | 10,50 | 10,60 | 10,90 | 21,11 | 2,83 | 2,30 | 2,30 | 2,60 | 2,70 | 2,70 | 2,80 | 2,80 | 21,74 | 0,00 |
| Rumunia | 1,40 | 3,20 | 3,20 | 3,40 | 3,60 | 4,00 | 4,40 | 214,29 | 10,00 | 0,50 | 1,00 | 0,90 | 1,00 | 1,00 | 0,90 | 1,10 | 120,00 | 22,22 |
| Słowacja | 3,00 | 5,40 | 6,60 | 6,80 | 7,10 | 7,40 | 7,70 | 156,67 | 4,05 | 1,10 | 1,90 | 2,30 | 2,40 | 2,60 | 2,60 | 2,70 | 145,45 | 3,85 |
| Słowenia | 9,00 | 11,60 | 13,10 | 12,90 | 13,10 | 13,20 | 13,50 | 50,00 | 2,27 | 2,20 | 2,30 | 2,50 | 2,40 | 2,50 | 2,60 | 2,70 | 22,73 | 3,85 |
| Szwecja | 19,40 | 21,20 | 25,40 | 26,20 | 25,50 | 25,40 | 25,70 | 32,47 | 1,18 | 9,60 | 10,40 | 11,90 | 12,00 | 11,80 | 12,00 | 12,30 | 28,13 | 2,50 |
| Węgry | 4,10 | 5,50 | 5,60 | 5,90 | 5,80 | 6,00 | 6,30 | 53,66 | 5,00 | 1,80 | 2,30 | 1,80 | 1,80 | 1,90 | 1,90 | 2,00 | 11,11 | 5,26 |
| Wielka Brytania | 17,70 | 17,70 | 20,90 | 20,20 | 21,50 | 24,70 | 22,30 | 25,99 | -9,72 | 3,80 | 3,20 | 4,10 | 3,90 | 4,30 | 5,00 | 4,40 | 15,79 | -12,00 |
| Włochy | 15,60 | 18,20 | 19,90 | 20,20 | 20,30 | 20,30 | 20,20 | 29,49 | -0,49 | 6,80 | 7,00 | 7,80 | 7,90 | 8,00 | 7,80 | 7,60 | 11,76 | -2,56 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu, *Labour cost levels*.

**Tabela 2.13. Struktura kosztów pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej**

| Państwo | Udział płac (wynagrodzeń) w godzinowych kosztach pracy (w %) | | | | | | | Udział pozapłacowych kosztów w godzinowych kosztach pracy (w %) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Średnia Unijna (UE 28) | 75,25 | 76,28 | 75,73 | 75,62 | 75,92 | 76,00 | 75,98 | 24,75 | 23,72 | 24,27 | 24,38 | 24,08 | 24,00 | 24,02 |
| Austria | 73,41 | 73,86 | 73,74 | 73,53 | 73,57 | 73,77 | 73,70 | 26,59 | 26,14 | 26,26 | 26,47 | 26,43 | 26,23 | 26,30 |
| Belgia | 70,55 | 72,64 | 72,11 | 72,16 | 72,31 | 72,12 | 72,45 | 29,45 | 27,36 | 27,89 | 27,84 | 27,69 | 27,88 | 27,55 |
| Bułgaria | 75,00 | 80,77 | 85,29 | 83,33 | 84,21 | 82,93 | 84,09 | 25,00 | 19,23 | 14,71 | 16,67 | 15,79 | 17,07 | 15,91 |
| Chorwacja | 84,06 | 83,70 | 85,26 | 85,26 | 85,11 | 84,38 | 85,00 | 15,94 | 16,30 | 14,74 | 14,74 | 14,89 | 15,63 | 15,00 |
| Cypr | 84,92 | 84,43 | 83,33 | 83,44 | 82,91 | 82,80 | 82,91 | 15,08 | 15,57 | 16,67 | 16,56 | 17,09 | 17,20 | 17,09 |
| Czechy | 70,69 | 72,83 | 73,00 | 73,20 | 67,02 | 73,47 | 72,55 | 29,31 | 27,17 | 27,00 | 26,80 | 32,98 | 26,53 | 27,45 |
| Dania | 89,53 | 87,57 | 86,80 | 86,72 | 86,21 | 86,17 | 86,19 | 10,47 | 12,43 | 13,20 | 13,28 | 13,79 | 13,83 | 13,81 |
| Estonia | 72,09 | 74,36 | 73,26 | 73,91 | 73,47 | 73,79 | 73,39 | 27,91 | 25,64 | 26,74 | 26,09 | 26,53 | 26,21 | 26,61 |
| Finlandia | 78,28 | 77,12 | 77,96 | 77,81 | 77,85 | 77,88 | 78,01 | 21,72 | 22,88 | 22,04 | 22,19 | 22,15 | 22,12 | 21,99 |
| Francja | 66,67 | 66,99 | 65,31 | 66,28 | 66,57 | 66,67 | 66,85 | 33,33 | 33,01 | 34,69 | 33,72 | 33,43 | 33,33 | 33,15 |
| Grecja | 74,51 | 80,84 | 77,71 | 74,48 | 74,48 | 75,89 | 76,06 | 25,49 | 19,16 | 22,29 | 25,52 | 25,52 | 24,11 | 23,94 |
| Hiszpania | 73,94 | 73,71 | 74,41 | 73,58 | 74,41 | 74,53 | 74,65 | 26,06 | 26,29 | 25,59 | 26,42 | 25,59 | 25,47 | 25,35 |
| Holandia | 76,19 | 76,85 | 76,00 | 75,60 | 74,48 | 76,18 | 76,38 | 23,81 | 23,15 | 24,00 | 24,40 | 25,52 | 23,82 | 23,62 |
| Irlandia | 87,06 | 85,81 | 86,58 | 86,24 | 86,24 | 86,33 | 86,18 | 12,94 | 14,19 | 13,42 | 13,76 | 13,76 | 13,67 | 13,82 |
| Litwa | 71,88 | 71,19 | 71,19 | 72,58 | 72,31 | 72,06 | 72,60 | 28,13 | 28,81 | 28,81 | 27,42 | 27,69 | 27,94 | 27,40 |
| Luksemburg | 84,16 | 85,81 | 86,43 | 86,32 | 86,19 | 86,50 | 86,61 | 15,84 | 14,19 | 13,57 | 13,68 | 13,81 | 13,50 | 13,39 |
| Łotwa | 77,78 | 78,33 | 79,66 | 79,03 | 78,79 | 78,87 | 80,00 | 22,22 | 21,67 | 20,34 | 20,97 | 21,21 | 21,13 | 20,00 |
| Malta | 93,75 | 92,11 | 93,22 | 93,50 | 92,97 | 93,94 | 93,94 | 6,25 | 7,89 | 6,78 | 6,50 | 7,03 | 6,06 | 6,06 |
| Niemcy | 75,75 | 78,14 | 77,70 | 77,99 | 77,71 | 77,64 | 77,58 | 24,25 | 21,86 | 22,30 | 22,01 | 22,29 | 22,36 | 22,42 |
| Polska | 80,85 | 82,89 | 81,01 | 81,48 | 81,93 | 81,40 | 81,40 | 19,15 | 17,11 | 18,99 | 18,52 | 18,07 | 18,60 | 18,60 |
| Portugalia | 79,65 | 81,15 | 80,45 | 79,70 | 79,55 | 79,10 | 79,56 | 20,35 | 18,85 | 19,55 | 20,30 | 20,45 | 20,90 | 20,44 |
| Rumunia | 73,68 | 76,19 | 78,05 | 77,27 | 78,26 | 81,63 | 80,00 | 26,32 | 23,81 | 21,95 | 22,73 | 21,74 | 18,37 | 20,00 |
| Słowacja | 73,17 | 73,97 | 74,16 | 73,91 | 73,20 | 74,00 | 74,04 | 26,83 | 26,03 | 25,84 | 26,09 | 26,80 | 26,00 | 25,96 |
| Słowenia | 80,36 | 83,45 | 83,97 | 84,31 | 83,97 | 83,54 | 83,33 | 19,64 | 16,55 | 16,03 | 15,69 | 16,03 | 16,46 | 16,67 |
| Szwecja | 66,90 | 67,09 | 68,10 | 68,59 | 68,36 | 67,91 | 67,63 | 33,10 | 32,91 | 31,90 | 31,41 | 31,64 | 32,09 | 32,37 |
| Węgry | 69,49 | 70,51 | 75,68 | 76,62 | 75,32 | 75,95 | 75,90 | 30,51 | 29,49 | 24,32 | 23,38 | 24,68 | 24,05 | 24,10 |
| Wielka Brytania | 82,33 | 84,69 | 83,60 | 83,82 | 83,33 | 83,16 | 83,52 | 17,67 | 15,31 | 16,40 | 16,18 | 16,67 | 16,84 | 16,48 |
| Włochy | 69,64 | 72,22 | 71,84 | 71,89 | 71,73 | 72,24 | 72,66 | 30,36 | 27,78 | 28,16 | 28,11 | 28,27 | 27,76 | 27,34 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.11. i 2.12.

Zmiany w poziomie kosztów pracy w krajach nienależących do strefy euro należy interpretować bardzo ostrożnie, gdyż konieczna jest poprawna ocena wpływu aprecjacji lub deprecjacji walut krajowych. Ukazany w danych Eurostatu wzrost kosztów pracy mógł być wzmacniany przez aprecjację waluty danego kraju[344].

Istotną kwestią pozostaje również ustalenie, jaką część kosztów pracy stanowiły w przeprowadzonym badaniu wynagrodzenia za pracę, a jaką koszty pozapłacowe ponoszone przez pracodawców w związku z zatrudnianiem pracowników. Z danych tabeli 2.12. i 2.13. wynika, że struktura kosztów pracy w krajach UE w podziale na koszty płacowe i pozapłacowe, również była bardzo zróżnicowana. I tak, w Polsce w roku 2016 udział wynagrodzeń w kosztach pracy ogółem kształtował się na poziomie 81,40% i był wyższy od średniej unijnej, która wynosiła 75,98%. Wyższy wskaźnik udziału płacowych kosztów pracy w kosztach ogółem miało w 2016 roku 9 państw, w tym: Słowenia, Wielka Brytania, Chorwacja, Irlandia i Dania. Na Malcie zaś wynagrodzenia stanowiły aż 93,94% sumy ogółu kosztów pracy i była to najwyższa wartość tego współczynnika w UE. Najniższy natomiast udział płacowych kosztów pracy zanotowano we Francji (66,85%), w Szwecji (67,63%) i Belgii (72,45%). Państwa te, jak wiadomo, charakteryzują się prowadzeniem polityki społeczno-gospodarczej ukierunkowanej na realizację celów o charakterze socjalnym i w większym stopniu gwarantującym zabezpieczenie bytu ogółu społeczeństwa. Stąd też w tych krajach daje się zaobserwować wyższy udział pozapłacowych kosztów pracy. Ponadto aż w 18 państwach członkowskich odnotowano szybszy wzrost pozapłacowych kosztów pracy niż wynagrodzeń. Takie zjawisko można ocenić negatywnie, gdyż powoduje zmniejszenie konkurencyjności gospodarki. Ograniczenie tych kosztów prawdopodobnie wywołałoby opór ze strony pracowników z obawy przed utratą zabezpieczenia socjalnego. Wysoki udział składek ubezpieczeniowych i ich systematyczny wzrost w państwach UE wynikać może także z utrzymywania się niekorzystnych relacji pomiędzy liczbą zatrudnionych a liczbą beneficjentów świadczeń społecznych ze względu na procesy starzenia się społeczeństw i wysoką stopę bezrobocia[345]. Pewnym wyjątkiem była tu Dania, która chociaż jest zaliczana do grupy państw opiekuńczych[346], to jednak utrzymuje się w niej niski udział pozapłacowych kosztów pracy i wysoki współczynnik wynagrodzeń. Udział pozapłacowych kosztów pracy w strukturze kosztów ogółem w Polsce wynosił w roku 2016 18,60% i był niższy niż

---

[344] **A. Furmańska-Maruszak**, *Jednostkowe koszty pracy w rozszerzonej Unii Europejskiej*, w: **Z. Wiśniewski, E. Dolny** (red.), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008, s. 58.

[345] **M. Maier**, *System zabezpieczenia emerytalnego a starzenie się społeczeństwa w Polsce*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 451/2016, s. 232-236.

[346] **E. Rollnik-Sadowska**, *System welfare state w Danii - główne założenia*, Ekonomia i Zarządzanie, nr 2/2013, s. 17-19.

w: Rumunii, Holandii, Niemczech, Hiszpanii, Litwie i Czechach. Polska należy zatem do krajów o stosunkowo niskim udziale pozapłacowych kosztów pracy w UE. Polskę od najniższych kosztów pozapłacowych występujących na Malcie dzieli aż 12,54 p. proc.

## 2.3. Opodatkowanie pracy jako element kosztów zatrudnienia

### 2.3.1. Zjawisko klina podatkowego jako miara opodatkowania wynagrodzeń

Mając świadomość, jak istotny wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy (a w szczególności na skłonność pracodawców do tworzenia miejsc pracy) wywierają koszty pracy, zasadne jest odwołanie się do pojęcia klina podatkowego (ang. *tax wedge*). Stanowi on różnicę między całkowitymi kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawcę w związku z wynagradzaniem za pracę zatrudnionego pracownika, a wynagrodzeniem netto, jakie on otrzymuje[347]. Klin podatkowy jest więc sumą danin płaconych na rzecz państwa przez pracodawcę i pracownika z tytułu umowy o pracę[348]. Złożony jest zatem z trzech podstawowych części jakimi są opłacane według ustawowych stawek[349]:

- podatek dochodowy od osób fizycznych (PDOF) opłacany przez pracownika;
- obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne pokrywane przez pracodawcę;
- składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracownika.

W statystykach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organisation for Economic Co-operation and Development* - OECD) klin podatkowy przedstawiany jest jako wskaźnik procentowy stanowiący stosunek sumy kosztów pozapłacowych zatrudnienia do całkowitych kosztów pracy ponoszonych przez pracodawcę[350]. Wzór określający wysokość klina podatkowego przedstawiono w równaniu 2.2.

**Równanie 2.2. Klin podatkowy**

$$\text{Klin podatkowy} = \frac{\text{Podatki nakładane na pracę}}{\text{Całkowity koszt pracy}} \cdot 100\ \%$$

Źródło: *Taxing Wages 2016. Special Feature: Measuring the tax wedge on second earners*, OECD Publishing, Paryż 2017.

Im wyższe obciążenia podatkowe wynagrodzeń PDOF oraz składek na ubezpieczenie

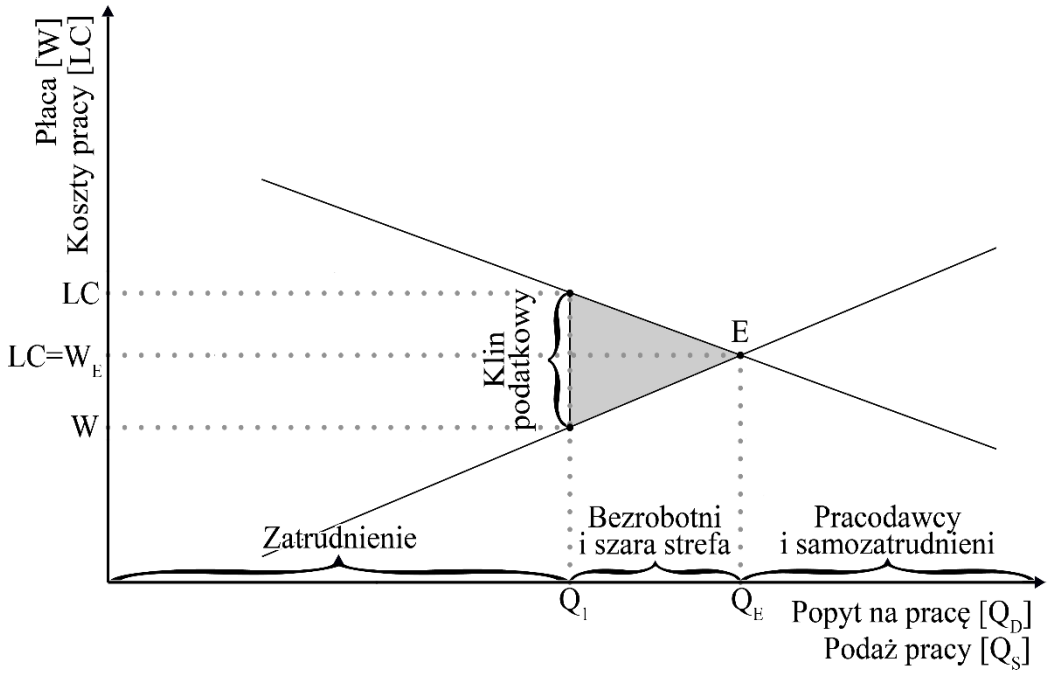
[347] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 55; **K. Polarczyk**, *Klin podatkowy a bezrobocie*, Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 17/2007, s.1.
[348] **J. M. Szaban,** *Rynek pracy…*, op. cit., s. 255.
[349] **K. Polarczyk**, *Klin podatkowy…*, op. cit., s. 1; **A. Krajewska**, *Opodatkowanie pracy w OECD. Analiza porównawcza i wnioski dla Polski*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia, nr 1(50)/2016, s. 670.
[350] **K. Polarczyk**, *Klin podatkowy…*, op. cit., s. 1; **R. Rosiński**, *Zmiany płacowego klina podatkowego w wybranych krajach Unii Europejskiej w obliczu kryzysu finansów publicznych*, Zarządzanie i Finanse, nr 2(3)/2013, s. 362.

społeczne, tym klin podatkowy jest wyższy. Klin podatkowy zróżnicowany jest nie tylko między poszczególnymi państwami, ale także pomiędzy pracownikami. Wynika to z różnicy pomiędzy zarobkami brutto i netto pracownika, rodzaju umowy o pracę, czy sytuacji rodzinnej pracownika (np. liczby dzieci, liczby osób zarabiających w rodzinie)[351].

Klin podatkowy uznawany jest współcześnie za najpowszechniejszy miernik poziomu opodatkowania pracy. Stanowi jeden z najistotniejszych czynników determinujących decyzje zatrudnieniowe organizacji gospodarczych[352], a także pośrednio oddziałuje na wzrost gospodarczy[353].

Na wykresie 2.5. przedstawiono schemat oddziaływania klina podatkowego na rynek pracy. Punkt równowagi popytu i podaży (E) przy braku ingerencji podatkowej zapewnia równość wynagrodzenia zatrudnionego (W) i kosztu pracodawcy (LC) oraz wysokie zatrudnienie $Q_E$. Podatki nałożone na pracodawcę zwiększają jego koszt (LC), co zmniejsza popyt na pracę, a podatki obciążające pracownika zmniejszają jego wynagrodzenie (W), co w efekcie zmniejsza podaż pracy. Efektem tego jest zmniejszenie liczby zatrudnionych z poziomu $Q_E$ do $Q_1$ i zwiększenie liczby formalnie bezrobotnych[354].

**Wykres 2.5. Oddziaływanie klina podatkowego na rynek pracy**




Źródło: **K. Polarczyk**, *Klin podatkowy…*, op. cit., s. 1.

[351] **J. M. Szaban,** *Rynek pracy…*, op. cit., s. 255-256.
[352] **J. Wąsowicz**, *Klin podatkowy i stopień regulacji rynku pracy - implikacje dla sytuacji na rynku pracy*, w: **D. Kotlorz** (red.), *Deregulacja rynku pracy…*, op. cit., s. 36-37.
[353] **K. Polarczyk,** *Opodatkowanie wynagrodzeń…*, op. cit., s. 9.
[354] **K. Polarczyk**, *Klin podatkowy…*, op. cit., s. 1.

Następstwa opodatkowania czynnika pracy dla sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem horyzontu czasowego przedstawiono w tabeli 2.14.

**Tabela 2.14. Wzrost klina podatkowego a popyt i podaż pracy**

| Agregat | W krótkim okresie | W długim okresie |
|---|---|---|
| Popyt na pracę | Zmniejszenie popytu na pracę, o ile płace są sztywne w dół (czyli, gdy wzrost opodatkowania przekłada się na wzrost całkowitych kosztów zatrudnienia). W przeciwnym wypadku nie ma żadnego wpływu. | Zmniejszenie popytu na pracę wśród osób o najniższej produktywności oraz o najniższym doświadczeniu i kwalifikacjach (wraz z płacą minimalną). Jeżeli w gospodarce nie funkcjonuje płaca minimalna, to nie ma żadnego wpływu. |
| Podaż pracy | Zmniejszenie podaży pracy, o ile płace są elastyczne (wzrost klina podatkowego szybko przekłada się na zmniejszenie dochodu netto). W przeciwnym wypadku nie ma żadnego wpływu. | Zmniejszenie podaży pracy, które jest efektem spadku wysokości wynagrodzeń netto. Zmniejszenie podaży pracy będzie większe, gdy wzrost opodatkowania będzie skutkował trwałym zmniejszeniem relacji płacy netto do dochodów z innych źródeł (np. z zasiłków). |

Źródło: **M. Bukowski** (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Warszawa 2005, s. 159.

Do wyznaczenia wysokości i struktury klina podatkowego w Polsce jako podstawę przyjęto profil pracownika o zarobkach równych przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej w roku 2016 w wysokości 4 052,19 zł brutto. Ponadto przyjęto, że podatnik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, pracę wykonuje w miejscu zamieszkania, rozlicza się samodzielnie, nie korzysta z ulgi prorodzinnej, a jego wynagrodzenie jest stałe w ciągu roku. Wobec tak określonego modelu pracownika dane tabeli 2.15. przedstawiają wartości składek oraz podatku dochodowego od osób fizycznych (PDOF), które pokrywa sam pracownik. Prezentowane dane posłużyły do obliczenia jego wynagrodzenia netto, udziału w całkowitych kosztach pracy, a następnie do wyznaczenia wielkości i struktury klina podatkowego. W tabeli 2.15. przedstawiono także dane o obciążeniach, które dotyczą wynagrodzenia (brutto) owego modelowego pracownika. Przy obliczeniu podatku dochodowego uwzględniono: koszty uzyskania przychodu właściwe dla pracownika zatrudnionego w miejscu zamieszkania, kwotę wolną od opodatkowania na poziome 3091 zł w skali roku i składkę na powszechne ubezpieczenie zdrowotne (do wysokości 7,75% z opłaconych 9% podstawy wymiaru składki).

**Tabela 2.15. Wysokość obciążeń podatkowych i parapodatkowych dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku**

| Wynagrodzenie brutto (w zł) | Składka na ubezpieczenie (w zł): | | | | Zaliczka na PDOF (w zł) | Wynagrodzenie netto (w zł) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | emerytalne 9,76% | rentowne 1,50% | chorobowe 2,45% | zdrowotne 9,00% | | |
| 4 052,19 | 395,49 | 60,78 | 99,28 | 314,70 | 292,00 | 2 889,94 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 1991r. Nr 80, poz. 350.

W tabeli 2.16. zaprezentowano dane o wszelkich wydatkach, które musi ponieść

pracodawca w związku z zatrudnieniem pracownika. Całkowita wysokość kosztów pracodawcy to – poza wynagrodzeniem brutto - suma składek na ubezpieczenia i na FP oraz na FGŚP. Zatem, aby wskazać łączny koszt wynagrodzenia przypadającego na 1 zatrudnionego, należy do kwoty tego wynagrodzenia dodać pozostałe koszty pracodawcy. Stąd uzyskany całkowity koszt zatrudnienia pracownika wynosi 4 881,35zł. Na podstawie przeprowadzonych wyliczeń zauważyć można, że przy przyjętym przeciętnym wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku suma obciążeń podatkowych i parapodatkowych wynosi 1 997,40 zł.

**Tabela 2.16. Koszty ponoszone przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku**

| Wynagrodzenie brutto (w zł) | Składka na ubezpieczenie (w zł): | | | Składka (w zł) na: | | Obciążenia pracodawcy (w zł) | Całkowite koszty zatrudnienia (w zł) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | emerytalne 9,76% | rentowne 6,50% | wypadkowe 1,80% | FP 2,45% | FGŚP 0,10% | | |
| 4 052,19 | 395,49 | 263,39 | 72,94 | 99,28 | 4,05 | 835,15 | 4 887,34 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Na wykresie 2.6. przedstawiono natomiast dane dotyczące udziału (kwotowego i procentowego) kosztów pracy w relacji do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (brutto i netto) w Polsce w 2016 roku. I tak, kwota netto wynagrodzenia otrzymywanego („*na rękę*”) przez pracownika stanowi niespełna 59,13% wszystkich kosztów pracy. Pozostałe 40,87% to klin podatkowy (równanie 2.3.), który wyraża się jako procentowy udział podatku dochodowego od dochodów osobistych i składek na ubezpieczenia społeczne, ponoszonych przez zatrudnionego i pracodawcę w relacji do całkowitych kosztów pracy.

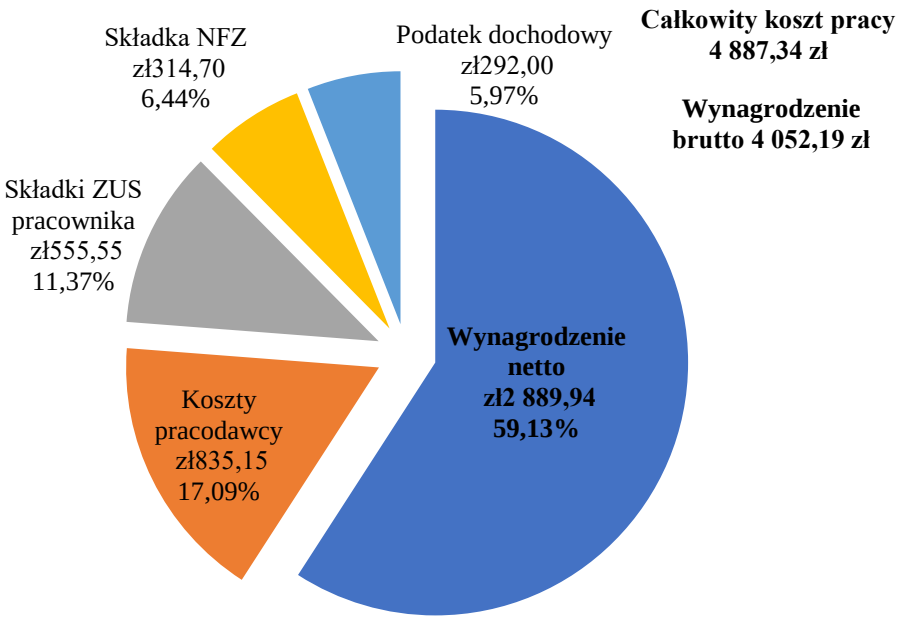
**Równanie 2.3. Klin podatkowy w Polsce dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku**

$$\text{Klin podatkowy} = \frac{1\,997{,}40\ \text{zł}}{4\,887{,}34\ \text{zł}} \cdot 100\ \% = 40{,}87\ \%$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Taxing Wages 2016…*, op. cit.

Pozapłacowe koszty pracy są przy tym w większej mierze opłacane przez pracownika (23,78%) aniżeli przez pracodawcę (17,09%). Najważniejszym wszakże elementem struktury kosztów pracy są składki na ubezpieczenia społeczne. Składki na ubezpieczenie zdrowotne, choć są odliczane od podatku, również są znaczącym obciążeniem płacy i muszą być zatem ujęte jako jeden z liczących się składników wynagrodzenia brutto. Łączne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i fundusze celowe stanowią 1705,40 zł, czyli 34,89%. Faktyczny udział podatku dochodowego w kosztach pracy ogółem stanowi ich najmniejszą część i wynosi w analizowanym przypadku 5,97%.

**Wykres 2.6. Struktura kosztów pracy w Polsce dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.15. i 2.16.

Stosunek całkowitego kosztu pracy do wynagrodzenia netto określa, ile pracodawca jest zobowiązany zapłacić za zatrudnienie 1 pracownika (równanie 2.3.). Z obliczeń wynika, że koszty pracy w badanym przypadku stanowią 169,12% wynagrodzenia netto. Oznacza to, że pracodawca do każdego 1 zł wynagrodzenia netto otrzymywanego przez pracownika za pracę musi dopłacić 69 groszy.

**Równanie 2.3. Stosunek całkowitego kosztu pracy do wynagrodzenia netto w 2016 roku**

$$\frac{\text{Całkowity koszt pracy}}{\text{Wynagrodzenie netto}} = \frac{4\ 887{,}34\ \text{zł}}{2\ 889{,}94\ \text{zł}} \cdot 100\ \% = 169{,}12\ \%$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.15. i 2.16.

### 2.3.2. Wysokość, struktura i dynamika zmian klina podatkowego w Polsce na tle państw Unii Europejskiej

Do analizy porównawczej wysokości klina podatkowego najczęściej wykorzystuje się profil pracownika, który jest osobą samotną, bezdzietną oraz zarabiającą przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej. W dokonanej na podstawie danych z tabeli 2.17. analizie poziomu i zmian płacowego klina podatkowego w krajach UE w latach 2004-2016 można zwrócić uwagę na zdywersyfikowany jego poziom. W badanych latach przeciętna wartość klina podatkowego w państwach UE oscylowała wokół 40-42% całkowitych kosztów pracy. Dane Eurostatu wskazują też, że w przeciągu 13 lat średnia wysokość klina dla państw UE zmniejszyła

się z 42,61% do 40,58%, co oznacza, że opodatkowanie pracy uległo w tym czasie niewielkiemu obniżeniu. Najwyższą wartość klina podatkowego odnotowano w Belgii, gdzie wynosił w 2016 roku 53,95%. Oznacza to, że ponad połowę kosztu zatrudnienia pracownika w Belgii stanowiły zobowiązania podatkowe i parapodatkowe. Mimo wszystko klin podatkowy w Belgii od 2011 roku ulega minimalnym spadkom. Ponadto wysoki klin podatkowy wystąpił w 2016 roku również w Niemczech (49,54%), na Węgrzech (48,25%), we Francji (48,03%), we Włoszech (47,79%) oraz w Austrii (47,33%). Z jednej strony wynika to z wysokiego poziomu rozwoju gospodarczego i społecznego tych państw, a z drugiej - z przyjętego przed laty modelu polityki i wysokiej redystrybucji dochodów. Dane wskazują również, że w większości państw nowo przyjętych do UE (z dniem 1 maja 2004 roku lub później) klin podatkowy oscyluje w granicach średniej dla Wspólnoty lub ją przekracza. Klin podatkowy dla osoby samotnej osiągającej przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2016 roku wyniósł w Polsce 35,58%, co przełożyło się na 23 miejsce spośród badanych państw. Oznacza to, że w Polsce procentowy udział sumy podatków i składek na powszechne ubezpieczenia w całkowitych kosztach pracy był jednym z najniższych w UE. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku Polski znaczna różnica w klinie podatkowym obliczanym według metodologii Europejskiego Urzędu Statystycznego i wyliczeń wykazanych na wykresie 2.6. wynika z nieuwzględnienia przez europejski urząd składek na FGŚP oraz składek na FP[355]. Niższy klin podatkowy w 2016 roku można było wskazać jedynie w Bułgarii (33,62%), Wielkiej Brytanii (30,92%), Irlandii (26,96%) i Malcie (25,12%). Są to państwa, w których wsparcie w postaci świadczeń socjalnych jest zdecydowanie mniejsze[356].

Graficznym odzwierciedleniem kształtowania się klina podatkowego w UE w 2004 i 2016 roku jest wykres 2.7., z którego jednoznacznie wynika, że tenże klin był w Polsce relatywnie niższy w porównaniu do innych krajów członkowskich UE. Wśród państw UE wyraźnie niższe obciążenia miały miejsce m.in. w: Irlandii, Wielkiej Brytanii i na Malcie. Zdecydowana większość badanych krajów UE charakteryzowała się występowaniem wielkości klina podatkowego na wyższym poziomie w porównaniu do Polski.

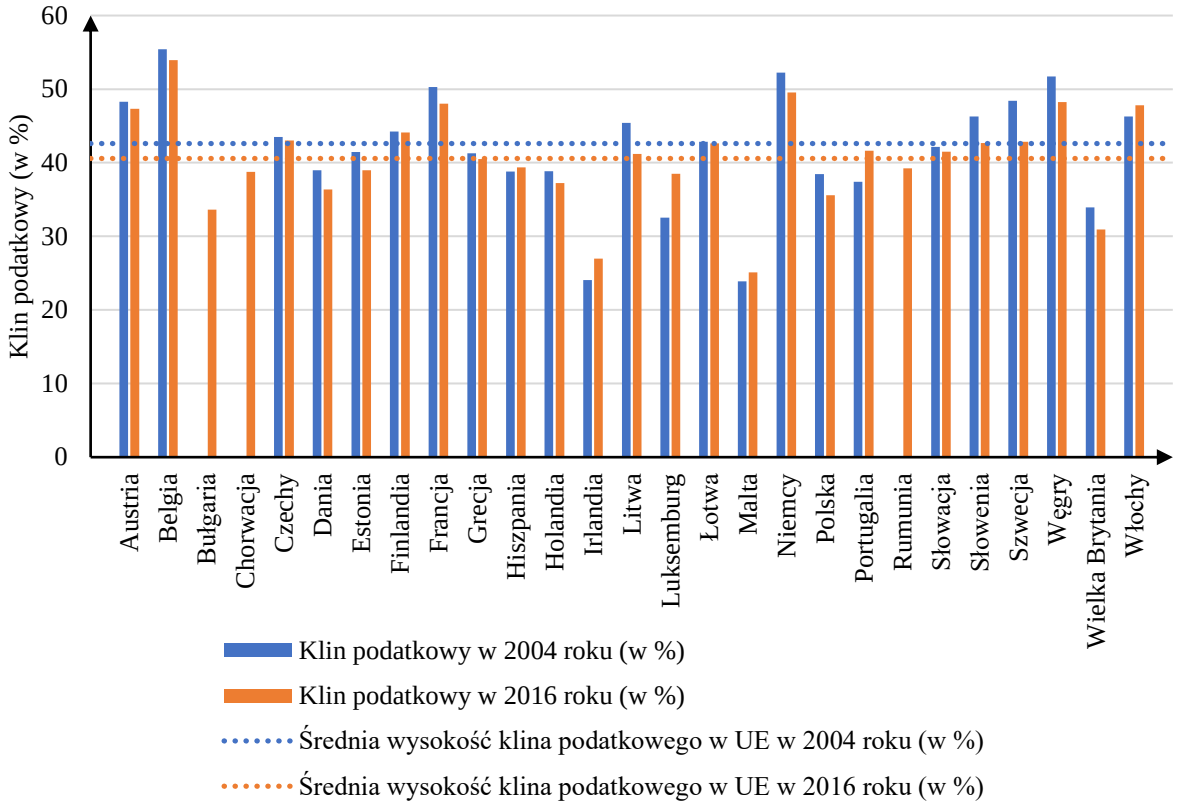
[355] **R. Rosiński**, *Zmiany płacowego klina…*, op. cit., s. 365.
[356] **A. Krajewska**, *Podatki w Unii Europejskiej*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010, s. 185-186.

**Tabela 2.17. Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, uzyskujących przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016**

| Państwo | Wysokość klina podatkowego (w %) | | | | | | | | | | | | | Różnica 2016/2004 (w p. proc.) | Różnica 2016/2015 (w p. proc.) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | | |
| Średnia Unijna (UE 28) | 42,61 | 40,53 | 40,44 | 40,33 | 40,81 | 40,38 | 40,27 | 40,83 | 41,03 | 41,04 | 40,94 | 40,65 | 40,58 | -2,03 | -0,07 |
| Austria | 48,27 | 48,14 | 48,45 | 48,76 | 49,03 | 47,95 | 48,17 | 48,54 | 48,84 | 49,18 | 49,42 | 49,62 | 47,33 | -0,93 | -2,29 |
| Belgia | 55,43 | 55,51 | 55,49 | 55,56 | 55,88 | 55,65 | 55,93 | 56,09 | 55,99 | 55,66 | 55,59 | 55,28 | 53,95 | -1,49 | -1,33 |
| Bułgaria | - | - | - | - | 35,10 | 33,81 | 32,50 | 33,62 | 33,62 | 33,62 | 33,62 | 33,62 | 33,62 | - | 0,00 |
| Chorwacja | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 38,47 | 39,58 | 38,51 | 38,78 | - | 0,27 |
| Cypr | - | 13,61 | 14,15 | 14,85 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Czechy | 43,52 | 43,73 | 42,53 | 42,88 | 43,44 | 42,01 | 42,13 | 42,61 | 42,45 | 42,44 | 42,61 | 42,80 | 43,01 | -0,51 | 0,21 |
| Dania | 38,96 | 38,84 | 38,95 | 39,14 | 38,94 | 37,56 | 36,42 | 36,60 | 36,72 | 36,41 | 36,26 | 36,44 | 36,38 | -2,59 | -0,06 |
| Estonia | 41,47 | 39,92 | 39,03 | 39,00 | 38,38 | 39,17 | 40,09 | 40,26 | 40,41 | 39,92 | 40,03 | 39,05 | 38,99 | -2,48 | -0,06 |
| Finlandia | 44,22 | 44,39 | 44,02 | 43,88 | 43,84 | 42,50 | 42,29 | 42,35 | 42,49 | 43,11 | 43,60 | 43,51 | 44,10 | -0,13 | 0,59 |
| Francja | 50,30 | 50,51 | 49,75 | 49,75 | 49,76 | 49,84 | 49,90 | 49,96 | 50,10 | 48,81 | 48,39 | 48,39 | 48,03 | -2,26 | -0,36 |
| Grecja | 41,30 | 41,31 | 42,27 | 42,07 | 41,51 | 41,27 | 40,06 | 42,99 | 42,93 | 41,30 | 40,41 | 39,14 | 40,49 | -0,81 | 1,35 |
| Hiszpania | 38,81 | 38,97 | 39,11 | 38,99 | 37,99 | 38,26 | 39,75 | 39,99 | 40,62 | 40,66 | 40,72 | 39,39 | 39,38 | 0,57 | -0,01 |
| Holandia | 38,83 | 38,92 | 38,40 | 38,67 | 39,20 | 38,02 | 38,10 | 38,03 | 38,62 | 40,65 | 38,97 | 36,95 | 37,25 | -1,59 | 0,30 |
| Irlandia | 24,06 | 23,47 | 22,97 | 22,23 | 22,30 | 24,74 | 25,83 | 25,82 | 26,93 | 27,58 | 27,94 | 27,33 | 26,96 | 2,90 | -0,37 |
| Litwa | - | 45,43 | 42,60 | 43,02 | 41,61 | 40,68 | 40,60 | 40,71 | 40,87 | 41,07 | 40,89 | 41,12 | 41,20 | - | 0,08 |
| Luksemburg | 32,53 | 33,39 | 34,01 | 35,02 | 34,66 | 33,87 | 34,33 | 36,26 | 36,00 | 37,23 | 37,65 | 38,39 | 38,50 | 5,97 | 0,11 |
| Łotwa | 42,84 | 43,14 | 42,72 | 42,25 | 41,35 | 40,89 | 44,04 | 44,21 | 44,27 | 43,72 | 43,02 | 42,51 | 42,61 | -0,24 | 0,10 |
| Malta | - | 23,90 | 24,54 | 22,84 | 22,77 | 22,28 | 22,39 | 23,32 | 24,47 | 25,27 | 24,54 | 24,62 | 25,12 | - | 0,50 |
| Niemcy | 52,24 | 52,13 | 52,31 | 51,80 | 51,34 | 50,79 | 49,05 | 49,68 | 49,65 | 49,26 | 49,31 | 49,45 | 49,54 | -2,69 | 0,09 |
| Polska | 38,44 | 38,70 | 38,95 | 38,16 | 34,69 | 34,12 | 34,21 | 34,32 | 35,51 | 35,57 | 35,68 | 35,73 | 35,58 | -2,87 | -0,15 |
| Portugalia | 37,40 | 36,80 | 37,52 | 37,33 | 36,95 | 36,54 | 37,13 | 38,00 | 37,60 | 41,38 | 41,15 | 42,15 | 41,62 | 4,22 | -0,53 |
| Rumunia | - | - | - | - | 42,38 | 44,40 | 44,61 | 44,49 | 44,49 | 41,94 | 42,09 | 39,25 | 39,26 | - | 0,01 |
| Słowacja | 42,16 | 38,01 | 38,30 | 38,44 | 38,84 | 37,71 | 37,92 | 38,83 | 39,62 | 41,13 | 41,25 | 41,37 | 41,52 | -0,65 | 0,15 |
| Słowenia | 46,28 | 45,55 | 45,29 | 43,28 | 42,88 | 42,24 | 42,54 | 42,65 | 42,50 | 42,37 | 42,51 | 42,57 | 42,69 | -3,59 | 0,12 |
| Szwecja | 48,40 | 48,05 | 47,75 | 45,32 | 44,81 | 43,23 | 42,76 | 42,81 | 42,86 | 43,01 | 42,46 | 42,61 | 42,84 | -5,55 | 0,23 |
| Węgry | 51,74 | 51,07 | 51,92 | 54,53 | 54,10 | 53,10 | 46,61 | 49,49 | 49,52 | 49,03 | 49,03 | 49,03 | 48,25 | -3,49 | -0,78 |
| Wielka Brytania | 33,92 | 33,94 | 33,98 | 34,12 | 32,78 | 32,41 | 32,58 | 32,46 | 32,09 | 31,36 | 30,96 | 30,81 | 30,92 | -3,00 | 0,11 |
| Włochy | 46,28 | 45,90 | 46,05 | 46,39 | 46,65 | 46,79 | 47,18 | 47,60 | 47,72 | 47,84 | 47,78 | 47,85 | 47,79 | 1,51 | -0,06 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Komisji Europejskiej.

**Wykres 2.7. Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, uzyskujących przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach Unii Europejskiej w 2004 i 2016 roku**[357]




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.17.

Badając zmiany wysokości klina podatkowego na podstawie danych tabeli 2.17., można zauważyć, że prawie wszystkie państwa UE zdecydowały się obniżyć jego poziom. Do wyjątków należał Luksemburg (wzrost o 5,97 p. proc. w 2016 roku w stosunku do roku 2004), Portugalia (wzrost o 4,22 p. proc. w analogicznym okresie), Irlandia (o 2,90 p. proc.), Włochy (o 1,15 p. proc.) oraz Hiszpania (o 0,57 p. proc.). Średnia wartość klina podatkowego w całej UE spadła w badanym okresie o 2,03 p. proc. Oznacza to, że w UE stosowano w 2016 roku bardziej ekspansywną politykę opodatkowania pracy niż w 2004 roku. Natomiast biorąc pod uwagę rok 2016 w stosunku do 2007 roku, można stwierdzić, że obniżki klina dokonano w 12 państwach, w tym m.in. w Polsce (o 0,15 p. proc.), na Węgrzech (o 0,78 p. proc.), w Belgii (o 1,33 p. proc.) i Austrii (o 2,29 p. proc.), a przeciętna obniżka klina podatkowego w ostatnich dwóch latach dla całej UE ukształtowała się na poziomie 0,07 p. proc. Znaczący spadek klina podatkowego w Polsce w 2007 roku, był efektem redukcji składki rentowej z 13% do 6%[358].

[357] Wykres nie zawiera danych dotyczących klina podatkowego za 2004 rok dla państw członkowskich, które dołączyły do UE po tym roku ze względu na brak danych statystycznych.

[358] **J. Tomkiewicz**, *Redukcja deficytu…*, op. cit., w: **J. Szołno-Koguc, A. Pomorska** (red.), *Ekonomiczne i prawne…*, op. cit., s. 98.

Redukcja ta przyniosła oczekiwane skutki, jakimi było zmniejszenie kosztów zatrudnienia pracownika i zmniejszenie skali opodatkowania pracy. Klin podatkowy w Polsce zmniejszył się wówczas o 3,47 p. proc., podczas gdy w pozostałych krajach utrzymywał się na względnie stałym poziomie. Z kolei odnotowany w 2012 roku w Polsce wzrost klina podatkowego wynikał z podniesienia tejże składki do 8%[359].

Do realizacji celów makroekonomicznych państw służy m.in. polityka fiskalna, która jest realizowana za pomocą wydatków publicznych i podatków. Jedną z funkcji tej polityki jest funkcja stabilizacyjna, rozumiana jako oddziaływanie rządów za pomocą wydatków budżetowych i podatków na cykl koniunkturalny[360]. W czasie załamania gospodarczego, które rozpoczęło się w 2007 roku, większość państw UE podjęła decyzję o stopniowym obniżaniu klina podatkowego. Celem takich działań miało być osiągnięcie wzrostu dochodów rozporządzalnych pracowników, co w konsekwencji miało przyczynić się do wzrostu popytu konsumpcyjnego, inwestycji oraz oszczędności. Niższy klin podatkowy miał sprzyjać wyższej podaży pracy przy danych płacach i zachęcać do nowych przedsięwzięć ze strony przedsiębiorstw, czego następstwem miała być wyższa produkcja i dalszy wzrost dochodów[361].

Klin podatkowy składa się zasadniczo z dwóch części: podatku dochodowego od osób fizycznych i składek na ubezpieczenia społeczne płaconych przez pracowników oraz pracodawców. Pozostałe zobowiązania związane z opodatkowaniem pracy obowiązują tylko w niektórych państwach, a ich znaczenie fiskalne jest niewielkie i rzadko przekracza 1 p. proc. całego klina podatkowego. Stąd też zostały one pominięte w dalszej analizie[362]. Z punktu rozpatrywania skutków działania klina podatkowego, jego podział na te składniki ma pewne znaczenie, ponieważ nieco inaczej na rynek pracy oddziałują wysokie obciążenia podatkowe i parapodatkowe pracownika, a inaczej te płacone przez pracodawcę[363].

Zmiany poziomu klina podatkowego w badanych państwach zależą głównie od zmian poszczególnych składników wchodzących w skład kosztów pracy. Tak więc obniżenie lub podwyższenie podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek ubezpieczeniowych determinuje poziom klina podatkowego. Zmiany te i ich kierunki są uwarunkowane od przyjętej polityki społeczno-gospodarczej oraz od sytuacji finansów publicznych w danym państwie.

---

[359] Art. 1, ust 1b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
[360] **J. Żyżyński**, *Budżet i polityka podatkowa, Wybrane zagadnienia*, PWN, Warszawa 2009, s. 80.
[361] **M. Podstawka, A. Deresz**, *Podatek dochodowy od osób fizycznych a wzrost gospodarczy*, Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie. Problemy Rolnictwa Światowego, nr 5(20)/2008, s. 128.
[362] **A. Krajewska, S. Roszkowska**, *Klin podatkowy w krajach OECD*, w: **E. Kwiatkowski** (red.), *Instytucje rynku pracy w krajach OECD. Istota, tendencje i znaczenie ekonomiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017, s. 177.
[363] **K. Polarczyk**, *Opodatkowanie wynagrodzeń…*, op. cit., s. 12.

**Tabela 2.18. Składniki klina podatkowego dla osób samotnych, bezdzietnych, uzyskujących przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016**

| Państwo | Składniki klina podatkowego (w %) | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | | | | 2010 | | | | 2016 | | | |
| | Klin podatkowy | PDOF | Składki pracownika | Składki pracodawcy | Klin podatkowy | PDOF | Składki pracownika | Składki pracodawcy | Klin podatkowy | PDOF | Składki pracownika | Składki pracodawcy |
| Średnia Unijna (UE 28) | 42,61 | 13,60 | 9,91 | 19,09 | 40,27 | 13,46 | 9,46 | 18,31 | 40,58 | 13,84 | 9,60 | 18,27 |
| Austria | 48,27 | 11,79 | 13,95 | 22,53 | 48,17 | 11,63 | 13,98 | 22,56 | 47,33 | 10,95 | 13,95 | 22,43 |
| Belgia | 55,43 | 21,44 | 10,72 | 23,28 | 55,93 | 22,09 | 10,77 | 23,07 | 53,95 | 20,80 | 10,86 | 22,29 |
| Bułgaria | - | - | - | - | 32,50 | - | - | - | 33,62 | - | - | - |
| Chorwacja | - | - | - | - | - | - | - | - | 38,78 | - | - | - |
| Cypr | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Czechy | 43,52 | 8,33 | 9,26 | 25,93 | 42,13 | 8,55 | 8,21 | 25,37 | 43,01 | 9,43 | 8,21 | 25,37 |
| Dania | 38,96 | 30,43 | 7,95 | 0,58 | 36,42 | 35,68 | 0,00 | 0,74 | 36,38 | 35,59 | 0,00 | 0,79 |
| Estonia | 41,47 | 15,63 | 0,75 | 25,09 | 40,09 | 12,41 | 2,08 | 25,60 | 38,99 | 12,53 | 1,20 | 25,26 |
| Finlandia | 44,22 | 19,95 | 4,92 | 19,35 | 42,29 | 18,25 | 5,81 | 18,23 | 44,10 | 17,75 | 7,09 | 19,26 |
| Francja | 50,30 | 10,47 | 9,47 | 30,36 | 49,90 | 9,83 | 9,51 | 30,56 | 48,03 | 10,79 | 10,47 | 26,77 |
| Grecja | 41,30 | 6,90 | 12,49 | 21,91 | 40,06 | 5,66 | 12,49 | 21,91 | 40,49 | 7,94 | 12,65 | 19,90 |
| Hiszpania | 38,81 | 10,52 | 4,86 | 23,43 | 39,75 | 11,84 | 4,89 | 23,02 | 39,38 | 11,47 | 4,89 | 23,02 |
| Holandia | 38,83 | 9,77 | 19,75 | 9,31 | 38,10 | 14,67 | 14,01 | 9,42 | 37,25 | 14,91 | 12,27 | 10,07 |
| Irlandia | 24,06 | 11,60 | 2,76 | 9,70 | 25,83 | 13,25 | 2,87 | 9,71 | 26,96 | 13,64 | 3,61 | 9,71 |
| Litwa | - | - | - | - | 40,60 | - | - | - | 41,20 | - | - | - |
| Luksemburg | 32,53 | 12,13 | 10,40 | 10,00 | 34,33 | 13,06 | 10,95 | 10,32 | 38,50 | 16,24 | 11,42 | 10,84 |
| Łotwa | 42,84 | 16,12 | 7,25 | 19,47 | 44,04 | 17,34 | 7,25 | 19,45 | 42,61 | 15,00 | 8,49 | 19,12 |
| Malta | - | - | - | - | 22,39 | - | - | - | 25,12 | - | - | - |
| Niemcy | 52,24 | 17,74 | 17,25 | 17,25 | 49,05 | 15,69 | 17,16 | 16,20 | 49,54 | 16,01 | 17,33 | 16,20 |
| Polska | 38,44 | 5,40 | 18,63 | 14,41 | 34,21 | 5,80 | 15,53 | 12,88 | 35,58 | 6,17 | 15,31 | 14,10 |
| Portugalia | 37,40 | 9,32 | 8,89 | 19,19 | 37,13 | 9,05 | 8,89 | 19,19 | 41,62 | 13,54 | 8,89 | 19,19 |
| Rumunia | - | - | - | - | 44,61 | - | - | - | 39,26 | - | - | - |
| Słowacja | 42,16 | 6,21 | 9,91 | 26,04 | 37,92 | 6,54 | 10,62 | 20,76 | 41,52 | 7,53 | 10,21 | 23,78 |
| Słowenia | 46,28 | 11,25 | 18,43 | 16,60 | 42,54 | 9,63 | 19,04 | 13,87 | 42,69 | 9,78 | 19,04 | 13,87 |
| Szwecja | 48,40 | 18,49 | 5,27 | 24,64 | 42,76 | 13,52 | 5,33 | 23,91 | 42,84 | 13,61 | 5,32 | 23,91 |
| Węgry | 51,74 | 15,37 | 9,93 | 26,44 | 46,61 | 11,20 | 13,23 | 22,18 | 48,25 | 11,67 | 14,40 | 22,18 |
| Wielka Brytania | 33,92 | 15,90 | 8,33 | 9,69 | 32,58 | 14,66 | 8,28 | 9,64 | 30,92 | 12,70 | 8,48 | 9,74 |
| Włochy | 46,28 | 14,51 | 6,91 | 24,86 | 47,18 | 15,70 | 7,19 | 24,29 | 47,79 | 16,42 | 7,20 | 24,17 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Komisji Europejskiej.

**Tabela 2.19. Struktura klina podatkowego dla osób samotnych, bezdzietnych, uzyskujących przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016**

| Państwo | Udziały składników klina podatkowego w jego strukturze (w %) | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | | | 2010 | | | 2016 | | |
| | PDOF | Składki pracownika | Składki pracodawcy | PDOF | Składki pracownika | Składki pracodawcy | PDOF | Składki pracownika | Składki pracodawcy |
| Średnia Unijna (UE 28) | 32,46 | 23,36 | 44,18 | 33,36 | 22,91 | 43,73 | 33,99 | 22,84 | 43,17 |
| Austria | 24,43 | 28,90 | 46,67 | 24,14 | 29,02 | 46,83 | 23,14 | 29,47 | 47,39 |
| Belgia | 38,68 | 19,34 | 42,00 | 39,50 | 19,26 | 41,25 | 38,55 | 20,13 | 41,32 |
| Bułgaria | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Chorwacja | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cypr | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Czechy | 19,14 | 21,28 | 59,58 | 20,29 | 19,49 | 60,22 | 21,93 | 19,09 | 58,99 |
| Dania | 78,11 | 20,41 | 1,49 | 97,97 | 0,00 | 2,03 | 97,83 | 0,00 | 2,17 |
| Estonia | 37,69 | 1,81 | 60,50 | 30,96 | 5,19 | 63,86 | 32,14 | 3,08 | 64,79 |
| Finlandia | 45,12 | 11,13 | 43,76 | 43,15 | 13,74 | 43,11 | 40,25 | 16,08 | 43,67 |
| Francja | 20,82 | 18,83 | 60,36 | 19,70 | 19,06 | 61,24 | 22,47 | 21,80 | 55,74 |
| Grecja | 16,71 | 30,24 | 53,05 | 14,13 | 31,18 | 54,69 | 19,61 | 31,24 | 49,15 |
| Hiszpania | 27,11 | 12,52 | 60,37 | 29,79 | 12,30 | 57,91 | 29,13 | 12,42 | 58,46 |
| Holandia | 25,16 | 50,86 | 23,98 | 38,50 | 36,77 | 24,72 | 40,03 | 32,94 | 27,03 |
| Irlandia | 48,21 | 11,47 | 40,32 | 51,30 | 11,11 | 37,59 | 50,59 | 13,39 | 36,02 |
| Litwa | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Luksemburg | 37,29 | 31,97 | 30,74 | 38,04 | 31,90 | 30,06 | 42,18 | 29,66 | 28,16 |
| Łotwa | 37,63 | 16,92 | 45,45 | 39,37 | 16,46 | 44,16 | 35,20 | 19,92 | 44,87 |
| Malta | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Niemcy | 33,96 | 33,02 | 33,02 | 31,99 | 34,98 | 33,03 | 32,32 | 34,98 | 32,70 |
| Polska | 14,05 | 48,47 | 37,49 | 16,95 | 45,40 | 37,65 | 17,34 | 43,03 | 39,63 |
| Portugalia | 24,92 | 23,77 | 51,31 | 24,37 | 23,94 | 51,68 | 32,53 | 21,36 | 46,11 |
| Rumunia | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Słowacja | 14,73 | 23,51 | 61,76 | 17,25 | 28,01 | 54,75 | 18,14 | 24,59 | 57,27 |
| Słowenia | 24,31 | 39,82 | 35,87 | 22,64 | 44,76 | 32,60 | 22,91 | 44,60 | 32,49 |
| Szwecja | 38,20 | 10,89 | 50,91 | 31,62 | 12,46 | 55,92 | 31,77 | 12,42 | 55,81 |
| Węgry | 29,71 | 19,19 | 51,10 | 24,03 | 28,38 | 47,59 | 24,19 | 29,84 | 45,97 |
| Wielka Brytania | 46,88 | 24,56 | 28,57 | 45,00 | 25,41 | 29,59 | 41,07 | 27,43 | 31,50 |
| Włochy | 31,35 | 14,93 | 53,72 | 33,28 | 15,24 | 51,48 | 34,36 | 15,07 | 50,58 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Komisji Europejskiej.

W tabeli 2.18. zawarto dane o wysokości klina podatkowego dla osoby samotnej i bezdzietnej, która uzyskuje przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach członkowskich UE z podziałem na jego elementy składowe. Następnie w tabeli 2.19. dokonano oceny udziału procentowego wymienionych elementów klina w całkowitych obciążeniach pracy. Z danych tych wynika, że występują istotne różnice w obciążeniach pracy poszczególnymi składnikami klina podatkowego. W 2016 roku średni udział podatku od dochodów osobistych w UE wynosił 33,99%, składek pracownika 22,84%, a składek pracodawcy 43,17%. Na wyróżnienie w tym etapie analizy zasługują państwa nordyckie (Dania, Finlandia), kraje Beneluksu (Belgia, Holandia, Luksemburg) oraz dwa państwa „starej" Unii, tj. Włochy i Niemcy, które nie dość, że cechowały się ponadprzeciętną wysokością klina podatkowego, to na dodatek obciążenia wynagrodzeń z tytułu podatku od dochodów osobistych przekraczały tam wartość średnią dla całego ugrupowania. Podatek ten, pełni w tych państwach rolę głównego źródła wpływów do budżetowych[364]. Niski podatek dochodowy odnotowano zaś w Hiszpanii i Grecji, państwach które opierają budżety na podatkach pośrednich. Do państw, w których pomimo wysokiego klina podatkowego odnotowano niskie obciążenie podatkiem dochodowym od osób fizycznych należały też państwa z Europy Wschodniej (Słowacja, Węgry, Czechy, Słowenia, Estonia). Kraje te na początku lat 90. XX wieku przeprowadziły transformację gospodarczą i zmieniły ustrój na gospodarkę rynkową. Podatek dochodowy nie ma w tych państwach długiej historii, gdyż został wprowadzony podczas przeprowadzania reform. Jego implementacji towarzyszyły obawy i opór społeczny, przez co zdecydowano się ustanowić jego stawki na relatywnie niskim poziomie. Przed reformami w krajach tych przedsiębiorstwa odprowadzały składki od funduszu płac[365]. Istnieje również grupa państw o niskim poziomie klina podatkowego i jednocześnie niskich obciążeniach z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Zaliczamy do niej m.in. Polskę, Irlandię oraz Wielką Brytanię. Największy udział podatku dochodowego zarejestrowano w Irlandii (50,59%), Luksemburgu (42,18%), Wielkiej Brytanii (41,07%). Skrajnym przypadkiem była tutaj Dania, gdzie udział składek na ubezpieczenie społeczne jest marginalny (2,17%), gdyż niemalże wszystkie świadczenia społeczne są pokrywane z dochodów budżetowych o charakterze ogólnym, głównie przez wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych (który stanowi 97,83% klina podatkowego). Dania jest też jedynym państwem, w którym składki zobowiązani są płacić wyłącznie pracodawcy. Najmniejszy udział podatku

[364] **M. Mazurek-Chwiejczak**, *Opodatkowanie dochodów z pracy w państwach OECD – studium porównawcze*, Przedsiębiorstwo i Region, nr 8/2016, s. 174.
[365] **P. Russel,** *Kierunki zmian w opodatkowaniu dochodów osobistych w państwach UE*, w: **M. Korolewska** (red.), *Tendencje w opodatkowaniu dochodów osób fizycznych w państwach UE*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2008, s. 78-79.

dochodowego w klinie odnotowano w Polsce (17,34%), Słowacji (18,14%), Grecji (19,61%), Czechach (21,93%) oraz we Francji (22,47%).

Składki ubezpieczeniowe w UE w dużo większym stopniu obciążają pracodawców (średnio 43,17% w 2016 roku) niż pracowników (22,84%). W 2016 roku tylko w 5 państwach większymi składkami ubezpieczeniowymi byli obciążeni pracownicy (Polska, Słowenia, Luksemburg, Niemcy i Holandia). Z kolei w 17 państwach większy udział w klinie stanowiły składki, które uiszczali pracodawcy. Zdecydowanie największym udziałem składek płaconych przez pracodawcę w klinie podatkowym charakteryzowała się Estonia (64,79%), Czechy (58,99%), Hiszpania (58,46%), Szwecja (55,81%) i Francja (55,74%).

W Polsce składki na ubezpieczenia płacone przez pracownika stanowią 43,03% klina podatkowego, natomiast składki płacone przez pracodawcę 39,63%. Stąd można stwierdzić, że pracownicy i pracodawcy są obciążeni w równomiernych (zbliżonych) proporcjach. Podobnej sytuacji można się doszukiwać jedynie w Niemczech, Luksemburgu czy Wielkiej Brytanii. Wyższe udziały składek pracownika w klinie podatkowym występowały w 2016 roku jedynie na Słowenii (44,60%). Wewnętrzna struktura klina podatkowego w Polsce wyraźnie różni się od pozostałych państw członkowskich. Łączny udział składek ubezpieczeniowych stanowi łącznie 82,66% klina podatkowego i jest to największy udział w całej UE. Tak wysoki udział składek ubezpieczeniowych w strukturze klina podatkowego jest negatywnie oceniany przez uczestników rynku pracy, a w szczególności przedsiębiorców, ponieważ prowadzi do wzrostów kosztów pracy, obniża konkurencyjność oraz skłania do działania w szarej strefie. Najniższym udziałem sumy składek w klinie podatkowych cechowała się Irlandia (49,41%).

### 2.3.3. Ocena progresywności klina podatkowego

Ocena klina podatkowego z uwzględnieniem jedynie jego wysokości dla osoby samotnej i bezdzietnej, która uzyskuje przeciętne wynagrodzenie, może być niewystarczająca i nieadekwatna. Zasadne wydaje się być zatem porównanie jego wysokości dla pracowników o różnym poziomie wynagrodzenia, gdyż umożliwi to ocenę jego progresywności. Jest to istotny element analizy, gdyż konstrukcja opodatkowania dochodów z pracy powinna uwzględniać zdolność płatniczą podatnika. Opodatkowanie progresywne jest metodą obliczania wymiaru podatku, w przypadku której wysokość należnego podatku rośnie szybciej niż proporcjonalnie w stosunku do wielkości podstawy opodatkowania. Przy progresywnym systemie opodatkowania stawka opodatkowania (procent płaconego podatku i wymiar podatku) rośnie wraz ze wzrostem dochodu podatnika. Oznacza to, że podatnik o wyższych dochodach odprowadzać będzie większą część osiąganego dochodu w formie podatku niż osoba o niższych dochodach. Stanowi to

wyraźną różnicę w porównaniu do modelu opodatkowania liniowego, w przypadku którego każdy podatnik płaci taką samą część swoich dochodów w formie podatku[366].

W tabeli 2.20. zostały przestawione dane prezentujące poziom klina podatkowego w zależności od wysokości osiąganego wynagrodzenia (67%[367], 100% i 167% przeciętnej wysokości w analizowanym kraju) przez osobę samotną i bezdzietną. Wszystkie badane państwa członkowskie UE, z wyjątkiem Bułgarii i Węgier, cechowały się zróżnicowaną wysokością klina podatkowego w zależności od osiąganego poziomu wynagrodzenia pracowników. Różnica pomiędzy wysokością klina podatkowego przy wynagrodzeniu wynoszącym 167% przeciętnego wynagrodzenia w danym państwie a 67% przeciętnego wynagrodzenia zawierała się w przedziale od 0 p. proc. na Węgrzech[368] i Bułgarii[369] do 16,87 p. proc. w Irlandii. Specyficzna sytuacja, jaką odnotowano na Węgrzech, czy w Bułgarii wynika z faktu, że w państwach tych stosuje się liniowy model opodatkowania dochodów osobistych. Ponadto konstrukcja podatku nie uwzględnia kwoty wolnej od opodatkowania[370]. W 2016 roku średnia różnica dla 28 państw wyniosła 7,59 p. proc. Do państw, które charakteryzowały się najniższą redystrybucją dochodów poprzez zróżnicowanie obciążeń podatkowych i parapodatkowych nakładanych na pracę należały: Polska (gdzie rozpiętość wynosiła 1,28 p. proc.), Rumunia (1,61 p. proc.), Łotwa (1,46 p. proc.), Estonia (1,94 p. proc.), Litwa (3,09 p. proc.) i Czechy (4,98 p. proc.). Z kolei Irlandia (16,87 p. proc.), Luksemburg (14.04 p. proc.), Włochy (13,34 p. proc.) oraz Belgia (12,43 p. proc.) to państwa z najbardziej efektywną progresją opodatkowania pracy w całej UE.

Niska progresywność klina podatkowego powoduje, że pracownicy zarabiający 67% przeciętnego wynagrodzenia są w podobny sposób obciążeni kosztami pracy jak osoby zarabiające niemal 2,5-krotnie więcej. Problem nieefektywnej progresji dotyczy głownie osób najsłabiej wykwalifikowanych, którym najtrudniej znaleźć dobrze płatną pracę lub osób debiutujących na rynku pracy, głównie absolwentów szkół średnich i wyższych. Wysoki klin podatkowy utrudnia im utrzymanie się na rynku pracy, gdyż pracodawcy w pierwszej kolejności będą decydować się na zatrudnienie doświadczonych osób lub odpowiednimi kwalifikacjami[371].

---

[366] **A. Gomułowicz, J. Małecki**, *Podatki i prawo podatkowe*, LexisNexis Polska, Warszawa 2013, s. 117.
[367] Za pracowników zbyt nisko uposażonych - według Eurostatu - uważa się osoby zarabiające nie więcej niż dwie trzecie krajowej mediany godzinowych zarobków brutto.
[368] Od 1 stycznia 2011 roku węgierski rząd wprowadził liniowy podatek dochodowy od osób fizycznych. Stawka podatku wynosi 16%.
[369] Od 2008 roku podatnicy w Bułgarii rozliczają się w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych według 10% stawki liniowej.
[370] **D. Strzelec**, *Świadczenia na rzez pracowników. Aspekty podatkowe*, Wolter Kluwer, Warszawa 2011, s. 186,189; **G. Antal**, *Hungary – Individual Taxation, Country Surveys*, International Bureau of Fiscal Documentation, Amsterdam 2013, s. 1-3.
[371] **R. Dziemianowicz, M. Wojciuk**, *Ocena progresywności…*, op. cit., s. 397-398.

**Tabela 2.20. Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, o różnym poziomie wynagrodzenia w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016**

| Państwo | Wysokość klina podatkowego dla różnych poziomów wynagrodzeń (w %) | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | | | | 2010 | | | | 2016 | | | |
| | 67% [1] | 100% | 167% [2] | Różnica (w p. proc.) [2]-[1] | 67% [3] | 100% | 167% [4] | Różnica (w p. proc.) [4]-[3] | 67% [5] | 100% | 167% [6] | Różnica (w p. proc.) [6]-[5] |
| Średnia Unijna (UE 28) | 39,16 | 42,61 | 47,29 | 8,13 | 36,83 | 40,27 | 44,38 | 7,55 | 36,87 | 40,58 | 44,46 | 7,59 |
| Austria | 44,02 | 48,27 | 51,42 | 7,41 | 43,50 | 48,17 | 51,37 | 7,87 | 42,99 | 47,33 | 50,70 | 7,71 |
| Belgia | 49,14 | 55,43 | 61,31 | 12,17 | 50,37 | 55,93 | 61,01 | 10,64 | 47,46 | 53,95 | 59,89 | 12,43 |
| Bułgaria | - | - | - | - | 32,50 | 32,50 | 32,50 | 0,00 | 33,62 | 33,62 | 33,62 | 0,00 |
| Chorwacja | - | - | - | - | - | - | - | - | 34,91 | 38,78 | 43,57 | 8,66 |
| Cypr | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Czechy | 41,89 | 43,52 | 45,90 | 4,01 | 38,95 | 42,13 | 44,72 | 5,77 | 40,26 | 43,01 | 45,24 | 4,98 |
| Dania | 36,18 | 38,96 | 47,90 | 11,72 | 34,24 | 36,42 | 43,16 | 8,92 | 34,17 | 36,38 | 42,23 | 8,05 |
| Estonia | 39,67 | 41,47 | 42,94 | 3,27 | 38,72 | 40,09 | 41,20 | 2,48 | 37,92 | 38,99 | 39,86 | 1,94 |
| Finlandia | 39,17 | 44,22 | 50,15 | 10,98 | 36,82 | 42,29 | 48,19 | 11,37 | 38,29 | 44,10 | 50,11 | 11,82 |
| Francja | 46,40 | 50,30 | 52,68 | 6,28 | 46,82 | 49,90 | 53,62 | 6,80 | 42,90 | 48,03 | 54,37 | 11,47 |
| Grecja | 36,09 | 41,30 | 47,89 | 11,80 | 35,79 | 40,06 | 45,63 | 9,84 | 36,41 | 40,49 | 46,13 | 9,72 |
| Hiszpania | 35,38 | 38,81 | 42,21 | 6,83 | 36,53 | 39,75 | 42,42 | 5,90 | 35,84 | 39,38 | 43,79 | 7,95 |
| Holandia | 40,87 | 38,83 | 42,48 | 1,61 | 33,57 | 38,10 | 41,83 | 8,26 | 30,37 | 37,25 | 42,00 | 11,64 |
| Irlandia | 19,57 | 24,06 | 35,37 | 15,80 | 16,81 | 25,83 | 36,40 | 19,58 | 21,10 | 26,96 | 37,97 | 16,87 |
| Litwa | - | - | - | - | 38,77 | 40,60 | 42,03 | 3,26 | 38,90 | 41,20 | 41,98 | 3,09 |
| Luksemburg | 26,66 | 32,53 | 40,18 | 13,52 | 27,73 | 34,33 | 41,61 | 13,88 | 31,28 | 38,50 | 45,32 | 14,04 |
| Łotwa | 41,81 | 42,84 | 43,69 | 1,89 | 43,21 | 44,04 | 44,72 | 1,51 | 41,80 | 42,61 | 43,26 | 1,46 |
| Malta | - | - | - | - | 18,14 | 22,39 | 26,75 | 8,60 | 18,81 | 25,12 | 25,17 | 6,35 |
| Niemcy | 46,94 | 52,24 | 56,19 | 9,24 | 44,90 | 49,05 | 51,49 | 6,59 | 45,39 | 49,54 | 51,34 | 5,95 |
| Polska | 37,25 | 38,44 | 39,41 | 2,16 | 33,27 | 34,21 | 34,97 | 1,70 | 34,87 | 35,58 | 36,15 | 1,28 |
| Portugalia | 32,82 | 37,40 | 42,76 | 9,94 | 32,21 | 37,13 | 43,06 | 10,85 | 36,54 | 41,62 | 47,13 | 10,59 |
| Rumunia | - | - | - | - | 43,38 | 44,61 | 45,52 | 2,14 | 37,88 | 39,26 | 39,49 | 1,61 |
| Słowacja | 39,23 | 42,16 | 44,23 | 5,00 | 34,72 | 37,92 | 40,27 | 5,55 | 39,04 | 41,52 | 43,53 | 4,49 |
| Słowenia | 43,57 | 46,28 | 52,58 | 9,02 | 38,59 | 42,54 | 47,58 | 8,99 | 38,68 | 42,69 | 46,09 | 7,41 |
| Szwecja | 47,19 | 48,40 | 54,77 | 7,58 | 40,67 | 42,76 | 50,96 | 10,29 | 40,84 | 42,84 | 51,49 | 10,65 |
| Węgry | 44,84 | 51,74 | 57,68 | 12,83 | 43,83 | 46,61 | 53,12 | 9,29 | 48,25 | 48,25 | 48,25 | 0,00 |
| Wielka Brytania | 30,54 | 33,92 | 37,70 | 7,16 | 29,42 | 32,58 | 37,22 | 7,80 | 26,14 | 30,92 | 37,46 | 11,32 |
| Włochy | 42,23 | 46,28 | 50,95 | 8,72 | 44,01 | 47,18 | 52,50 | 8,48 | 40,80 | 47,79 | 54,14 | 13,34 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Komisji Europejskiej.

W tabeli 2.21. zestawiono dane dotyczące wysokości opodatkowania osoby samotnej i bezdzietnej, która osiąga różne poziomy wynagrodzenia w Polsce w latach 2004-2016. Ponadto przyjęto, że podatnik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, pracuje w miejscu zamieszkania, rozlicza się samodzielnie, nie korzysta z ulgi prorodzinnej, a jego wynagrodzenie jest stałe w ciągu roku.

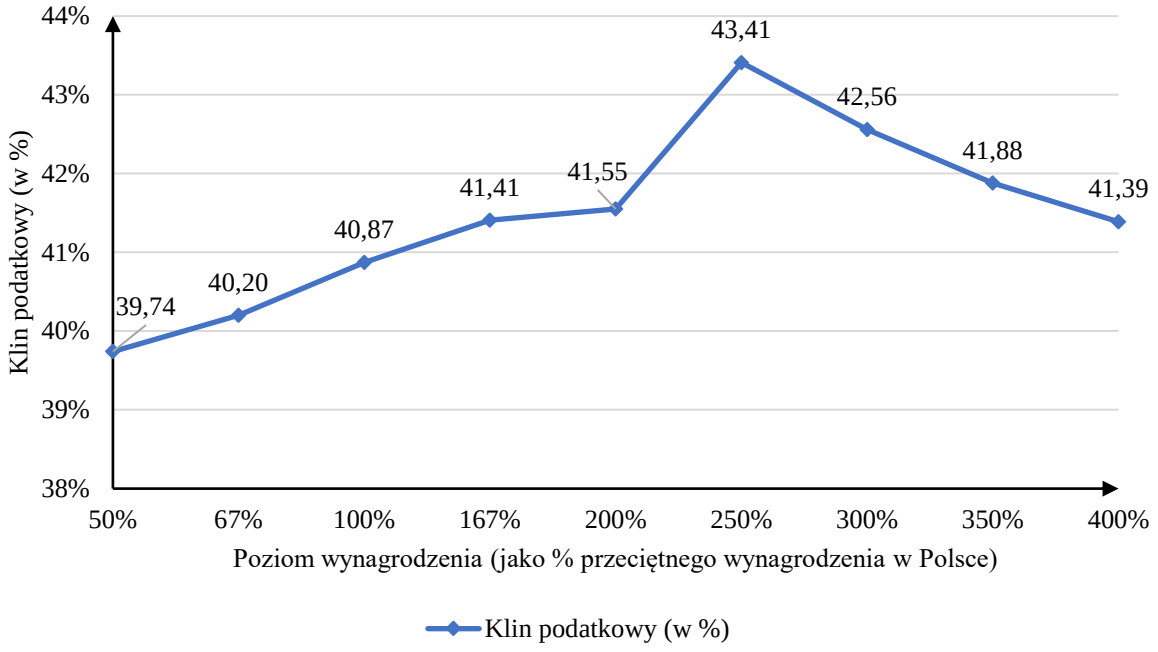
**Tabela 2.21. Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, o różnym poziomie wynagrodzenia w Polsce w latach 2004-2016**

| Rok | Wysokość klina podatkowego dla wynagrodzenia wynoszącego: | | | | | | Różnica (w p. proc.) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 67% [1] | 100% [2] | 167% [3] | 200% [4] | 250% [5] | 300% [6] | [4]-[2] | [6]-[2] |
| 2004 | 42,37 | 43,51 | 44,44 | 44,67 | 48,37 | 46,54 | 1,16 | 3,03 |
| 2005 | 42,66 | 43,76 | 44,66 | 44,88 | 49,26 | 47,38 | 1,12 | 3,62 |
| 2006 | 42,90 | 43,95 | 44,81 | 45,02 | 49,50 | 47,61 | 1,07 | 3,66 |
| 2007 | 41,10 | 42,15 | 43,00 | 43,21 | 48,94 | 47,23 | 1,06 | 5,08 |
| 2008 | 38,99 | 39,97 | 40,78 | 40,98 | 46,05 | 45,02 | 1,01 | 5,05 |
| 2009 | 38,49 | 39,38 | 40,11 | 40,29 | 40,54 | 39,66 | 0,91 | 0,28 |
| 2010 | 38,60 | 39,45 | 40,15 | 40,32 | 40,46 | 39,44 | 0,87 | -0,01 |
| 2011 | 38,73 | 39,54 | 40,20 | 40,37 | 40,52 | 40,07 | 0,83 | 0,53 |
| 2012 | 39,97 | 40,73 | 41,36 | 41,51 | 41,93 | 41,28 | 0,78 | 0,55 |
| 2013 | 40,05 | 40,79 | 41,39 | 41,54 | 42,67 | 41,94 | 0,75 | 1,15 |
| 2014 | 40,12 | 40,83 | 41,42 | 41,56 | 42,74 | 41,99 | 0,73 | 1,16 |
| 2015 | 40,13 | 40,82 | 41,38 | 41,52 | 43,46 | 42,64 | 0,70 | 1,82 |
| 2016 | 40,20 | 40,87 | 41,41 | 41,55 | 43,41 | 42,56 | 0,68 | 1,69 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Wraz ze wzrostem przyjmowanego do obliczeń poziomu wynagrodzeń, coraz większa część dochodu uzyskiwanego przez pracowników była wyżej opodatkowywana. Najwyższy poziom progresji wystąpił w roku 2007 i 2008. W latach tych różnica pomiędzy najwyższą badaną wysokością klina podatkowego, a wysokością klina przy przeciętnym wynagrodzeniu wynosiła 5 p. proc. W 2009 roku nastąpiło znaczne obniżenie efektywności progresji klina podatkowego. Było to uwarunkowane wprowadzeniem nowej konstrukcji skali podatkowej z dwiema stawkami: 18% i 32%. W związku z tym istotnie zmniejszyła się różnica w wysokości klina podatkowego pomiędzy podatnikami osiągającymi dochody w wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia, a zarabiającymi wynagrodzenie przeciętne. W 2010 roku klin podatkowy dla tych osób był nawet na tym samym poziomie. W kolejnych badanych latach różnice te systematycznie, lecz nieznacznie wzrastały. U pracowników osiągających 250% i 300% przeciętnego wynagrodzenia we wszystkich badanych latach można zauważyć regresywny charakter opodatkowania pracy w Polsce.

**Wykres 2.8. Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, o różnym poziomie wynagrodzenia w Polsce w 2016 roku**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.21.

Na wykresie 2.8. zobrazowano progresję klina podatkowego w 2016 roku dla różnych poziomów zarobków. Z przebiegu krzywej klina podatkowego można zaobserwować do pewnego momentu jego efektywną progresję. Początkowo następuje dynamiczny wzrost klina w przedziale od 50% do 100% średniego wynagrodzenia w Polsce. W przedziale od 100% do 200% przeciętnych zarobków następuje spowolnienie przyrostów klina podatkowego. Osoby, które zarabiały ponad 200% przeciętnego wynagrodzenia w 2016 roku przekroczyły próg dochodowy, gdyż ich dochody były wyższe niż 85 528 zł. Część dochodu powyżej tej kwoty opodatkowana była 32% stawką podatku dochodowego od osób fizycznych. Zastosowanie wyższej stawki podatku sprawiło, że klin podatkowy dynamicznie wzrósł dla zarabiających 250% przeciętnego wynagrodzenia o prawie 2 p. proc. Osiągnął on swoją wartość maksymalną i wyniósł 43,41% całkowitych kosztów pracodawcy związanych z zatrudnieniem. Wzrost zarobków powyżej poziomu 250% przeciętnego wynagrodzenia sprawia, że wysokość klina podatkowego maleje, co wskazuje na regresywny charakter polskich regulacji. Podatnicy o tak wysokich zarobkach przekroczyli limity przychodów, powyżej których nie płacą składek na ubezpieczenia rentowe oraz emerytalne[372]. Zatem klin podatkowy dla osób zarabiających czterokrotność przeciętnego wynagrodzenia był w 2016 roku niemalże na tym samym poziomie, co dla pracownika zarabiającego przeciętne wynagrodzenie.

[372] Art. 20, ust. 2-4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

**Tabela 2.22. Liczba podatników według przedziałów skali podatkowej w roku 2016**

| Przedział dochodów (w zł) | Liczba podatników | Struktura (w %) |
|---|---|---|
| Do 85 528 | 23 998 554 | 96,96 |
| Powyżej 85 528 | 753 445 | 3,04 |
| Ogółem | 24 751 999 | 100,00 |

Źródło: *Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2016 rok*, https://www.finanse.mf.gov.pl/documents/766655/6084784/Informacja [dostęp 21.10.2018].

Progresywne opodatkowanie pracy postrzegane jest jako automatyczne narzędzie stabilizujące gospodarkę, ponieważ najsilniej reaguje na wahania cykli koniunkturalnych[373]. Polski system podatkowy wyróżnia się relatywnie niewielką liczbą stawek oraz małą ich rozpiętością. Progresja dotyczy zatem niewielkiej grupy podatników (tabela 2.22.)[374]. W Polsce, na tle państw UE, pierwsza stawka podatku od dochodów osobistych należy do relatywnie wysokich, natomiast próg, od którego daninę płaci się według najwyższej stawki stawkę jest najniższy. Blisko 97% polskich podatników płaci podatek dochodowy od osób fizycznych według pierwszej stawki, co czyni go podatkiem *quasi*-liniowym, z tą różnicą, że w jego konstrukcji uwzględniono kwotę wolną od opodatkowania oraz przewidziano preferencje dla wybranych grup społecznych. Ministerstwo Finansów sprzeciwia się rozbudowie progresji podatku dochodowego od osób fizycznych argumentując, że przyniesie to budżetowi państwa niewiele wyższe dochody, a najwyżej uposażeni przestaną w ogóle płacić podatek dochodowy w Polsce, gdyż zaczną rozliczać się państwach, w których podatki są niższe. Progresywna opodatkowanie dochodów sprawia, że niektórzy podatnicy ograniczają podaż swojej pracy. Skutecznie zniechęca ono do podejmowania dodatkowego zatrudnienia i zarabiania powyżej potrzeb[375]. A. B. Atkinson, T. Piketty, E. Saez podają, że osoby uzyskujące wysokie dochody wykazują tendencję do zaniżania rzeczywistych dochodów, które podlegają opodatkowaniu. Osoby te zgadzają się na wypłatę części wynagrodzenia za pracę w postaci dodatkowych, niejawnych świadczeń[376]. Doświadczeni, wykwalifikowani i wysoko uposażeni pracownicy, dążąc do uniknięcia obowiązku podatkowego, decydują się na migrację zagraniczną, co w konsekwencji ogranicza zasoby kompetentnej i doświadczonej kadry pracowniczej oraz wpływa na obniżenie innowacyjności

[373] **T. Juja**, *Wydajność fiskalna podatku od towarów i usług w latach 2001-2007*, w: **J. Głuchowski** (red.), *Współczesne finanse. Stan i perspektywy rozwoju finansów publicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008, s. 539.
[374] **R. Bugaj**, *Czy należy w Polsce ustanowić system niskich i „płaskich" podatków*, IX Kongres Ekonomistów Polskich, Warszawa XI 2013.
[375] **P. A. Samuelson**, **W. D. Nordhaus**, *Ekonomia. Tom 2*, PWN, Warszawa 1999, s. 273.
[376] **A. B. Atkinson**, **T. Piketty, E. Saez**, *Top Incomes in the Long Run of History*, Journal of Economic Literature, Vol. 49, No. 1/2011, s. 19-20.

i konkurencyjności państwa[377]. Często podkreśla się, że progresywne opodatkowanie dochodów osobistych jest niesprawiedliwe dla grup podatników osiągających wyższe wynagrodzenia. Uważa się, że jest to w pewnym sensie kara ze strony państwa dla osób ambitnych, kreatywnych, przedsiębiorczych i pracowitych, które za efekty swojego wysiłku zmuszone są do zapłaty wyższych danin, niż osoby, które posiadają dochody poniżej przeciętnej.

Obniżenie klina podatkowego dla osób najsłabiej zarabiających oraz zwiększenie jego progresywności można byłoby osiągnąć wprowadzając stawki o różnej wysokości w zależności od poziomu wynagrodzeń lub rozbudowując katalog ulg zwalniających z ich płacenia osoby o dochodzie zapewniającym minimum egzystencji. Podsumowując, zmiana skali podatkowej na dwustopniową i ustalenie progu dochodowego na wysokim poziomie, powyżej którego obowiązuje stawka 32%, obniżyły progresywność klina podatkowego w Polsce. Rozważyć należałoby zatem wprowadzenie większej liczby przedziałów dochodowych.

### 2.3.4. Wpływ preferencji podatkowych na wysokość klina podatkowego

Współczesne podatki, w szczególności od dochodów osobistych, charakteryzują się daleko posuniętą personalizacją, której celem jest dostosowanie wysokości zobowiązań podatkowych do sytuacji w jakiej znajdują się podatnicy. Obciążenia podatkowe nakładane na pracowników, zależą w znacznej mierze, oprócz wysokości ich zarobków (działania mechanizmu progresji), również od sytuacji rodzinnej i związanych z nią preferencji podatkowych. W systemach podatkowych mianem preferencji podatkowych określa się konstrukcje, których zadaniem jest stymulowanie działań podatników w kierunku pożądanym przez ustawodawcę, a także eliminacja tych nieakceptowanych w gospodarce[378]. Powszechnie uważa się, że ulgi i zwolnienia podatkowe mają swoje uzasadnienie społeczne, gospodarcze, zdrowotne itp. Zastosowanie preferencji w systemach podatkowych ma wywierać określone skutki dla podatnika, jak również w gospodarce (np. obniżenie wymiaru podatku, przez co wzrosną dochody rozporządzalne gospodarstw domowych, a w efekcie rozmiary konsumpcji). Konstrukcja preferencji podatkowych musi być prosta i w pełni zrozumiała, aby zapewnić podatnikom ich skuteczne wykorzystanie[379]. S. Owsiak słusznie zauważa, że ważne jest, aby władze publiczne posługiwały się podatkami w sposób racjonalny. Ponadto przyjęte preferencje w systemie podatkowym

---

[377] **A. Johansson, C. Heady, J. Arnold, B. Brys, L. Vartia**, *Tax and Economic Growth*, Economics Department Working Paper, no. 620/2008 s. 25-29; **E. Małecka-Ziembińska**, *Efektywność fiskalna podatku dochodowego od osób fizycznych w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012, s. 107.
[378] **Sz. Bryndziak**, *Wady preferencji podatkowych w kontekście bezpośrednich wydatków budżetowych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 52/2012, s. 180-181.
[379] **A. Kędzierska-Szczepaniak**, *Ulga prorodzinna – znaczenie budżetów gospodarstw domowych i jednostek samorządu terytorialnego*, w: **J. Głuchowski, K. Piotrowska-Marczak, J. Fila** (red.), *Konsekwencje zmiany obciążeń podatkowych w Polsce,* Difin, Warszawa 2013, s. 220-221.

powinny pomagać osobom o niższych dochodach, osobom samotnie wychowującym dzieci, czy też rodzinom wielodzietnym, ale jednocześnie powinny zapobiegać uzależnieniu od zasiłków socjalnych i wspierać aktywność zawodową rodzin[380].

W systemach podatkowych państw UE stosuje się wiele prorodzinnych rozwiązań, m.in.[381]:

- możliwość wspólnego rozliczania małżonków (w większości państw UE);
- stosowanie ulg podatkowych, których wysokość determinuje liczba dzieci pozostających na utrzymaniu podatnika (w większości państw UE);
- odliczenie kwot wolnych od podatku na dzieci pozostające na utrzymaniu podatnika (np. Niemcy);
- uwarunkowanie wysokości kwoty wolnej od podatku od stanu cywilnego podatnika, jego wieku oraz liczby dzieci, które posiada na utrzymaniu (np. Irlandia, Estonia);
- stosowanie ilorazu rodzinnego, który polega na wyznaczeniu wskaźnika uzależnionego od wielkości i składu rodziny, a następnie użyciu tego wskaźnika do pomniejszenia dochodu podlegającego opodatkowaniu (Francja);
- możliwość odliczenia różnego rodzaju wydatków związanych z wychowywaniem i wykształceniem dziecka (np. Francja, Włochy, Grecja);
- całkowite zwolnienie z podatku dochodowego rodzin wielodzietnych (Estonia).

W unijnych statystykach klin podatkowy obliczany jest dla różnych rodzajów gospodarstw domowych, które dla celów badawczych zróżnicowano ze względu na liczbę pracujących w rodzinie, proporcji dochodowych pomiędzy małżonkami, liczbę dzieci, czy samotnie wychowujących rodziców. Jego wysokość może się różnić w badanych państwach ze względu na wykorzystywany w nich system preferencji prorodzinnych. Wskazują na to dane zamieszczone w tabeli 2.23., w której porównano wysokość klina podatkowego w latach 2004-2016 dla osoby samotnej, bezdzietnej, która zarabia 67% przeciętnej wynagrodzenia w danym kraju oraz osoby samotnie wychowującej dwoje dzieci i otrzymującej takie samo wynagrodzenie. Spośród objętych badaniem krajów UE należy wyróżnić przede wszystkim Irlandię. Tylko w tym państwie przez cały okres badawczy wynagrodzenie netto osoby zarabiającej 67% płacy przeciętnej i samotnie wychowującej dwoje dzieci przewyższa jej wynagrodzenie brutto, gdyż oprócz ulg podatkowych otrzymuje od rządu specjalne benefity wychowawcze. W 2016 roku dodatek ten przewyższał płacę brutto o 19,70%. Drugim państwem spośród badanych,

[380] **S. Owsiak**, *Finanse publiczne. Współczesne ujęcie*, PWN, Warszawa 2017, s. 228-229.
[381] **E. Mazurek**, *Konsekwencje zmian ulgi prorodzinnej w polskim systemie podatkowym*, Śląski Przegląd Statystyczny, nr 13(19)/2015, s. 162.

w którym od 2016 roku wystąpił ujemny klin podatkowy dla podatnika, który rozlicza się samodzielnie i wychowuje 2 dzieci, była Polska. Przyczyniły się do tego wprowadzone od 2015 roku rozwiązania pozwalające na wykorzystanie ulgi z tytułu posiadania dzieci przez szczerszą grupę podatników, polegające na przyznaniu podatnikowi dodatkowego wsparcia finansowego w kwocie stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą przysługującego podatnikowi odliczenia, a kwotą odliczoną od podatku do wysokości nieprzekraczającej łącznej kwoty zapłaconych przez niego składek na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne, podlegających odliczeniu. Należy nadmienić, że ustawodawca równocześnie podwyższył wysokość ulgi na trzecie i każde kolejne dziecko o 20%[382]. W sposób realny obniżył się klin podatkowy dla osób nisko uposażonych wychowujących dzieci. Jeśli podatek wykazany w zeznaniu podatkowym był zbyt niski i nie pozwalał na odliczenie całej kwoty ulgi, to podatnicy zyskali możliwość zwrotu jej niewykorzystanej części do wysokości łącznej kwoty zapłaconych przez podatnika składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, podlegające odliczeniu.

Do 2015 roku Polska była jednym z tych państw, które charakteryzowały się niewiele niższym klinem podatkowym dla osób samodzielnie rozliczających się i wychowujących dwoje dzieci. Ich obciążenia były niższe tylko o 4,87 p. proc. od obciążeń podatników bezdzietnych.

Niewielkie różnice wysokości klina podatkowego wśród wskazanych grup podatników w 2016 roku w Grecji (4,28 p. proc.), Szwecji (7,22 p. proc.) i Rumunii (8,50 p. proc.), świadczą o stosowaniu w tych państwach małego zakresu preferencji społecznych. W poprzednich latach również we Francji osoby z dwojgiem dzieci były w niewiele mniejszym stopniu opodatkowane niż bezdzietne (różnica ok. 8 p. proc.). W państwach Europy Środkowo-Zachodniej zakres preferencji podatkowych dla słabo uposażonych osób samotnie wychowujących dzieci był wyraźnie niższy, niż w przypadku osób samotnych bezdzietnych, np. w Słowenii, Luksemburgu, Danii i Holandii, różnica wysokości obciążeń wynosiła 23-29 p. proc. Podatkowa polityka prorodzinna państw Europy Środkowej i Południowej również była zróżnicowania. W Bułgarii poziom klina podatkowego dla osoby uzyskującej wynagrodzenie równe 67% przeciętnej płacy w gospodarce i samotnie wychowującej dwoje dzieci wynosił w 2016 roku tylko 1,27%, natomiast dla osoby samotnej, bezdzietnej i uzyskującej taką samą płacę przeciętną – klin wynosił aż 33,62%. Analogiczna sytuacja występowała w Słowenii (10,47% względem 38,68%) i na Węgrzech (25,44% względem 48,25%). Z kolei na Łotwie, w Chorwacji, czy we wspomnianej już Rumunii osoby samotnie wychowujące dwoje dzieci charakteryzowało niewiele niższe obciążenie wynagrodzeń z pracy od pracowników bezdzietnych.

[382] Art. 27f ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Kolejnym etapem badania jest ukazanie jaki wpływ na wysokość klina podatkowego ma możliwość wspólnego rozliczania się z małżonkiem. W analizie uwzględniono profil małżeństwa bezdzietnego i z dwojgiem dzieci oraz łącznymi dochodami gospodarstwa domowego na poziomie 133% i 200% przeciętnego krajowego wynagrodzenia. Dane tabeli 2.24. wskazują, że klin podatkowy w państwach UE był zaprojektowany w sposób sprzyjający realizacji celów prorodzinnych, lecz zakres preferencji dla tych podatników jest niższy niż przysługuje osobom, które wychowują dzieci samotnie. Do końca lat 70. XX wieku kumulacja dochodów rodziny była wykorzystywana jako istotny instrument podatkowy w większości państw Europy Zachodniej. Natomiast w ostatnich latach utracił on na swoim znaczeniu[383]. Z danych tabeli 2.24. wynika, że występują różnice w opodatkowaniu pracy małżeństw bezdzietnych i tych posiadających dzieci. W 2016 roku w całej UE klin podatkowy pod wpływem szerokiego katalogu ulg i zwolnień uległ zmniejszeniu o średnio 5,71 p. proc. Okazuje się, że w największym stopniu sytuacja dochodowa i rodzinna pracowników była uwzględniona w krajach Europy Wschodniej. Dla przykładu, w 2016 roku dla małżeństwa z dwojgiem dzieci o zarobkach w wysokości 133% płacy przeciętnej, klin podatkowy był niższy niż w przypadku rodziny bezdzietnej osiągającej takie same dochody o 10,84 p. proc. na Węgrzech, o 9,36 p. proc. w Słowenii, o 9,28 p. proc. w Czechach, o 9,11 p. proc. w Polsce. Najsłabiej uwzględniano sytuację rodzinną w Grecji i Hiszpanii, gdzie preferencje obniżały klin podatkowy tylko o 1 p. proc. W 2016 roku w przypadku małżonków wychowujących dwoje dzieci i zarabiających łącznie dwukrotność średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, klin podatkowy w całej UE był niższy średnio o 3,63 p. proc, niż klin małżeństw bezdzietnych o tych samych dochodach. W większości państw UE preferencje podatkowe neutralizują działanie mechanizmu progresji. W Hiszpanii, Grecji, Rumunii, na Litwie oraz w Polsce nie występują istotne różnice w opodatkowaniu rodzin osiągających wynagrodzenie na poziomie 133% i 200% średniej krajowej. Nie jest to jednak zasługa daleko posuniętej personalizacji podatkowej, a nieefektywnego wykorzystania opodatkowania według skali progresywnej.

[383] **T. Skica, T. Wołowiec**, *Podatek dochodowy od osób fizycznych w krajach Unii Europejskiej: wybrane aspekty*, Wydawnictwo IVG, Rzeszów, Szczecin 2013, s. 108-109.

**Tabela 2.23. Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych oraz posiadających dwoje dzieci, które uzyskują 67% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016**

| Państwo | Wysokość klina podatkowego (w %) | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | | | 2010 | | | 2016 | | |
| | Bezdzietni [1] | 2 dzieci [2] | Różnica (w p. proc.) [2]-[1] | Bezdzietni [3] | 2 dzieci [4] | Różnica (w p. proc.) [4]-[3] | Bezdzietni [5] | 2 dzieci [6] | Różnica (w p. proc.) [6]-[5] |
| Średnia Unijna (UE 28) | 39,16 | 22,54 | -16,62 | 36,83 | 19,29 | -17,54 | 36,87 | 17,89 | -18,98 |
| Austria | 44,02 | 25,82 | -18,20 | 43,50 | 26,09 | -17,41 | 42,99 | 27,39 | -15,61 |
| Belgia | 49,14 | 35,07 | -14,07 | 50,37 | 36,76 | -13,61 | 47,46 | 33,54 | -13,92 |
| Bułgaria | - | - | - | 32,50 | -4,18 | -36,68 | 33,62 | 1,27 | -32,35 |
| Chorwacja | - | - | - | - | - | - | 34,91 | 23,89 | -11,03 |
| Cypr | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Czechy | 41,89 | 18,41 | -23,48 | 38,95 | 15,76 | -23,19 | 40,26 | 21,85 | -18,41 |
| Dania | 36,18 | 10,44 | -25,75 | 34,24 | 9,05 | -25,19 | 34,17 | 7,27 | -26,90 |
| Estonia | 39,67 | 21,69 | -17,98 | 38,72 | 24,06 | -14,67 | 37,92 | 21,79 | -16,14 |
| Finlandia | 39,17 | 25,84 | -13,33 | 36,82 | 25,53 | -11,29 | 38,29 | 27,86 | -10,43 |
| Francja | 46,40 | 37,90 | -8,49 | 46,82 | 38,78 | -8,04 | 42,90 | 24,39 | -18,52 |
| Grecja | 36,09 | 35,35 | -0,74 | 35,79 | 34,41 | -1,39 | 36,41 | 32,13 | -4,28 |
| Hiszpania | 35,38 | 29,69 | -5,69 | 36,53 | 29,24 | -7,28 | 35,84 | 24,18 | -11,66 |
| Holandia | 40,87 | 22,63 | -18,25 | 33,57 | 12,18 | -21,39 | 30,37 | 7,00 | -23,37 |
| Irlandia | 19,57 | -14,62 | -34,19 | 16,81 | -27,75 | -44,57 | 21,10 | -19,17 | -40,27 |
| Litwa | - | - | - | 38,77 | 7,10 | -31,67 | 38,90 | 17,01 | -21,89 |
| Luksemburg | 26,66 | 2,50 | -24,16 | 27,73 | 0,56 | -27,17 | 31,28 | 7,68 | -23,60 |
| Łotwa | 41,81 | 27,02 | -14,78 | 43,21 | 29,49 | -13,72 | 41,80 | 25,43 | -16,38 |
| Malta | - | - | - | 18,14 | 2,32 | -15,83 | 18,81 | 3,50 | -15,31 |
| Niemcy | 46,94 | 33,09 | -13,86 | 44,90 | 29,81 | -15,10 | 45,39 | 31,19 | -14,20 |
| Polska | 37,25 | 10,56 | -26,70 | 33,27 | 28,41 | -4,87 | 34,87 | -16,34 | -51,21 |
| Portugalia | 32,82 | 24,32 | -8,50 | 32,21 | 20,58 | -11,63 | 36,54 | 21,78 | -14,77 |
| Rumunia | - | - | - | 43,38 | 31,76 | -11,62 | 37,88 | 29,38 | -8,50 |
| Słowacja | 39,23 | 25,95 | -13,28 | 34,72 | 21,93 | -12,78 | 39,04 | 27,87 | -11,18 |
| Słowenia | 43,57 | 16,84 | -26,73 | 38,59 | 12,38 | -26,21 | 38,68 | 10,47 | -28,21 |
| Szwecja | 47,19 | 38,80 | -8,39 | 40,67 | 32,34 | -8,33 | 40,84 | 33,63 | -7,22 |
| Węgry | 44,84 | 27,16 | -17,68 | 43,83 | 27,41 | -16,42 | 48,25 | 25,49 | -22,76 |
| Wielka Brytania | 30,54 | 13,53 | -17,00 | 29,42 | 9,33 | -20,09 | 26,14 | 7,34 | -18,80 |
| Włochy | 42,23 | 27,86 | -14,37 | 44,01 | 28,12 | -15,89 | 40,80 | 25,34 | -15,46 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Komisji Europejskiej.

**Tabela 2.24. Klin podatkowy dla małżeństw bez dzieci oraz posiadających dwoje dzieci, które uzyskują 133% i 200% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016**

| Państwo | Wysokość klina podatkowego (w %) | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | | | | 2010 | | | | 2016 | | | |
| | Bezdzietni | 2 dzieci | Bezdzietni | 2 dzieci | Bezdzietni | 2 dzieci | Bezdzietni | 2 dzieci | Bezdzietni | 2 dzieci | Bezdzietni | 2 dzieci |
| | 133% | | 200% | | 133% | | 200% | | 133% | | 200% | |
| Średnia Unijna (UE 28) | 39,46 | 33,96 | 42,60 | 39,11 | 37,19 | 31,83 | 40,25 | 36,88 | 37,30 | 31,59 | 40,53 | 36,90 |
| Austria | 45,15 | 37,16 | 48,27 | 42,96 | 44,54 | 36,74 | 48,17 | 42,94 | 43,52 | 36,48 | 47,33 | 42,53 |
| Belgia | 49,87 | 43,60 | 55,49 | 51,28 | 48,54 | 42,21 | 55,87 | 51,81 | 45,20 | 38,74 | 53,85 | 49,71 |
| Bułgaria | - | - | - | - | 32,50 | 25,69 | 32,50 | 27,97 | 33,62 | 27,83 | 33,62 | 33,33 |
| Chorwacja | - | - | - | - | - | - | - | - | 37,04 | 32,01 | 38,78 | 35,44 |
| Cypr | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Czechy | 42,34 | 35,57 | 43,52 | 40,51 | 40,01 | 30,29 | 42,13 | 37,22 | 40,67 | 31,39 | 43,01 | 36,84 |
| Dania | 36,21 | 31,19 | 38,96 | 35,62 | 34,35 | 29,48 | 36,42 | 33,17 | 34,37 | 29,67 | 36,38 | 33,24 |
| Estonia | 39,63 | 35,10 | 41,47 | 38,46 | 38,85 | 34,12 | 40,09 | 36,94 | 37,94 | 31,66 | 38,99 | 34,81 |
| Finlandia | 41,19 | 36,21 | 44,22 | 40,91 | 38,89 | 34,95 | 42,29 | 39,67 | 39,97 | 36,43 | 44,10 | 41,81 |
| Francja | 45,20 | 40,56 | 50,30 | 46,61 | 46,13 | 40,56 | 49,90 | 47,07 | 42,65 | 37,46 | 48,03 | 45,07 |
| Grecja | 40,47 | 40,51 | 42,47 | 42,98 | 39,36 | 38,92 | 41,00 | 41,14 | 39,10 | 37,98 | 41,26 | 40,90 |
| Hiszpania | 36,20 | 35,20 | 38,81 | 37,48 | 36,81 | 35,72 | 39,75 | 38,30 | 36,53 | 35,47 | 39,38 | 37,97 |
| Holandia | 36,78 | 32,22 | 38,83 | 35,90 | 34,20 | 29,52 | 38,10 | 34,34 | 32,65 | 27,72 | 37,25 | 33,04 |
| Irlandia | 18,36 | 10,74 | 24,06 | 19,02 | 18,21 | 10,60 | 25,83 | 20,80 | 19,81 | 13,34 | 26,30 | 22,02 |
| Litwa | - | - | - | - | 38,87 | 37,53 | 40,60 | 39,71 | 39,19 | 36,54 | 41,20 | 39,44 |
| Luksemburg | 24,95 | 12,82 | 30,75 | 22,67 | 26,20 | 15,93 | 32,74 | 25,91 | 29,56 | 20,63 | 37,04 | 31,10 |
| Łotwa | 41,78 | 34,34 | 42,84 | 37,89 | 43,19 | 36,28 | 44,04 | 39,45 | 41,79 | 33,54 | 42,61 | 37,12 |
| Malta | - | - | - | - | 20,72 | 18,77 | 22,39 | 21,09 | 22,49 | 18,57 | 25,12 | 21,81 |
| Niemcy | 46,84 | 40,52 | 52,24 | 47,66 | 44,82 | 37,70 | 49,05 | 44,09 | 45,31 | 38,93 | 49,54 | 44,88 |
| Polska | 37,23 | 37,23 | 38,44 | 38,44 | 33,25 | 29,26 | 34,21 | 31,56 | 34,86 | 25,75 | 35,58 | 29,53 |
| Portugalia | 33,09 | 29,35 | 37,62 | 35,34 | 32,16 | 28,23 | 37,13 | 34,99 | 36,43 | 30,06 | 41,62 | 38,59 |
| Rumunia | - | - | - | - | 43,61 | 40,06 | 44,61 | 42,54 | 38,25 | 33,83 | 39,26 | 36,72 |
| Słowacja | 39,63 | 32,79 | 42,16 | 37,62 | 33,64 | 27,20 | 37,92 | 33,63 | 37,72 | 31,98 | 41,52 | 37,77 |
| Słowenia | 44,53 | 34,29 | 46,28 | 41,30 | 40,15 | 30,41 | 42,54 | 37,80 | 40,26 | 30,90 | 42,69 | 37,08 |
| Szwecja | 47,19 | 42,96 | 48,42 | 45,61 | 40,97 | 36,78 | 42,76 | 39,97 | 41,12 | 37,49 | 42,84 | 40,43 |
| Węgry | 48,40 | 40,33 | 51,74 | 46,33 | 43,83 | 36,39 | 46,61 | 41,66 | 48,25 | 37,41 | 48,25 | 41,04 |
| Wielka Brytania | 30,46 | 25,82 | 33,92 | 31,71 | 29,34 | 24,73 | 32,58 | 30,27 | 26,03 | 22,71 | 30,92 | 28,74 |
| Włochy | 42,68 | 38,58 | 46,28 | 44,21 | 43,92 | 39,58 | 47,18 | 44,73 | 42,75 | 38,40 | 47,79 | 45,30 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Komisji Europejskiej.

Na przestrzeni badanych lat największe zawężanie katalogu ulg i zwolnień podatkowych dobrze uposażonych małżeństw z dwojgiem dzieci, odnotowano w Luksemburgu, gdzie osobom tym preferencje nie przysługują w ogóle, podobnie jak w Bułgarii i Portugalii.

Badanie wpływu preferencji podatkowych na wysokość klina podatkowego pozwala stwierdzić, że w większości państw UE system podatkowy zaprojektowano tak, aby sprzyjał on realizacji celów prorodzinnych. Wysokość obciążeń fiskalnych nakładanych na wynagrodzenia w istotnym stopniu uwarunkowana jest liczbą posiadanych dzieci. Zauważalny jest fakt, że małżeństwom z dwojgiem dzieci przysługuje znacząco mniejszy zakres preferencji obniżających klin podatkowy niż rodzicom, którzy wychowują je samotnie. Należy jednocześnie podkreślić, że szeroki katalog ulg i zwolnień prorodzinnych stwarza możliwość dokonania korekty w poziomie dochodów rozporządzalnych, zwłaszcza osób najuboższych i rodzin wielodzietnych, dla których w życiu codziennym liczy się przede wszystkim bezwzględna wysokość środków pieniężnych do dyspozycji rodziny. Tak więc preferencje przyczyniają się do urzeczywistnienia zasady sprawiedliwości podatkowej.

### 2.4. Czas pracy i koszty z nim związane

Dynamiczny rozwój techniczny i społeczno-ekonomiczny oraz narodziny społeczeństwa industrialnego sprawiły, że zaczęto doceniać pracę człowieka oraz kulturę czasu wolnego. Czas pracownika został podzielony na czas pracy i czas niekwestionowanego wypoczynku[384]. Czas pracy jest pierwszym elementem życia zawodowego, który został unormowany zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym przepisami prawa pracy. Pierwszą ustawą z zakresu ochrony pracy był przyjęty w dn. 22 czerwca 1802 roku w Wielkiej Brytanii *The Factory Health and Morals Act*[385]. Na mocy tej ustawy skrócono dopuszczalny dzienny wymiar czasu pracy robotnika do 12 godzin oraz wprowadzono ograniczenia w zatrudnianiu młodocianych. Natomiast w dn. 29 października 1919 roku w Waszyngtonie uchwalono Konwencję nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą ograniczenia czasu pracy w zakładach przemysłowych do 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo[386].

Czas pracy jest elementem składowym stosunku pracy, wielkością pochodną i powiązaną z konkretnymi ustaleniami w ramach tego stosunku. Zgodnie z ustaleniami MOP oraz

---

[384] **G. Cieloch, J. Kuczyński, K. Rogoziński**, *Czas wolny – czasem konsumpcji?*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992, s. 7.

[385] Por. **T. Kozłowski**, *Inspekcja pracy na ziemiach polskich pod zaborami*, Acta Universitatis Wratislaviensis, nr 3375/2011, s. 68 i n.

[386] **L. Florek**, *Czas pracy*, Wolters Kluwers, Warszawa 2011, s. 11; **B. Kłos**, *Czas pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej,* Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 4(36)/2013, s. 57; **W. Jarmołowicz, S. Kuźmar**, *Normatywny a faktyczny czas pracy w Polsce i Unii Europejskiej – stan i uwarunkowania zmian*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 50(2)/2017, s. 77.

polskim ustawodawstwem czas pracy oznacza czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy[387]. Helena Strzemińska dodaje, że na czas pracy składają się zarówno tzw. godziny przepracowane, w których wykonywana jest praca, jak też godziny nieprzepracowane, w których zatrudniony pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w stanie gotowości do podjęcia obowiązków, lecz ich nie wykonuje z powodu niedociągnięć organizacyjnych powstałych z winy lub woli pracodawcy, przestojów, czy unormowań wynikających z przepisów prawa pracy lub ustawodawstwa socjalnego. Zatem czas pracy to nie tylko czas efektywnego wykonywania pracy, ale wszystkie okresy, w których pracodawca dysponuje pracownikiem[388].

Przeciwieństwem czasu przeznaczonego na obowiązki zawodowe jest czas wolny[389]. Jest on niezbędny do odtworzenia sił psychicznych i fizycznych zużytych w procesie pracy, życia rodzinnego i wychowania młodego pokolenia, kształcenia i rozwijania własnych umiejętności, wiedzy ogólnej, czy zainteresowań[390]. Czas pracy i czas wolny są ze sobą ściśle powiązane i wzajemnie uzależnione, podobnie jak skutki tych relacji, kształtujące osobowość, psychikę, poziom kultury i stan zdrowia jednostek. Wpływają na stan fizyczny i psychiczny pracowników, motywację do pracy, aktywność zawodową i społeczną, a także postawy i zachowania w procesie pracy[391].

Współcześnie wymiar i organizacja czasu pracy są przedmiotem rozbudowanych regulacji prawnych na poziomie międzynarodowym (Konwencje MOP, ustawodawstwo UE, w tym dyrektywa w sprawie czasu pracy) oraz regulacji zbiorowych na poziomie krajowym, sektorowym lub przedsiębiorstwa, a także negocjacji na poziomie indywidualnym[392]. Zgodnie z art. 2 dyrektywy dotyczącej czasu pracy (*Working Time Directive*) 2003/88/WE czas pracy to każdy okres, podczas którego pracownik jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje zadania lub spełnia obowiązki, zgodnie z obowiązującymi w danym państwie przepisami. Dyrektywa określa minimalne standardy dla regulacji krajowych kształtujących wymiar i niektóre aspekty organizacji czasu pracy w poszczególnych państwach członkowskich UE. Według jej postanowień pracownikowi przysługuje prawo do:

---

[387] Art. 128, §1 ustawy Kodeks pracy.
[388] **H. Strzemińska**, *Czas pracy i czas wolny w polityce społecznej*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1988, s. 5.
[389] Pojęcie czasu wolnego pojawiło się i rozpowszechniło od momentu uznania go przez Międzynarodową Konferencję UNESCO w czerwcu 1957 roku.
[390] **H. Strzemińska**, *Czas pracy i jego skracanie. Etapy-Metody-Efekty*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1976, s. 21; **K. Kwilecki**, *Rozważania o czasie wolnym. Wybrane zagadnienia*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfantego, Katowice 2011, s. 7-13.
[391] **H. Strzemińska**, *Czas pracy i czas wolny…*, op. cit., s. 7-8.
[392] **B. Kłos**, *Czas pracy…*, op. cit., s. 57-58.

– maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, nieprzekraczającego łącznie z nadgodzinami 48 godzin;
– minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin;
– minimalnego, 24-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w każdym tygodniu pracy, niezależnie od 11-godzinnych przerw dobowych;
– przerwy na odpoczynek w trakcie świadczenia pracy przez co najmniej 6 godzin;
– płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 4 tygodni;
– dobowy wymiar czasu pracy nocnej nie powinien przekraczać 8 godzin.

Kwestie dotyczące czasu pracy w Polsce reguluje kodeks pracy. Zawiera on także regulacje dotyczące urlopu wypoczynkowego oraz dni świątecznych.

W tabeli 2.25. przedstawiono o dane dotyczące kształtowania się czasu pracy w państwach UE w 2016 roku. Analizując dzienny wymiar czasu pracy można zauważyć, że regulacje prawne w UE były pod tym względem zróżnicowane. W 19 państwach obowiązywał ustawowo 8-godzinny dzień pracy, a we Francji 7-godzinny. W niektórych państwach (Włochy, Wielka Brytania, Malta, Irlandia, Dania, Cypr) nie określono ustawowo dziennego wymiaru czasu pracy, jedynie tygodniowy. Maksymalny dzienny czas pracy (wraz z nadgodzinami) wahał się od 9 godzin na Słowacji do 13 godzin w Wielkiej Brytanii, Szwecji, Irlandii, Estonii, Danii i na Węgrzech. Maksymalnego dziennego czasu pracy nie określono w prawie polskim, włoskim, fińskim, czeskim i cypryjskim. Na Łotwie maksymalny czas pracy w dniu roboczym ustalany jest w drodze negocjacji. Zaobserwować można również, że wśród państw członkowskich UE przeważał tygodniowy wymiar czasu pracy określony ustawowo na poziomie 40 godzin z możliwością jego wydłużenia do 48 godzin. Takich państw było 16. Wyjątek pod tym względem stanowiły Austria i Chorwacja, gdzie można było wydłużyć tygodniowy czas pracy maksymalnie do 50 godzin. Pięć państw przyjęło 48-godzinny tydzień pracy (Wielka Brytania, Irlandia, Holandia, Dania i Malta). Z tej grupy państw, tylko w Holandii maksymalny czas pracy ustalono na 60 godzin, w pozostałych był on równy ustawowemu. Odmienne regulacje tygodniowego czasu pracy miały Francja (gdzie czas pracy był najkrótszy w całej UE – 35 godzin), Belgia (38 godzin) oraz Niemcy (39 godzin[393]).

[393] W Niemczech regulowany jest maksymalny dzienny wymiar czasu, który ostatecznie przekładany jest na okres tygodnia. Tygodniowy czas pracy w Niemczech wynosi 39 godzin, na co składają się cztery dni pracy po 8 godzin i 7 godzin w piątek.

**Tabela 2.25. Czas pracy w państwach Unii Europejskiej w 2016 roku**

| Państwo | Dzienny wymiar czasu pracy (w godzinach) | | Tygodniowy wymiar czasu pracy (w godzinach) | | | Roczny czas pracy brutto (w godzinach) | Czas wolny od pracy (w dniach) | | Roczny czas pracy netto (w godzinach) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Usta-wowy | Maksymalny (z nadgodzinami) | Usta-wowy | Maksymalny (z nadgodzinami) | Średni rzeczywisty czas pracy | | Minimalny wymiar urlopu | Święta | |
| Średnia Unijna (UE 28) | 8,05 | 11,45 | 41,27 | 48,88 | 38,80 | 2 017,69 | 23,35 | 10,21 | 1 751,33 |
| Austria | 8 | 10 | 40 | 50 | 38,8 | 2 017,60 | 25 | 11 | 1 729,60 |
| Belgia | 8 | 9-12 | 38 | 50 | 37,8 | 1 965,60 | 20 | 9 | 1 733,60 |
| Bułgaria | 8 | 10 | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 20 | 11 | 1 832,00 |
| Chorwacja | 8 | 12 | 40 | 50 | 40 | 2 080,00 | 20 | 12 | 1 824,00 |
| Cypr | - | - | - | 48 | 38 | 1 976,00 | 20 | 13 | 1 725,20 |
| Czechy | 8-12 | - | 40 | 48 | 38 | 1 976,00 | 25 | 11 | 1 688,00 |
| Dania | - | 13 | 48 | 48 | 37 | 1 924,00 | 30 | 9 | 1 612,00 |
| Estonia | 8 | 13 | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 20 | 10 | 1 840,00 |
| Finlandia | 8 | - | 40 | - | 37,5 | 1 950,00 | 25 | 10 | 1 670,00 |
| Francja | 7 | 10-12 | 35 | 48 | 35,6 | 1 851,20 | 30 | 10 | 1 571,20 |
| Grecja | 8 | 12 | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 23 | 11 | 1 808,00 |
| Hiszpania | 8-9 | 9,29 | 40 | 41,75 | 38,5 | 2 002,00 | 22 | 14 | 1 714,00 |
| Holandia | 8-9 | 12 | 48 | 60 | 37,2 | 1 934,40 | 25 | 8 | 1 637,40 |
| Irlandia | - | 13 | 48 | 48 | 39 | 2 028,00 | 24 | 8 | 1 778,40 |
| Litwa | 8 | 12 | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 20 | 12 | 1 824,00 |
| Luksemburg | 8 | 10 | 40 | 48 | 39,75 | 2067,00 | 25 | 9 | 1 795,00 |
| Łotwa | 8 | Negocjacje | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 20 | 11 | 1 832,00 |
| Malta | - | 12,50 | 48 | 48 | 40 | 2 080,00 | 24 | 10 | 1 808,00 |
| Niemcy | 8 | 10 | 39 | 60 | 37,7 | 1 960,40 | 30 | 10 | 1 640,40 |
| Polska | 8 | - | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 20 | 10 | 1 840,00 |
| Portugalia | 8 | 10 | 40 | 48 | 39,4 | 2 048,80 | 22 | 8 | 1 808,80 |
| Rumunia | 8 | 12 | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 21 | 9 | 1 840,00 |
| Słowacja | 8 | 9-12 | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 25,1 | 10 | 1 799,20 |
| Słowenia | 8 | 10 | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 20 | 12 | 1 824,00 |
| Szwecja | 8 | 13 | 40 | 48 | 37,2 | 1 934,40 | 25 | 11 | 1 646,40 |
| Węgry | 8 | 13 | 40 | 48 | 40 | 2 080,00 | 20 | 10 | 1 840,00 |
| Wielka Brytania | - | 13 | 48 | 48 | 37 | 1 924,00 | 24,8 | 8 | 1 681,28 |
| Włochy | - | - | 40 | 48 | 38 | 1 976,00 | 28 | 9 | 1 694,80 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Developments in working time 2015–2016*, https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/developments-in-working-time-2015-2016 [dostęp 04.12.2018].

Dane tabeli 2.25. ukazują także średnią liczbę rzeczywiście przepracowanych godzin w tygodniu. W całej UE średni tygodniowy czas pracy w 2016 roku wyniósł 38,80 godziny. Przeciętny tygodniowy czas pracy w starych państwach członkowskich UE-15 wyniósł 38,03 godziny, natomiast w państwach, które dołączyły w 2004 roku i później wynosił on 39,69 godziny. Różnica ta wynika z przyjętej polityki gospodarowania czasem pracy w obu grupach krajów. W krajach UE-15 występuje tendencja do skracania czasu pracy i wydłużania czasu wolnego.

Długość urlopu wypoczynkowego ustalonego w regulacjach prawnych lub wynegocjowanego w układach zbiorowych oraz liczba dni świątecznych w poszczególnych państwach istotnie wpływa na zróżnicowanie rocznego wymiaru czasu pracy. Średni roczny czas pracy w UE w 2016 roku wynosił 1751,33 godziny. Najkrótszy roczny wymiar czasu pracy odnotowano we Francji (1571,20 godziny), Danii (1612 godzin), Holandii (1637,40 godziny) Niemczech (1640,40 godziny) i Szwecji (1646,40 godziny). Z kolei najdłużej pracowano w Estonii, Polsce, Rumunii i na Węgrzech (po 1840 godzin rocznie). Oznacza to, że Francuzi pracują średnio o około 11 dni krócej w roku niż Estończycy, Polacy, Rumunii czy Węgrzy. Na wyróżnienie zasługują Czechy i Cypr, które z nowoprzyjętych państw UE mają relatywnie krótki roczny czas pracy, odpowiednio 1688 i 1725,20 godziny. Potwierdza się również fakt, że w państwach starej UE-15 pracownikom przysługuje więcej dni urlopowych. Obywatele Francji, Danii, Niemiec mają do dyspozycji 30 dni urlopowych, z kolei Włosi – 28. W krajach Europy Wschodniej i Południowo-Wschodniej pracownikom przysługuje od 20 do 22 dni urlopu. Najwięcej dni wolnych od pracy z okazji świąt mają Hiszpanie (14), Cypryjczycy (13) oraz Słoweńcy, Litwini, Chorwaci (12), a najmniej Brytyjczycy, Irlandczycy, Portugalczycy i Holendrzy (8).

Podsumowując należy zaznaczyć, że dywersyfikacja czasu pracy w państwach UE wynika z faktu, że w większości starych państw członkowskich, wymiar czasu pracy jest ustalany w drodze układów zbiorowych, bądź negocjacji pomiędzy partnerami społecznymi (związkami pracodawców i związkami pracowników). Tak zatwierdzane standardy czasu pracy są z reguły niższe od określonych ustawowo i charakteryzują się zmiennością w czasie, zależą od poszczególnych sektorów gospodarki oraz siły przetargowej strony[394].

Właściwe wykorzystanie czasu pracy bezpośrednio wpływa na efekty jednostki gospodarczej, a czas niewykorzystany podwyższa koszty pracy. Do czasu niewykorzystanego, tj. nieprzepracowanego zalicza się urlopy wypoczynkowe, absencję chorobową, zwolnienia z tytułu

[394] **B. Kłos**, *Czas pracy…*, op. cit., s. 93.

sprawowania opieki nad dzieckiem, urlopy macierzyńskie, nieobecności z przyczyn losowych (śmierć członka rodziny), przestoje, a także naruszenia dyscypliny czasu pracy[395].

Urlop wypoczynkowy jest okresem, w którym pracownik nie świadczy pracy. W myśl artykułu 172 Kodeksu pracy, za czas urlopu wypoczynkowego zatrudnionemu przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby wykonywał swoje obowiązki. Zatem wynagrodzenia za czas urlopów są elementem ewidencjonowanych kosztów pracy. Do kosztów pracy należy zaliczyć także zapłaty za czas usprawiedliwionych nieobecności w pracy (zwolnienia lekarskie), opłacone przez pracodawców. Liczba wystawianych zwolnień rośnie i coraz częściej nie wynikają one z obiektywnych przyczyn złego stanu zdrowia, lecz są sposobem ucieczki od pracy, czy wykorzystania czasu na załatwienie spraw prywatnych. Zwolnienia chorobowe skracają efektywny czas pracy, powodują wzrost kosztów pracy i obniżenie konkurencyjności przedsiębiorstwa. Niewykorzystanym czasem pracy są także przestoje. Jeżeli wynikają one ze złej organizacji pracy, pracownikowi przysługuje zapłata według osobistego zaszeregowania[396]. Przestoje stanowią zatem istotną pozycję wzrostu kosztów pracy. Jednak powierzenie pracownikowi pracy zastępczej może koszty te znacznie ograniczyć.

**Podsumowanie**

Koszty pracy są nie tylko ważnym elementem rachunku ekonomicznego każdego przedsiębiorstwa, ale stanowią także zasadnicze zagadnienie dla państwa. Wynika to z faktu, iż na konkurencyjność gospodarki jako całości składają się konkurencyjności ogółu podmiotów w niej funkcjonujących, a dochody z pracy stanowiące podstawowe źródło utrzymania pracowników i ich rodzin określają wielkość ich konsumpcji. Z przeprowadzonych badań wynika, że zarówno w Polsce, jak i w pozostałych państwach UE, poziom kosztów pracy systematycznie wzrasta. Poziom, jak i struktura kosztów pracy w poszczególnych krajach UE jest zróżnicowana, a występujące rozbieżności nie sprzyjają realizacji wspólnej polityki społeczno-gospodarczej w krajach członkowskich. Wskazuje to na potrzebę wypracowania uwarunkowań mających na celu harmonizację treści ekonomicznej i metodyki ujmowania składników kosztów pracy.

W większości państw członkowskich zaobserwowano szybszy wzrost pozapłacowych kosztów pracy niż wynagrodzeń, który może wynikać z utrzymywania się niekorzystnych relacji pomiędzy liczbą zatrudnionych a liczbą beneficjentów świadczeń społecznych, będącymi konsekwencją zmian demograficznych. Obciążenia publiczne w strukturze kosztów pracy są istotnym źródłem dochodów budżetowych pozwalającym na realizację zadań i funkcji państwa.

---

[395] **K. Kolegowicz, B. Kulisa, A. Nehring**, *Aspekty…*, op. cit., s. 34-35.
[396] Art. 81, §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141.

Polska należy do grupy państw o relatywnie niskich kosztach pracy, co jest związane ze stosunkowo niskimi płacami. Poziom klina podatkowego, który jest ściśle związany z kosztami pracy, był niższy od średniej w UE o około 5 p. proc., ale ze względu na duży udział składek na powszechne ubezpieczenia społeczne charakteryzuje się niekorzystną strukturą w porównaniu z innymi państwami. Klin podatkowy w Polsce wyróżnia się niską progresywnością, w związku z czym nie pełni on funkcji redystrybucyjnej. Jego wysoki poziom, przy jednocześnie małej progresywności, może wpływać negatywnie na funkcjonowanie rynku pracy, prowadzić do rozwoju szarej strefy oraz pogłębiania się ubóstwa, czy wykluczenia społecznego grup szczególnie wrażliwych i szybciej reagujących na zmiany opodatkowania (osoby o niskich dochodach i obarczone dziećmi).

Konstrukcja klina podatkowego umożliwia realizowanie określonych celów społecznych. W większości państw UE w systemach podatkowych uwzględniono preferencje, które związane są ze zwolnieniami i ulgami podatkowymi pozwalającymi realnie złagodzić ciężar podatkowy rodziny w obliczu zwiększonych kosztów jej funkcjonowania w przypadku posiadania dzieci. Skala preferencji prorodzinnych w poszczególnych państwach UE jest zdywersyfikowana i uwarunkowana liczbą wychowywanych dzieci. Preferencje prorodzinne stwarzają możliwość dokonania korekty w poziomie dochodów rozporządzalnych, zwłaszcza osób najuboższych i rodzin wielodzietnych, dla których w życiu codziennym liczy się przede wszystkim bezwzględna wysokość dochodów. Stosowanie preferencji podatkowych powinno jednocześnie zapobiegać uzależnieniu od zasiłków socjalnych i wspierać aktywność zawodową.

W okresie badawczym w zdecydowanej większości państw UE (również w Polsce) opodatkowanie pracy zostało obniżone. Wyjątek stanowiły Hiszpania, Włochy, Portugalia, Irlandia, gdzie odnotowano wzrost klina podatkowego. W tych państwach sytuację taką wymusił kryzys finansów publicznych, a celem podwyższenia podatków i składek związanych z pracą, było zmniejszanie deficytów budżetowych oraz spowolnienie przyrostu długu publicznego.

Analizując dane kształtowania się czasu pracy można wskazać na odmienne jego regulacje w poszczególnych krajach UE. W państwach członkowskich UE-15 przeciętny tygodniowy czas pracy był krótszy niż w krajach, które dołączyły do wspólnoty w roku 2004, a różnica ta wynika z przyjętej polityki gospodarowania czasem pracy w obu grupach państw. Ponadto w krajach UE-15 występuje tendencja do skracania czasu pracy i wydłużania czasu wolnego. Właściwe wykorzystanie czasu pracy bezpośrednio wpływa na efekty przedsiębiorstwa, a czas niewykorzystany przyczynia się do podwyższenia kosztów pracy i obniżenia jego konkurencyjności.

# Rozdział III
# Gospodarowanie zasobami pracy w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem województw lubuskiego i wielkopolskiego

## 3.1. Przemiany na polskim rynku pracy

Transformacja ustrojowa gospodarki na początku lat 90. XX wieku zasadniczo zmieniła model funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Liberalizacja gospodarki odsłoniła szereg nieefektywnie ulokowanych zasobów, w tym zasobów pracy[397]. Do czasu podjęcia reform rynkowych w 1989 roku popyt na pracę determinowany był przez podaż pracy. W polityce zatrudnienia realizowana była zasada pełnego zatrudnienia, a zatrudnienie stanowiło najtańszy i najłatwiej dostępny czynnik produkcji[398]. Panowało przekonanie, że trwały i bardzo wysoki popyt na pracę w stosunku do jej podaży przy jednoczesnym występowaniu dużego bezrobocia ukrytego[399] był zasadniczą barierą wzrostu produkcji[400]. Zdecydowana większość zatrudnionych pracowała w sektorze państwowym (około 70% ogółu pracujących), natomiast w sektorze prywatnym tylko 29,60%, z czego 20,80% stanowili zatrudnieni w rolnictwie, a 8,80% w sektorze pozarolniczym. Panująca sytuacja wywołała na rynku pracy wiele ujemnych zjawisk, m.in. obniżenie dyscypliny pracy, marnotrawstwo kwalifikacji pracowników, prawo każdego obywatela do pracy wiązało się z obowiązkiem pracy w państwowym przedsiębiorstwie oraz spadek prestiżu wyższego wykształcenia np. awans czy rozwój kariery zawodowej odbywał się przeważnie według kryterium przynależności partyjnej, a nie kwalifikacji zawodowych czy umiejętności. Zaczęto postrzegać płacę jako należną pracownikowi kwotę za przebywanie w pracy, a nie jako miernik wartości[401].

Liberalizacja gospodarki i deregulacja rynku pracy w Polsce odbywała się w trzech etapach reform społecznych. Etap pierwszy (lata 1989-1998) obejmował działania osłonowe przy

---

[397] **U. Sztanderska**, *Czynniki kształtujące bezrobocie w Polsce*, w: **S. Golinowska** (red.), *Bezrobocie – nowy problem społeczny w krajach dokonujących transformacji systemu gospodarczego i restrukturyzacji gospodarki*, Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1992, s. 3.

[398] **Z. Dach**, *Bezrobocie…*, op. cit., s. 15.

[399] W roku 1989 na jedną osobę poszukującą pracy przypadało aż 26,5 wolnych miejsc pracy, natomiast ukryte bezrobocie szacowano na około 20-30% ogółu zatrudnionych. **S. Miklaszewski**, *Przemiany na polskim rynku pracy po przystąpieniu do Unii Europejskiej*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 791/2006, s. 19

[400] **D. Kopycińska**, *Wykorzystanie siły roboczej w gospodarce polskiej centralnie kierowanej*, Monografie i Opracowania Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, nr 317/1990, s. 125; **A. Szydlik-Leszczyńska**, *Funkcjonowanie współczesnego…*, op. cit., s. 17.

[401] **A. Szydlik-Leszczyńska**, *Funkcjonowanie współczesnego…*, op. cit., s. 17; **A. Krzętowska, A. Jagodziński**, *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia*, Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Nauki Ekonomiczne, nr 1(23)/2016, s. 10-11.

inicjowaniu i upowszechnianiu procesu urynkowienia[402]. Dominujący dotychczas w gospodarce centralnie planowanej rynek pracownika stał się rynkiem pracodawcy. W warunkach dokonującej się przemiany ustrojowej powstał wolny rynek pracy, na którym zaczęły obowiązywać liberalne zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników. Pracodawcy zaczęli kierować się efektywnością oraz rachunkiem ekonomicznym i zatrudniać dostosowaną do potrzeb liczbę pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, kompetencjach, wykształceniu czy wieku, jaki był optymalny z perspektywy interesów przedsiębiorstwa[403]. W konsekwencji zmian nastąpiło zmniejszenie aktywności ekonomicznej przedsiębiorstw, gwałtowny spadek popytu na zasoby pracy w następstwie czego pojawiło się bezrobocie i to o charakterze jawnym[404]. Po raz pierwszy w okresie powojennym bezrobocie stało się problemem społecznym i ekonomicznym[405]. Działania osłonowe wobec bezrobocia wyznaczały ustawy, które wielokrotnie były zmieniane:

- ustawa z dnia 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu[406];
- ustawa z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu[407];
- ustawa z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu[408].

Drugi etap reform przypada na lata 1998-2001. W tym czasie nastąpiła z jednej strony decentralizacja, a z drugiej – urynkowienie sfery społecznej. Państwo zaczęło stopniowo wycofywać się z bezpośredniej ingerencji na rynku pracy, m.in. z normowania płac i zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Polityka redukcji zatrudnienia ukierunkowana była na kształtowanie płac minimalnych, pośrednictwo pracy, budowanie systemu informacji o stanie na rynku pracy, socjalną osłonę bezrobotnych w formie pakietów socjalnych negocjowanych w drodze porozumień zbiorowych. Odpowiedzialność za ochronę socjalną pracowników została przeniesiona z instytucji publicznych na przedsiębiorstwa prywatne[409].

W trzeciej fazie reform, która rozpoczęła się w 2002 roku, zainicjowano popularyzowanie koncepcji aktywnej polityki społecznej i aktywnej polityki zatrudnienia. W polityce ekonomicznej skoncentrowano się na dążeniu do likwidacji rygorystycznych, sztywnych form zatrudnienia oraz rozwiązań prawno-finansowych, które nie zachęcały pracodawców do

---

[402] **B. Woźniak-Jęchorek**, *Instytucjonalne uwarunkowania…*, op. cit., s. 119.
[403] **A. Krzętowska, A. Jagodziński**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 11.
[404] **W. Jarmolowicz**, *Rynek pracy i polityka państwa na rynku pracy w Polsce okresu transformacji i integracji gospodarczej*, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica, nr 281/2013, s. 140.
[405] **A. Szydlik-Leszczyńska**, *Funkcjonowanie współczesnego…*, op. cit., s. 17.
[406] Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu, Dz.U. 1989 nr 75 poz. 446.
[407] Ustawa z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu, Dz.U. 1991 nr 106 poz. 457.
[408] Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz.U. 1995 nr 1 poz. 1.
[409] **B. Woźniak-Jęchorek**, *Instytucjonalne uwarunkowania…*, op. cit., s. 119-120.

stosowania elastycznych form zatrudnienia oraz obligowały do ponoszenia wysokich kosztów pracy[410]. W okresie tym prowadzono aktywną politykę rynku pracy opartą na ustawach: o zatrudnieniu socjalnym[411], o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie[412], o pomocy społecznej[413] i o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[414]. W tych aktach prawnych określono szereg instrumentów, które państwo wykorzystało do realizacji programów aktywizujących poprzez m.in. wspieranie zatrudnienia socjalnego lub subsydiowanego oraz utworzenie agencji pracy tymczasowej. Ustawodawca wprowadził w ten sposób regulacje ochronne i przyczynił się do uelastycznienia polskiego rynku pracy. Ponadto ograniczony został zakres pasywnej polityki (np. likwidacja zasiłków przedemerytalnych). W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach uwzględniono założenia i cele strategii lizbońskiej[415] oraz innych zarządzeń wskazujących potrzebę i możliwości prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego oraz produktywnego zatrudnienia[416].

Istotny wpływ na zmianę sytuacji na rynku pracy oraz prowadzonej na nim polityki wywarły działania związane z akcesją Polski do UE. Objęły one dostosowanie prawodawstwa w zakresie pracy oraz wdrożenie Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Od momentu przystąpienia Polski do struktur europejskich znaczący wpływ na politykę zatrudnienia mają kwestie związane ze swobodnym przepływem osób w ramach kształtowania się wspólnego rynku pracy (w tym ze zjawiskiem migracji zarobkowej), a także z absorbcją i wykorzystywaniem funduszy strukturalnych, głównie ze środku z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS)[417,418].

## 3.2. Analiza poziomu, struktury i dynamiki zatrudnienia w Polsce w latach 2004-2016

### 3.2.1. Aktywność ekonomiczna ludności i zatrudnienie w Polsce

W 2016 roku ludność aktywna zawodowo w wieku 15 lat i więcej liczyła 17,26 mln osób, z tego 16,20 mln pracujących i około 1 mln bezrobotnych (tabela 3.1.). Populacja osób biernych

---

[410] Ibidem, s. 120.
[411] Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143.
[412] Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873.
[413] Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593.
[414] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[415] Przyjęty na posiedzeniu Rady Europejskiej 23-24 marca 2000 roku program społeczno-gospodarczy UE określił m.in. osiągnięcie do 2010 roku współczynnika zatrudnienia osób w wieku 15-64 lat na poziomie 70%, wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15-64 lat na poziomie 60%, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat na poziomie 50%. **B. Woźniak-Jęchorek**, *Instytucjonalne uwarunkowania…*, op. cit., s. 120.
[416]Ibidem, s. 120.
[417] W latach 2004-2010 w ramach funduszu EFS głównym instrumentem wspierającym działania podejmowane w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia na polskim rynku pracy był Program Operacyjny „Kapitał Ludzki".
[418] **M. Knapińska**, *Wspólny europejski rynek pracy. Geneza – rozwój – funkcjonowanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012, s. 26-27; **W. Jarmołowicz, K. Szarzec,** *Liberalizm a interwencjonizm...*, op. cit., s. 314; **W. Jarmołowicz, M. Knapińska,** *Współczesne teorie…*, op. cit., s. 128-132.

zawodowo wyniosła 13,4 mln osób. Liczba osób aktywnych zawodowo w wieku 15 lat i więcej wzrosła o 235 tys. w stosunku do roku bazowego (2004). Jednakże w porównaniu do roku 2014 ich liczba spadła o 228 tys. W 2016 roku populacja osób pracujących wzrosła o 2,4 mln w stosunku do roku bazowego (był to wzrost o 17,35%). Liczba osób biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej w 2016 roku zmniejszyła się w stosunku do roku 2007 (kiedy to było ich najwięcej) o ponad 1,1 mln osób. Zasób bezrobocia w 2016 roku był ponad trzykrotnie niższy niż na początku analizowanego okresu. Przez cały badany okres rosła wartość współczynnika aktywności zawodowej. W 2016 roku w porównaniu do 2004 roku zwiększył się on z 54,70% do 56,20%. W wyniku prezentowanych zmian na rynku pracy liczba osób niepracujących (bezrobotnych, jak i biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej) przypadających na 1000 osób pracujących zdecydowanie się zmniejszyła. W 2004 roku na 1000 pracujących osób przypadało 1256 osób niepracujących, z kolei w 2016 roku wskaźnik ten wynosił 895 osoby.

**Tabela 3.1. Aktywność ekonomiczna ludności w Polsce w wieku 15 lat i więcej (według klasyfikacji BAEL)**

| Rok | Liczba ludności w wieku 15 lat i więcej (w tys.) | Aktywni zawodowo | | | Bierni zawodowo (w tys.) | Współczynnik aktywności zawodowej (w %) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Razem (w tys.) [1]+[2] | Pracujący (w tys.) [1] | Bezrobotni (w tys.) [2] | | |
| 2004 | 31 123,00 | 17 025,00 | 13 795,00 | 3 230,00 | 14 098,00 | 54,70 |
| 2005 | 31 258,00 | 17 161,00 | 14 116,00 | 3 045,00 | 14 097,00 | 54,90 |
| 2006 | 31 365,00 | 16 938,00 | 14 594,00 | 2 344,00 | 14 427,00 | 54,00 |
| 2007 | 31 392,00 | 16 859,00 | 15 241,00 | 1 619,00 | 14 533,00 | 53,70 |
| 2008 | 31 373,00 | 17 011,00 | 15 800,00 | 1 211,00 | 14 362,00 | 54,20 |
| 2009 | 31 461,00 | 17 279,00 | 15 868,00 | 1 411,00 | 14 181,00 | 54,90 |
| 2010 | 30 955,00 | 17 123,00 | 15 473,00 | 1 650,00 | 13 832,00 | 55,30 |
| 2011 | 31 003,00 | 17 221,00 | 15 562,00 | 1 659,00 | 13 782,00 | 55,50 |
| 2012 | 31 038,00 | 17 340,00 | 15 591,00 | 1 749,00 | 13 698,00 | 55,90 |
| 2013 | 31 037,00 | 17 361,00 | 15 568,00 | 1 793,00 | 13 676,00 | 55,90 |
| 2014 | 30 985,00 | 17 428,00 | 15 862,00 | 1 567,00 | 13 556,00 | 56,20 |
| 2015 | 30 962,00 | 17 388,00 | 16 084,00 | 1 304,00 | 13 574,00 | 56,20 |
| 2016 | 30 703,00 | 17 260,00 | 16 197,00 | 1 063,00 | 13 443,00 | 56,20 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Zatrudnienie określa liczbę osób aktywnych zawodowo. Jest płatną formą świadczenia ludzkiej pracy, pozwalającą wytworzyć określone produkty lub usługi w celu zaspokojenia potrzeb potencjalnych odbiorców[419]. Z zatrudnieniem jest ściśle związane wynagrodzenie, które powinno być ekwiwalentne do wykonywanych zadań i obowiązków. Jednakże ani wysokość, ani dynamika wynagrodzenia nie przesądzają o tym, czy osoba wykonująca pracę jest

[419] **J. Lichtarski**, *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2005, s. 216.

pracownikiem, lecz stosunek zależności, jaki występuje pomiędzy tą osobą a pracodawcą[420].

Według GUS zatrudnieni w gospodarce narodowej to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy na czas określony (w tym zatrudnione sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy najemni w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie oraz nauczyciele w stanie nieczynnym lub przebywający na urlopach zdrowotnych. Zgodnie z metodologią badań obejmujących podmioty gospodarki narodowej do pracujących zalicza się[421]:

1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie lub wybór) lub stosunku służbowego, łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo oraz osoby zatrudnione za granicą na rzecz jednostek krajowych;
2) pracodawców i pracujących na własny rachunek:
    a) właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin), tj. pracujących w gospodarstwach indywidualnych oraz indywidualnych właścicieli zwierząt gospodarskich nie posiadających użytków rolnych;
    b) właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z bezpłatnie pomagającymi członkami ich rodzin; z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce) podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie;
    c) inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody (np. architekt, lekarz, adwokat);
3) osoby wykonujące pracę nakładczą;
4) agentów (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);
5) członków spółdzielni produkcji rolniczej (rolniczych spółdzielni produkcyjnych, innych spółdzielni zajmujących się produkcją rolną i spółdzielni kółek rolniczych);
6) duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie.

Na podstawie powyższej klasyfikacji można wskazać, że liczba pracujących w gospodarce narodowej będzie zawsze wyższa od liczby zatrudnionych. W ramach przeprowadzonej analizy zatrudnienie utożsamiane będzie z liczbą osób czynnych zawodowo, które poprzez

[420] **M. Nyk**, *Diagnoza i tendencje w obszarze zatrudnienia w gospodarce polskiej. Ujęcie regionalne*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 47(3)/2017, s. 308; **Z. Jacukowicz**, *Kompleksowe zarządzanie…*, op. cit., s. 81-83.
[421] *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.

wykonywaną odpłatnie pracę – wytwarzając produkty i usługi – zaspokajają potrzeby ludzkie, na podstawie stosunku pracy w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy[422].

Popyt na pracę stanowi łączne zapotrzebowanie na pracowników, które jest zgłaszane przez wszystkie podmioty gospodarcze. Składają się na niego już zajęte miejsca pracy (pracujący) oraz oferowane miejsca pracy (wakaty). Najczęściej popyt na pracę analizuje się wykorzystując liczbę zatrudnionych oraz wskaźnik zatrudnienia, który określa procentowy udział liczby osób zatrudnionych w ogólnej liczbie ludności aktywnej zawodowo[423].

**Tabela 3.2. Poziom, dynamika zmian oraz wskaźniki zatrudnienia w Polsce**

| Rok | Liczba zatrudnionych (w tys.) [1] | Zmiany ilościowe w poziomie bezrobocia (w tys.) | Dynamika zmian w poziomie bezrobocia (w %) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu | | Liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | (w tys.) [2] | (w %) [2]:[1] | (w tys.) [3] | (w %) [3]:[1] |
| 2004 | 9 040,40 | - | - | 44,3 | 6 921,15 | 76,56 | 649,17 | 7,18 |
| 2005 | 9 228,66 | 188,26 | 2,08 | 45,2 | 7 080,60 | 76,72 | 654,91 | 7,10 |
| 2006 | 9 498,49 | 269,83 | 2,92 | 46,5 | 7 292,38 | 76,77 | 647,56 | 6,82 |
| 2007 | 9 898,61 | 400,12 | 4,21 | 48,6 | 7 637,74 | 77,16 | 634,98 | 6,41 |
| 2008 | 10 201,52 | 302,92 | 3,06 | 50,4 | 7 866,13 | 77,11 | 651,56 | 6,39 |
| 2009 | 10 042,35 | -159,18 | -1,56 | 50,4 | 7 724,01 | 76,91 | 669,51 | 6,67 |
| 2010 | 10 081,55 | 39,20 | 0,39 | 50,0 | 7 844,50 | 77,81 | 668,05 | 6,63 |
| 2011 | 10 119,91 | 38,36 | 0,38 | 50,2 | 7 884,44 | 77,91 | 659,36 | 6,52 |
| 2012 | 10 022,33 | -97,59 | -0,96 | 50,2 | 9 017,93 | 89,98 | 899,81 | 8,98 |
| 2013 | 10 080,18 | 57,86 | 0,58 | 50,2 | 9 043,32 | 89,71 | 907,33 | 9,00 |
| 2014 | 10 339,80 | 259,62 | 2,58 | 51,2 | 9 285,93 | 89,81 | 924,35 | 8,94 |
| 2015 | 10 529,31 | 189,51 | 1,83 | 51,9 | 9 473,68 | 89,97 | 926,10 | 8,80 |
| 2016 | 10 920,74 | 391,44 | 3,72 | 52,8 | 9 842,39 | 90,13 | 936,57 | 8,58 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016*.

W tabeli 3.2. zaprezentowano dane dotyczące poziomu zatrudnienia i jego dynamikę zmian, z uwzględnieniem liczby zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu. Jak wskazują jej dane niemalże w całym badawczym okresie rosła liczba zatrudnionych w polskiej gospodarce (z wyjątkiem 2009 i 2012 roku). Można stwierdzić, że sytuacja w liczbie pracujących w Polsce była uzależniona od warunków gospodarczych w kraju i zagranicą, a spadek liczby pracujących w 2009 roku był następstwem globalnego kryzysu gospodarczego[424]. Negatywne tendencje makroekonomiczne, będące efektem załamania koniunktury światowej przyczyniły się do pogorszenia sytuacji na polskim rynku pracy, lecz nie w tak dużym stopniu, jak w krajach członkowskich UE. Liczba zatrudnionych w Polsce w 2004 roku wynosiła 9,04 mln osób, a w 2016 roku już 10,92 mln. Oznacza to wzrost o 20,80%. Zjawisko to należy ocenić

[422] Art. 22 ust 1 ustawy Kodeks pracy.
[423] **K. Bartosik**, *Popytowe i podażowe uwarunkowania polskiego bezrobocia*, Gospodarka narodowa, nr 11-12/2012, s. 29.
[424] **P. Antoszak**, *Sytuacja na rynku pracy w Polsce*, Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze, nr 8/2018, s. 18.

pozytywnie.

Z danych tabeli 3.2. wynika jeszcze jeden istotny fakt, mianowicie zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy wykazywało trend rosnący (wzrost o 2,55 mln osób przez cały okres). Udział liczby zatrudnionych na pełen etat wzrósł z 76,56% w 2004 roku do 90,13% w 2016 roku. Umowy w niepełnym wymiarze czasowym są bardziej korzystne dla pracodawców ze względu na możliwość redukcji kosztów pracy i dostosowania liczby etatów do potrzeb przedsiębiorstwa. Stąd też w obrębie zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy również występowała tendencja rosnąca (wzrost o 273 tys.), jednakże liczba takich osób była ponad dziesięciokrotnie niższa niż liczba zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu. Na przestrzeni badanych lat udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasowym wśród ogółu zasobu zatrudnienia ukształtował się na średnim poziomie 7,54%. Oznacza to, że pracodawcy coraz częściej i chętniej zatrudniają na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

### 3.2.2. Zróżnicowanie poziomu zatrudnienia w województwach Polski

Kształtowanie się poziomu zatrudnienia w poszczególnych województwach Polski w latach 2004-2016 przedstawiono w tabeli 3.3. Z zawartych w niej danych wynika, że największym zatrudnieniem charakteryzowało się w badanym okresie województwo mazowieckie (wynosiło ono 2,48 mln w 2016 roku, co stanowiło 22,69% ogółu zatrudnionych w kraju). Na kolejnych miejscach, z prawie dwukrotnie mniejszym zatrudnieniem niż region stołeczny, uplasowały się województwa: śląskie (1,30 mln w analogicznym okresie, 11,88%) i wielkopolskie (1,69 mln, 10,71%). Najniższy poziom zatrudnienia wystąpił w województwach: opolskim (211 tys. w 2016 roku, 1,93%), podlaskim (230 tys., 2,10%), lubuskim (237 tys., 2,17%) i świętokrzyskim (249 tys., 2,28%).

**Tabela 3.3. Zróżnicowanie poziomu zatrudnienia w województwach**

| Rok | Poziom zatrudnienia (w tys.) w województwie: | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | dolnośląskim | kujawsko-pomorskim | lubelskim | lubuskim | łódzkim | małopolskim | mazowieckim | opolskim | podkarpackim | podlaskim | pomorskim | śląskim | świętokrzyskim | warmińsko-mazurskim | wielkopolskim | zachodniopomorskim |
| 2004 | 697,16 | 438,15 | 370,28 | 206,07 | 561,73 | 729,34 | 1 829,28 | 199,00 | 397,43 | 209,74 | 494,76 | 1 187,56 | 231,73 | 269,49 | 874,23 | 344,47 |
| 2005 | 711,72 | 438,86 | 374,25 | 210,58 | 574,17 | 734,29 | 1 887,14 | 201,30 | 403,98 | 210,63 | 511,80 | 1 203,56 | 234,72 | 274,99 | 903,40 | 353,28 |
| 2006 | 739,31 | 453,17 | 381,66 | 217,59 | 586,99 | 758,39 | 1 939,67 | 203,54 | 413,22 | 213,53 | 530,15 | 1 232,28 | 240,58 | 284,25 | 939,06 | 365,12 |
| 2007 | 779,51 | 467,49 | 393,50 | 224,10 | 623,54 | 775,29 | 2 058,43 | 207,62 | 429,40 | 222,31 | 550,33 | 1 266,08 | 248,42 | 292,68 | 986,54 | 373,38 |
| 2008 | 806,87 | 484,56 | 409,30 | 231,51 | 630,48 | 811,81 | 2 115,34 | 215,57 | 444,04 | 228,33 | 570,12 | 1 300,41 | 261,32 | 291,97 | 1 011,84 | 388,05 |
| 2009 | 779,20 | 464,13 | 397,84 | 224,85 | 599,64 | 803,40 | 2 227,67 | 207,87 | 422,59 | 217,21 | 560,67 | 1 260,92 | 247,13 | 279,14 | 983,47 | 366,61 |
| 2010 | 784,00 | 464,34 | 407,77 | 228,11 | 614,16 | 815,40 | 2 222,63 | 205,81 | 429,94 | 215,18 | 554,39 | 1 256,32 | 244,90 | 282,48 | 995,74 | 360,39 |
| 2011 | 781,96 | 464,22 | 408,51 | 227,27 | 610,41 | 823,55 | 2 243,13 | 202,94 | 434,09 | 217,53 | 547,63 | 1 260,55 | 245,30 | 278,29 | 1 013,52 | 361,02 |
| 2012 | 776,29 | 457,50 | 398,21 | 220,81 | 598,40 | 821,50 | 2 234,90 | 196,69 | 421,55 | 213,18 | 540,66 | 1 253,20 | 238,57 | 280,41 | 1 014,89 | 355,57 |
| 2013 | 788,68 | 456,06 | 402,41 | 221,08 | 597,69 | 827,40 | 2 249,08 | 197,24 | 426,83 | 214,69 | 545,29 | 1 241,05 | 238,44 | 275,33 | 1 040,58 | 358,34 |
| 2014 | 807,61 | 466,60 | 406,78 | 227,00 | 612,37 | 848,06 | 2 317,18 | 202,87 | 433,19 | 219,59 | 567,90 | 1 257,15 | 239,48 | 281,87 | 1 090,32 | 361,83 |
| 2015 | 827,77 | 474,25 | 411,22 | 229,51 | 621,69 | 865,37 | 2 372,31 | 204,86 | 436,18 | 222,19 | 582,12 | 1 262,71 | 243,19 | 286,38 | 1 120,66 | 368,91 |
| 2016 | 857,05 | 486,27 | 424,28 | 237,47 | 641,20 | 906,17 | 2 478,28 | 210,86 | 451,55 | 229,70 | 607,21 | 1 297,66 | 249,34 | 294,35 | 1 169,13 | 380,21 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016*.

Przedstawiona różnorodność w poziomie zatrudnienia poszczególnych regionów jest uwarunkowana także liczbą populacji zamieszkujących dane województwa, co determinuje wielkość rynków pracy. Stąd w celu uzupełnienia informacji o sytuacji na rynkach pracy danych regionów, w tabeli 3.4. zaprezentowano wysokość wskaźników zatrudnienia. Ich wartości w analizowanych latach wskazują, że stopień wykorzystania zasobów pracy podlegał istotnym wahaniom.

**Tabela 3.4. Wskaźnik zatrudnienia w województwach**

| Rok | Wskaźnik zatrudnienia (w %) w województwie: | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | dolnośląskim | kujawsko-pomorskim | lubelskim | lubuskim | łódzkim | małopolskim | mazowieckim | opolskim | podkarpackim | podlaskim | pomorskim | śląskim | świętokrzyskim | warmińsko-mazurskim | wielkopolskim | zachodniopomorskim |
| 2004 | 40,20 | 43,80 | 47,70 | 42,10 | 44,70 | 47,10 | 47,70 | 43,00 | 44,80 | 47,10 | 42,50 | 41,30 | 41,90 | 41,60 | 46,80 | 41,40 |
| 2005 | 42,00 | 44,70 | 48,60 | 44,60 | 45,70 | 47,40 | 47,80 | 44,70 | 45,20 | 48,00 | 43,50 | 42,30 | 44,00 | 41,60 | 47,20 | 41,80 |
| 2006 | 44,90 | 44,30 | 48,80 | 45,70 | 47,10 | 48,10 | 49,90 | 45,80 | 46,70 | 47,80 | 45,60 | 43,90 | 46,50 | 43,20 | 48,30 | 42,10 |
| 2007 | 46,50 | 45,80 | 51,10 | 48,20 | 49,70 | 48,90 | 51,90 | 46,40 | 49,30 | 49,60 | 48,10 | 46,10 | 49,60 | 46,00 | 49,90 | 43,70 |
| 2008 | 48,10 | 47,70 | 50,40 | 49,00 | 51,60 | 50,40 | 55,30 | 47,80 | 50,20 | 51,10 | 49,80 | 48,30 | 51,60 | 47,50 | 51,60 | 45,60 |
| 2009 | 48,50 | 49,10 | 50,40 | 48,50 | 50,80 | 50,00 | 55,30 | 48,40 | 50,90 | 51,00 | 49,00 | 49,00 | 49,90 | 48,00 | 51,80 | 46,80 |
| 2010 | 48,10 | 48,50 | 50,40 | 49,40 | 51,10 | 49,80 | 53,70 | 48,20 | 50,00 | 48,80 | 50,30 | 47,50 | 49,90 | 47,90 | 52,80 | 45,80 |
| 2011 | 47,70 | 48,30 | 50,80 | 49,50 | 51,60 | 50,20 | 54,90 | 48,40 | 49,30 | 50,10 | 49,80 | 48,40 | 49,80 | 46,70 | 52,40 | 45,20 |
| 2012 | 47,80 | 49,60 | 50,60 | 48,90 | 50,30 | 49,60 | 55,40 | 49,20 | 48,80 | 50,60 | 50,20 | 48,40 | 49,60 | 45,80 | 52,40 | 46,50 |
| 2013 | 47,90 | 48,80 | 50,80 | 49,20 | 51,20 | 49,70 | 54,90 | 48,50 | 48,10 | 49,90 | 50,20 | 48,30 | 48,00 | 46,10 | 53,00 | 47,20 |
| 2014 | 50,00 | 49,40 | 50,70 | 49,60 | 53,10 | 50,80 | 57,10 | 49,80 | 46,90 | 50,80 | 50,90 | 49,20 | 49,00 | 46,10 | 53,20 | 48,30 |
| 2015 | 51,40 | 50,70 | 50,80 | 51,10 | 52,90 | 51,50 | 57,30 | 50,80 | 48,00 | 52,10 | 53,70 | 49,30 | 50,40 | 47,20 | 54,20 | 48,00 |
| 2016 | 53,30 | 51,00 | 50,60 | 53,00 | 53,40 | 53,10 | 56,60 | 51,90 | 50,60 | 52,50 | 54,50 | 50,50 | 50,20 | 49,00 | 55,30 | 49,60 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016*.

W 2016 roku najwyższe wartości wskaźnika wystąpiły w województwach: mazowieckim (56,60%), wielkopolskim (55,30%) oraz pomorskim (54,50%). Są to regiony z nowoczesną strukturą gospodarki i dostępnością do dużych rynków zbytu. Ponadto w województwach tych ulokowane są silne aglomeracje miejskie (warszawska, poznańska i trójmiejska), w których łatwiej znaleźć zatrudnienie. Z kolei województwa: warmińsko-mazurskie (49,00%), zachodniopomorskie (49,60%) oraz świętokrzyskie (50,20%) charakteryzowały się najniższym odsetkiem osób zatrudnionych wśród aktywnych zawodowo. Na przestrzeni lat we wszystkich województwach rosły wartości tego wskaźnika. Tylko w dwóch województwach, tj. warmińsko-mazurskim i pomorskim nie przekroczył on na koniec okresu badawczego wartości 50%. Z obserwacji wynika również, że największy przyrost odsetka zatrudnionych wystąpił w województwach: dolnośląskim (o 13,10 p. proc), pomorskim (12,00 p. proc.) oraz w lubuskim (10,90 p. proc.), najmniejszy z kolei na Lubelszczyźnie (2,90 p. proc.), Podlasiu (5,40 p. proc.) oraz Podkarpaciu (5,80 p. proc.). Wolniejsze zmiany w zakresie zatrudnienia wystąpiły w regionach

Polski Południowej i Wschodniej. Wśród przyczyn dysproporcji w tempie wzrostu wskaźnika zatrudnienia w tych regionach można wyodrębnić m.in. wciąż stosunkowo duże znaczenie rolnictwa jako potencjalnego miejsca pracy.

**Tabela 3.5. Dynamika zmian w poziomie zatrudnienia w województwach**

| Rok | Dynamika zmian (w %) w poziomie zatrudnienia w województwie: | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | dolnośląskim | kujawsko-pomorskim | lubelskim | lubuskim | łódzkim | małopolskim | mazowieckim | opolskim | podkarpackim | podlaskim | pomorskim | śląskim | świętokrzyskim | warmińsko-mazurskim | wielkopolskim | zachodniopomorskim |
| 2005/2004 | 2,09 | 0,16 | 1,07 | 2,19 | 2,21 | 0,68 | 3,16 | 1,16 | 1,65 | 0,42 | 3,45 | 1,35 | 1,29 | 2,04 | 3,34 | 2,56 |
| 2006/2005 | 3,88 | 3,26 | 1,98 | 3,33 | 2,23 | 3,28 | 2,78 | 1,11 | 2,29 | 1,38 | 3,58 | 2,39 | 2,50 | 3,37 | 3,95 | 3,35 |
| 2007/2006 | 5,44 | 3,16 | 3,10 | 2,99 | 6,23 | 2,23 | 6,12 | 2,00 | 3,91 | 4,11 | 3,81 | 2,74 | 3,26 | 2,97 | 5,06 | 2,26 |
| 2008/2007 | 3,51 | 3,65 | 4,0 | 3,31 | 1,11 | 4,71 | 2,76 | 3,83 | 3,41 | 2,71 | 3,60 | 2,71 | 5,19 | -0,24 | 2,56 | 3,93 |
| 2009/2008 | -3,43 | -4,22 | -2,80 | -2,88 | -4,89 | -1,04 | 5,31 | -3,57 | -4,83 | -4,87 | -1,66 | -3,04 | -5,43 | -4,40 | -2,80 | -5,53 |
| 2010/2009 | 0,62 | 0,05 | 2,49 | 1,45 | 2,42 | 1,49 | -0,23 | -0,99 | 1,74 | -0,93 | -1,12 | -0,36 | -0,90 | 1,20 | 1,25 | -1,70 |
| 2011/2010 | -0,26 | -0,03 | 0,18 | -0,37 | -0,61 | 1,00 | 0,92 | -1,40 | 0,96 | 1,09 | -1,22 | 0,34 | 0,16 | -1,48 | 1,79 | 0,17 |
| 2012/2011 | -0,73 | -1,45 | -2,52 | -2,84 | -1,97 | -0,25 | -0,37 | -3,08 | -2,89 | -2,00 | -1,27 | -0,58 | -2,75 | 0,76 | 0,14 | -1,51 |
| 2013/2012 | 1,60 | -0,31 | 1,05 | 0,12 | -0,12 | 0,72 | 0,63 | 0,28 | 1,25 | 0,71 | 0,86 | -0,97 | -0,05 | -1,81 | 2,53 | 0,78 |
| 2014/2013 | 2,40 | 2,31 | 1,09 | 2,68 | 2,46 | 2,50 | 3,03 | 2,85 | 1,49 | 2,28 | 4,15 | 1,30 | 0,44 | 2,38 | 4,78 | 0,97 |
| 2015/2014 | 2,50 | 1,64 | 1,09 | 1,11 | 1,52 | 2,04 | 2,38 | 0,98 | 0,69 | 1,18 | 2,50 | 0,44 | 1,55 | 1,60 | 2,78 | 1,96 |
| 2016/2015 | 3,54 | 2,53 | 3,18 | 3,47 | 3,14 | 4,71 | 4,47 | 2,93 | 3,52 | 3,38 | 4,31 | 2,77 | 2,53 | 2,78 | 4,33 | 3,06 |
| 2016/2004 | 22,94 | 10,98 | 14,59 | 15,24 | 14,15 | 24,25 | 35,48 | 5,96 | 13,62 | 9,52 | 22,73 | 9,27 | 7,60 | 9,22 | 33,73 | 10,37 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016*.

W tabeli 3.5. zobrazowano tempo zmian liczby zatrudnionych w polskich województwach. Zmiana poziomu zatrudnienia w poszczególnych województwach była relatywnie zbliżona do kierunku i siły w całym kraju. Stąd udziały regionów w całkowitym zasobie zatrudnienia nie zmieniły się znacznie na przestrzeni analizowanego okresu. Najszybszy przyrost zatrudnienia odnotowano w województwach: mazowieckim i wielkopolskim, gdzie wzrosło ono w 2016 roku odpowiednio o 35,48% i 33,73% w relacji do wartości z początku okresu badawczego. W analogicznym okresie wysoki przyrost liczby zatrudnionych (powyżej 20%) zaobserwowano również w województwach: małopolskim, dolnośląskim i pomorskim. Najmniejsze przyrosty zasobu zatrudnionych (poniżej 10%) w 2016 roku w porównaniu do 2004 roku stwierdzono w województwach: opolskim, świętokrzyskim, podlaskim, warmińsko-mazurskim oraz pomimo wysokiego zatrudnienia w województwie śląskim.

### 3.2.3. Zatrudnienie według płci i wieku pracowników

Istotnym elementem analizy zatrudnienia jest kwestia jego struktury, rozpatrywanej ze względu na płeć. W oparciu o dane tabeli 3.6., stwierdzić więc można, że w całym badanym okresie wyraźną większość pracujących w Polsce stanowili mężczyźni. W 2004 roku zatrudnionych

było o 6,93% więcej mężczyzn niż kobiet. Natomiast wraz z upływem lat dysproporcja w zatrudnieniu według płci zmniejszała się i w 2016 roku przewaga mężczyzn nad kobietami wynosiła już tylko 1,94%. W latach 2012-2013 liczba zatrudnionych w Polsce mężczyzn nieznacznie spadła, przy czym wśród kobiet następowały systematyczne wzrosty.

**Tabela 3.6. Poziom i struktura zatrudnienia w Polsce ze względu na płeć**

| Rok | Liczba zatrudnionych mężczyzn (w tys.) [1] | Liczba zatrudnionych kobiet (w tys.) [2] | Relacja (w %) [2]:[1] | Odsetek mężczyzn wśród zatrudnionych ogółem (w %) | Odsetek kobiet wśród zatrudnionych ogółem (w %) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2004 | 4 682,50 | 4 357,90 | -6,93 | 51,80 | 48,20 |
| 2005 | 4 778,57 | 4 450,09 | -6,87 | 51,78 | 48,22 |
| 2006 | 4 944,50 | 4 553,99 | -7,90 | 52,06 | 47,94 |
| 2007 | 5 152,44 | 4 746,16 | -7,89 | 52,05 | 47,95 |
| 2008 | 5 322,17 | 4 879,35 | -8,32 | 52,17 | 47,83 |
| 2009 | 5 194,44 | 4 847,91 | -6,67 | 51,73 | 48,27 |
| 2010 | 5 207,18 | 4 874,37 | -6,39 | 51,65 | 48,35 |
| 2011 | 5 223,70 | 4 896,21 | -6,27 | 51,62 | 48,38 |
| 2012 | 5 108,98 | 4 913,35 | -3,83 | 50,98 | 49,02 |
| 2013 | 5 088,84 | 4 991,34 | -1,92 | 50,48 | 49,52 |
| 2014 | 5 218,30 | 5 121,50 | -1,85 | 50,47 | 49,53 |
| 2015 | 5 311,61 | 5 217,69 | -1,77 | 50,45 | 49,55 |
| 2016 | 5 513,83 | 5 406,91 | -1,94 | 50,49 | 49,51 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016*.

Z przedstawionego zestawienia wynika, że wśród osób zatrudnionych przeważają mężczyźni, lecz różnica ta stopniowo się zaciera. Od 2011 zaobserwować również można systematyczny wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet i to w tempie szybszym niż wśród mężczyzn. Ogólna liczba zatrudnionych kobiet w 2016 roku wynosiła blisko 5,41 mln (49,51% ogółu zatrudnionych), przy około 5,51 mln zatrudnionych mężczyzn (50,49%). Malejąca różnica między obu płciami w strukturze zatrudnienia prowadzi do wniosku, że kobiety na polskim rynku pracy odgrywają coraz większą rolę. Warto przy tym zwrócić uwagę na wzrost liczby pracujących kobiet w 2016 roku w stosunku do roku poprzedniego o 3,63%. Oznacza to bowiem, że m.in. wbrew spotykanym opiniom, funkcjonujący od 1 kwietnia 2016 roku program socjalny „Rodzina 500 plus”[425] nie wywołał negatywnego efektu, jakim miała być mniejsza aktywność zawodowa kobiet[426]. Fakt ten potwierdza wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia wśród kobiet do 45 roku życia[427].

Kolejnym czynnikiem determinującym poziom zatrudnienia jest wiek. Dane tabeli 3.7. wskazują, że jedną z cech polskiego rynku pracy są relatywnie duże dysproporcje

[425] Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, Dz.U. 2016 poz. 195.
[426] *Aktywność zawodowa młodych kobiet spada. Niezbędna reforma 500+*, https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/500-aktywnosc-kobiet-gus,18,0,2397714.html, [dostęp 08.02.2018].
[427] *Aktywność ekonomiczna ludności za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.

w zatrudnieniu osób z poszczególnych subpopulacji wiekowych. Szczególne duże rozbieżności pod tym względem wystąpiły w grupie osób w wieku powyżej 55 lat oraz poniżej 24 roku życia, a pomiędzy pozostałymi kategoriami wiekowymi. Wskazane grupy wiekowe charakteryzowały się najmniejszymi wskaźnikami zatrudnienia na przestrzeni badanych lat. Średnia wartość wskaźnika zatrudnienia wśród osób powyżej 55 roku życia w latach 2004-2016 wynosiła 19,94%, natomiast wśród osób poniżej 24 roku życia – 25,38%. Wśród najmłodszej analizowanej grupy wiekowej nastąpił spadek zatrudnienia z 940 tys. w 2007 roku do 754 tys. w roku 2016, pomimo tego wskaźnik zatrudnienia wzrósł w tym okresie o 2,80 p. proc. Wśród osób w wieku 55 lat i więcej zatrudnienie wzrosło ponad dwukrotnie (do 1,90 mln osób), co przełożyło się na wzrost wskaźnika zatrudnienia w tej grupie o 9,50 p. proc. Na przestrzeni okresu badawczego liczba zatrudnionych w wieku 25-34 wzrosła o 364,57 tys., a w przypadku osób w wieku 45-54 lat spadła o 94,83 tys. Mimo to wskaźnik zatrudnienia wśród tej starszej grupy wzrósł aż o 15,40 p. proc. Jest to największy przyrost odsetka zatrudnionych wśród osób aktywnych zawodowo z pięciu analizowanych przedziałów wiekowych pracowników. Zatrudnieni w wieku 35-44 lat charakteryzowali się stopą zatrudnienia na poziomie 83,20%. To w tej subpopulacji wiekowej nastąpił drugi co do wielkości przyrost zatrudnionych (o 27,71%) wśród analizowanych grup wiekowych. W 2016 roku zatrudnionych w wieku 35-44 lat było ponad 3 mln osób.

Z punktu widzenia niekorzystnych procesów demograficznych w Polsce i będących tego następstwem problemów w systemie zabezpieczenia społecznego, kluczową kwestią wydaje się średni wiek przejścia na emeryturę. Dane wskazują, że w latach 2004-2016 średni wiek dezaktywacji Polaków wzrósł z 57 do 61 lat[428]. Podwyższenie średniego faktycznego wieku dezaktywacji Polaków stało się jednym z celów polityki makroekonomicznej państwa[429]. Jednym z instrumentów tychże działań była reforma systemu emerytalnego w 2012 roku, polegająca na podwyższeniu od 1 stycznia 2013 wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn i podniesieniu go do 67 lat)[430]. Następstwem tej zmiany była rosnąca wartość wskaźnika aktywności zawodowej wśród osób powyżej 55 roku życia oraz rosnący ich odsetek w ogólnych zasobach zatrudnionych w Polsce. Ponadto ustawodawca obniżając w 2013 roku wiek podejmowania przez

[428] **P. Szukalski**, *Wiek przechodzenia na emeryturę w Polsce*, Demografia i Gerontologia Społeczna, nr 8/2016, s. 2.

[429] Wprowadzona w kwietniu 2004 roku ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy uwzględniała założenia i cele strategii lizbońskiej. Jednym z założeń tych strategii był wzrost o 5 lat wieku, w którym pracownicy przeciętnie opuszczają rynek pracy, przechodząc na emeryturę. **M. Bukowski**, **P. Lewandowski**, *Strategia lizbońska – nadzieje, sukcesy i porażki*, w: **M. Bukowski** (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2010, Integracja i globalizacja*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2011, s. 13.

[430] Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2012 poz. 637.

dzieci nauki (w wieku 6 lat) w bezpośredni sposób chciał wydłużyć aktywność zawodową przyszłych pracowników[431]. Jednakże były to zmiany krótkoterminowe, gdyż 1 października 2017 roku weszły w życie przepisy przywracające wiek emerytalny sprzed wspomnianej reformy. Ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn[432]. Natomiast w 2016 roku wycofano się z pomysłu niższego wieku podejmowania edukacji przez dzieci. Obowiązek szkolny dziecka rozpoczyna się z początkiem roku szkolnego w roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 7 lat[433].

**Tabela 3.7. Poziom i wskaźnik zatrudnienia w Polsce ze względu na wiek**

| Rok | Zatrudnienie wśród osób w wieku: | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ≤ 24 lat | | 25-34 lat | | 35-44 lat | | 45-54 lat | | ≥ 55 lat | |
| | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) |
| 2004 | 840,76 | 22,20 | 2 540,35 | 70,30 | 2 368,59 | 75,30 | 2 431,87 | 63,10 | 858,84 | 15,40 |
| 2005 | 858,27 | 23,00 | 2 648,63 | 72,00 | 2 362,54 | 76,60 | 2 454,82 | 64,40 | 904,41 | 15,60 |
| 2006 | 921,35 | 24,00 | 2 764,06 | 75,00 | 2 403,12 | 78,90 | 2 498,10 | 67,00 | 911,85 | 15,50 |
| 2007 | 940,37 | 25,80 | 2 910,19 | 77,90 | 2 494,45 | 82,10 | 2 534,04 | 69,40 | 1 019,56 | 16,80 |
| 2008 | 938,54 | 27,40 | 3 019,65 | 79,70 | 2 550,38 | 83,40 | 2 591,19 | 72,70 | 1 101,76 | 17,80 |
| 2009 | 863,64 | 26,80 | 2 952,45 | 77,10 | 2 530,67 | 81,90 | 2 540,71 | 74,00 | 1 154,87 | 18,30 |
| 2010 | 806,52 | 25,80 | 2 974,06 | 77,00 | 2 560,71 | 81,90 | 2 449,82 | 73,60 | 1 290,44 | 20,00 |
| 2011 | 748,87 | 25,30 | 2 985,37 | 72,50 | 2 610,94 | 75,60 | 2 368,06 | 66,70 | 1 406,67 | 21,40 |
| 2012 | 731,63 | 24,70 | 2 796,23 | 74,00 | 2 655,92 | 77,90 | 2 315,16 | 69,60 | 1 523,39 | 22,20 |
| 2013 | 685,45 | 24,30 | 2 802,29 | 77,10 | 2 711,57 | 81,10 | 2 257,96 | 74,40 | 1 622,91 | 23,00 |
| 2014 | 703,11 | 25,90 | 2 802,09 | 78,40 | 2 833,10 | 82,20 | 2 285,10 | 77,00 | 1 716,41 | 23,50 |
| 2015 | 705,46 | 26,10 | 2 811,32 | 78,70 | 2 895,56 | 83,20 | 2 305,92 | 77,90 | 1 811,04 | 24,80 |
| 2016 | 753,53 | 28,60 | 2 904,92 | 79,90 | 3 025,04 | 83,10 | 2 337,04 | 78,50 | 1 900,21 | 24,90 |

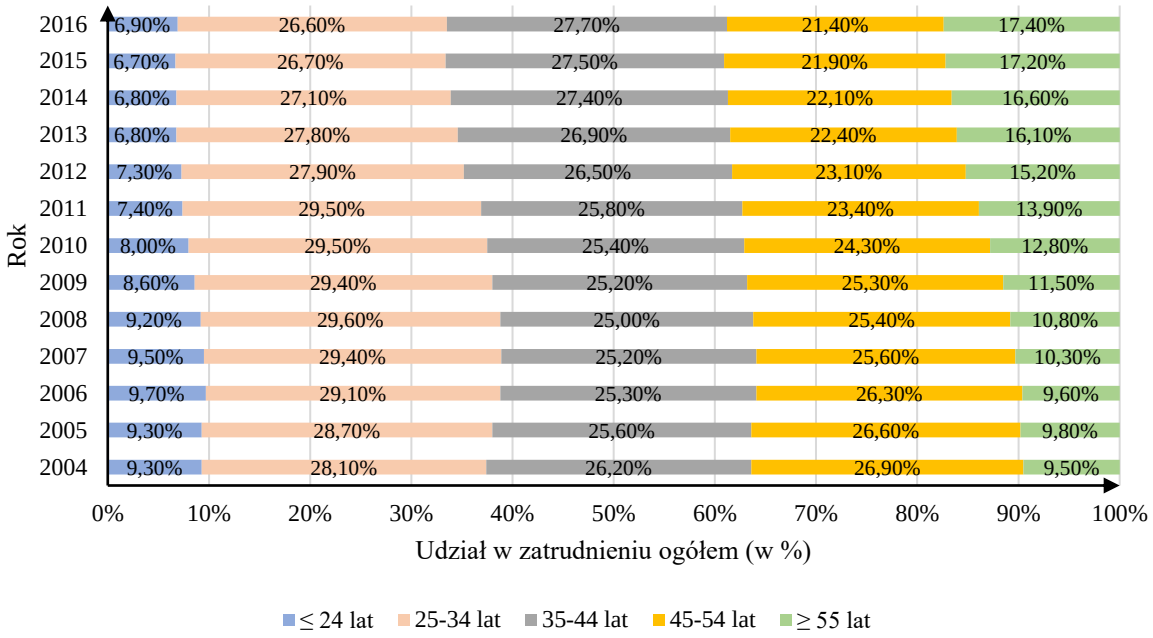
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016* oraz *Roczników Statystycznych Polski za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.

Na wykresie 3.1. zaprezentowano strukturę zatrudnienia w Polsce według kryterium wieku. Najniższym i zarazem malejącym udziałem w zasobie zatrudnionych charakteryzowały się osoby w wieku poniżej 24 roku życia. Z jednej strony (w połączeniu z niskim wskaźnikiem zatrudnienia) mogłoby to wskazywać na niekorzystną sytuację młodych osób na rynku pracy. Z drugiej strony osoby te pozostają bierne zawodowo, gdyż kontynuują swoją edukację (np. na studiach wyższych) i dopiero po jej zakończeniu zadebiutują na rynku pracy. Wraz ze wzrostem zatrudnienia wśród osób w wieku powyżej 55 lat, rósł odsetek tych osób wśród zatrudnionych.

[431] Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2013 poz. 827.
[432] Art. 24, ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 1998 Nr 162 poz. 1118.
[433] Art. 35, ust 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. prawo oświatowe, Dz. U. 2017 poz. 59.

W 2004 stanowili oni 9,50% krajowego zatrudnienia, natomiast w 2016 już 17,40%.

**Wykres 3.1. Struktura zatrudnienia w Polsce ze względu na wiek**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.7.

Udział osób w wieku 45-54 lat wśród zatrudnionych systematycznie malał, z 26,90% w 2004 roku do 21,40% w 2016 roku. Największym w 2016 roku odsetkiem w zatrudnieniu na polskim rynku pracy wyróżniały się osoby w wieku 35-44 i 25-34 lat, stanowił on odpowiednio 27,70% i 26,60%. Do 2013 roku to właśnie osoby w wieku 25-34 lat były najliczniejszą grupą wiekową wśród zatrudnionych. Ponadto w 2008 roku zaobserwować można wymianę strukturalną osób w wieku 25-34 lat i 35-44 lat. Malały udziały osób w tej pierwszej subpopulacji, a rosły w drugiej. Wynika to z procesu starzenia się polskiego społeczeństwa i polskich pracowników oraz wstąpienia w kolejny poddany analizie przedział wiekowy.

### 3.2.4. Zatrudnienie według poziomu wykształcenia pracowników

Pracodawcy zdają sobie sprawę, że prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa zależy od odpowiednich umiejętności i kwalifikacji pracowników, których zatrudniają. Poszukując pracowników zwracają uwagę na ich przygotowanie, którego poziom często jest utożsamiany z pojęciem kapitału ludzkiego. Jednym z istotnych elementów kapitału ludzkiego jest wykształcenie. Wraz z rosnącymi wymaganiami procesów usługowych, czy produkcyjnych zwiększa się znaczenie posiadanego przez pracowników wykształcenia[434].

[434] **E. Gaura**, *Wykształcenie a bezrobocie*, Przegląd Nauk Stosowanych, Rynek pracy i zasoby ludzkie, nr 5/2014, s. 35-36.

**Tabela 3.8. Poziom i wskaźnik zatrudnienia w Polsce według poziomu wykształcenia**

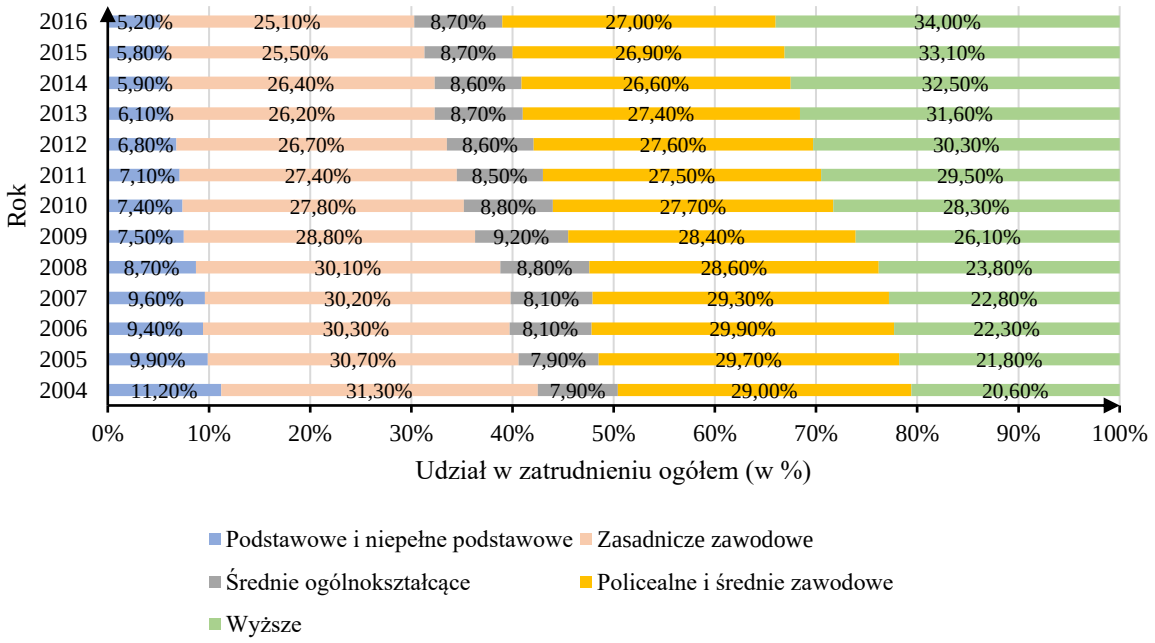
| Rok | Zatrudnienie wśród osób z wykształceniem: | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | podstawowym i niepełnym podstawowym | | zasadniczym zawodowym | | średnim ogólnokształcącym | | policealnym i średnim zawodowym | | wyższym | |
| | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) |
| 2004 | 1 012,53 | 17,30 | 2 829,65 | 52,80 | 714,19 | 36,30 | 2 621,72 | 56,50 | 1 862,32 | 73,30 |
| 2005 | 913,64 | 16,90 | 2 833,20 | 53,60 | 729,06 | 35,90 | 2 740,91 | 57,20 | 2 011,85 | 73,80 |
| 2006 | 892,86 | 16,80 | 2 878,04 | 54,80 | 769,38 | 36,70 | 2 840,05 | 58,70 | 2 118,16 | 74,90 |
| 2007 | 950,27 | 17,70 | 2 989,38 | 57,10 | 801,79 | 38,70 | 2 900,29 | 61,00 | 2 256,88 | 76,00 |
| 2008 | 887,53 | 17,90 | 3 070,66 | 59,60 | 897,73 | 41,20 | 2 917,64 | 62,30 | 2 427,96 | 77,00 |
| 2009 | 753,18 | 17,10 | 2 892,20 | 58,50 | 923,90 | 41,90 | 2 852,03 | 61,30 | 2 621,05 | 77,30 |
| 2010 | 746,03 | 16,10 | 2 802,67 | 56,80 | 887,18 | 41,40 | 2 792,59 | 60,90 | 2 853,08 | 76,40 |
| 2011 | 718,51 | 16,00 | 2 772,86 | 56,30 | 860,19 | 41,10 | 2 782,98 | 61,00 | 2 985,37 | 75,90 |
| 2012 | 681,52 | 15,70 | 2 675,96 | 54,90 | 861,92 | 41,70 | 2 766,16 | 60,50 | 3 036,76 | 75,50 |
| 2013 | 614,89 | 14,90 | 2 641,01 | 53,70 | 876,98 | 42,20 | 2 761,97 | 59,60 | 3 185,34 | 75,60 |
| 2014 | 610,05 | 14,80 | 2 729,71 | 54,30 | 889,22 | 43,90 | 2 750,39 | 59,70 | 3 360,43 | 76,50 |
| 2015 | 610,70 | 15,10 | 2 684,97 | 54,60 | 916,05 | 44,20 | 2 832,38 | 59,90 | 3 485,20 | 77,20 |
| 2016 | 567,88 | 14,60 | 2 741,11 | 54,40 | 950,10 | 45,80 | 2 948,60 | 60,80 | 3 713,05 | 77,80 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016* oraz *Małych Roczników Statystycznych Polski za lata 2004-2016*.

Kolejnym krokiem analizy rynku pracy w Polsce jest prezentacja poziomu zatrudnienia według kryterium wykształcenia. W analizowanym okresie od 2010 roku największą subpopulację w gronie zatrudnionych stanowiły osoby z wykształceniem wyższym (por. tabela 3.8). W 2016 roku było ich 3,71 mln. W stosunku do 2004 roku liczba zatrudnionych z tym wykształceniem wzrosła dwukrotnie. Ponadto grupa tych osób charakteryzowała się wysokim wskaźnikiem zatrudnienia. Jego średnia wartość na przestrzeni całego okresu badawczego kształtowała się na poziomie 75,94%. W latach 2004-2009 najwięcej zatrudnionych stanowiły osoby, które ukończyły szkołę zawodową. Ich liczebność w następnych latach mała, a od 2012 roku ustabilizowała się na poziomie 2,6-2,7 mln osób. Średnia wartość stopy aktywności zawodowej wśród tych osób wyniosła 55,49%. Oznacza to, że niewiele ponad co druga aktywna zawodowo osoba z wykształceniem zawodowym posiadała pracę. Dużą liczebnie grupę zatrudnionych stanowią osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym. W 2016 roku było ich 2,95 mln osób, czyli 60,80% wszystkich aktywnych zawodowo z tym wykształceniem. Relatywnie niską liczbą zatrudnionych charakteryzowała się subpopulacja osób posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące (około 900-950 tys. osób). Osoby z tym wykształceniem zazwyczaj kontynuują poszerzanie swojej wiedzy i kompetencji oraz decydują się na podjęcie studiów wyższych. W latach 2004-2016 niemalże dwukrotnie zmalała liczba osób z wykształceniem podstawowym (do 568 tys. osób).

Na wykresie 3.2. zobrazowano strukturę zatrudnienia według kryterium wykształcenia. Do 2007 roku najmniejszy odsetek wśród ogółu zatrudnionych stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a w kolejnych latach osoby, które ukończyły jedynie szkołę podstawową lub gimnazjum. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowiły około 8,00-8,50% wszystkich zatrudnionych w kraju. Odsetek zatrudnionych z podstawowym wykształceniem spadł z 11,20% w roku 2004 do 5,20% na koniec badanego okresu. Do 2010 roku największy odsetek wśród zatrudnionych stanowiły osoby z wykształceniem zawodowym. Ich udział do tego czasu wahał się w przedziale 27,80-31,30%. Wysokie udziały w ogólnokrajowym zatrudnieniu posiadały też osoby z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym (średnio 28,12% przez cały okres objęty analizą). Największe zmiany w strukturze zatrudnienia według wykształcenia zaszły za sprawą rosnącej liczby osób, które ukończyły studia wyższe. W 2004 roku stanowili oni 20,30% ogółu zatrudnionych, a w 2010 - stali się najliczniejszą grupą. W 2016 roku ich udział w całkowitym zasobie zatrudnienia wynosił 34,00%.

**Wykres 3.2. Struktura zatrudnienia w Polsce według poziomu wykształcenia**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.8.

Z danych statystycznych wyraźnie wynika, że wraz ze wzrostem wykształcenia rosną szanse i możliwości podjęcia pracy. Jak już wcześniej wspomniano, pracodawcy interesują się coraz to lepiej wykwalifikowanymi pracownikami, zwracając uwagę na ich wiedzę, zdolności, motywację, potencjał rozwojowy[435]. Wykształcenie stanowi również jeden z czynników warunkujących segmentację rynku pracy po stronie podażowej. Doktryna kapitału ludzkiego głosi,

[435] **A. Ludwiczyński, H. Król**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa 2006, s. 684-685.

że to od pracobiorcy zależy jakie posiada kwalifikacje, zatem to on sam w ten sposób określa grupę stanowisk, na które będzie mógł aplikować[436]. Jeżeli pracobiorca pozostaje bezrobotnym, to może to wynikać ze zbyt niskiej jakości jego kapitału ludzkiego, m.in. braku wykształcenia.

### 3.2.5. Struktura zatrudnienia według sektorów gospodarki

Strukturę zatrudnienia według sektorów gospodarki przedstawiono w tabeli 3.9. W analizowanym okresie badawczym znaczną większość pracujących osób w Polsce stanowili zatrudnieni w sektorze prywatnym. Ponadto udział pracujących w sektorze publicznym z roku na rok malał (spadek z 37,48% w 2004 roku do 27,72% w roku 2016). Tendencję systematycznie rosnącego udziału zatrudnionych w sektorze prywatnym, wypada przy tym oceniać pozytywnie. Tym niemniej można zauważyć, że nadal co piąty Polak pracuje w sektorze publicznym.

**Tabela 3.9. Poziom i struktura zatrudnienia w Polsce według sektorów własności i sektorów produkcyjnych**

| Rok | Struktura zatrudnienia według sektorów własności | | | | Struktura zatrudnienia według sektorów produkcyjnych | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sektor publiczny | | Sektor prywatny | | Sektor rolniczy | | Sektor przemysłowy | | Sektor usługowy | |
| | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) |
| 2004 | 3 388,33 | 37,48 | 5 652,08 | 62,52 | 151,33 | 1,67 | 2 738,89 | 30,30 | 6 150,19 | 68,03 |
| 2005 | 3 345,86 | 36,26 | 5 882,80 | 63,74 | 150,75 | 1,63 | 2 741,68 | 29,71 | 6 336,23 | 68,66 |
| 2006 | 3 320,69 | 34,96 | 6 177,80 | 65,04 | 152,65 | 1,61 | 2 834,07 | 29,84 | 6 511,77 | 68,56 |
| 2007 | 3 305,66 | 33,40 | 6 592,95 | 66,60 | 156,20 | 1,58 | 2 950,80 | 29,81 | 6 791,61 | 68,61 |
| 2008 | 3 294,99 | 32,30 | 6 906,54 | 67,70 | 151,86 | 1,49 | 2 920,06 | 28,62 | 7 129,60 | 69,89 |
| 2009 | 3 273,20 | 32,59 | 6 769,15 | 67,41 | 135,49 | 1,35 | 2 728,55 | 27,17 | 7 178,30 | 71,48 |
| 2010 | 3 242,02 | 32,16 | 6 839,53 | 67,84 | 138,30 | 1,37 | 2 742,76 | 27,21 | 7 200,49 | 71,42 |
| 2011 | 3 165,01 | 31,28 | 6 954,90 | 68,72 | 138,02 | 1,36 | 2 743,57 | 27,11 | 7 238,32 | 71,53 |
| 2012 | 3 105,42 | 30,98 | 6 916,91 | 69,02 | 140,15 | 1,40 | 2 696,06 | 26,90 | 7 186,12 | 71,70 |
| 2013 | 3 050,52 | 30,26 | 7 029,67 | 69,74 | 142,33 | 1,41 | 2 699,89 | 26,78 | 7 237,95 | 71,80 |
| 2014 | 3 051,14 | 29,51 | 7 288,66 | 70,49 | 148,05 | 1,43 | 2 782,54 | 26,91 | 7 409,20 | 71,66 |
| 2015 | 3 018,04 | 28,66 | 7 511,27 | 71,34 | 149,01 | 1,42 | 2 821,83 | 26,80 | 7 558,47 | 71,79 |
| 2016 | 3 027,43 | 27,72 | 7 893,31 | 72,28 | 150,25 | 1,38 | 2 906,96 | 26,62 | 7 863,53 | 72,01 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016*.

Biorąc z kolei pod uwagę strukturę zatrudnienia według sektorów produkcyjnych, a mianowicie rolnictwa, przemysłu i usług, zwrócić należy uwagę na zachodzące w tej płaszczyźnie przemiany na rynku pracy. Pomimo zmian w liczbie zatrudnionych w poszczególnych sektorach produkcyjnych, sytuacja w strukturze zatrudnienia była stosunkowo stabilna. W okresie 2004-2016 dominowało zatrudnienie w sektorze usługowym (68-72% ogółu zatrudnionych). Najmniej zatrudnionych było w sektorze rolniczym (około 1,5%). Jednocześnie od

[436] **E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki,** *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Wydawnictwo Instytut Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 1998, s. 38-42.

2007 do 2012 roku malała liczba zatrudnionych w sektorze przemysłowym (spadek o 254 tys. osób), przy czym jednak w ciągu 4 kolejnych lat wzrosła ona prawie do poziomu z 2007 roku. Zatem sektor przemysłowy skupiał w 2016 roku 26,62% wszystkich zatrudnionych w gospodarce (o 3,68 p. proc mniej niż w 2004 roku). Ponadto począwszy od 2004 roku - z roku na rok - rosła liczba pracujących w usługach (wzrost o 1 mln 713 tys., czyli o 27,85%). Rosnąca liczba zatrudnionych w sektorze usług wskazuje, że w zakresie zatrudnienia wciąż dokonują się przemiany. Następuje porzucenie pozostałości po gospodarce opartej na modelu socjalistycznym, w którym najwięcej osób pracowało w sektorze przemysłowym, na rzecz modelu współczesnej gospodarki rynkowej, w której na znaczeniu zyskają nowoczesne sektory usługowe, handlowe i finansowe. To właśnie w sektorze usługowym, charakteryzującym się z zasady wyższą innowacyjnością, mniejszy jest przeciętny koszt utworzenia nowego i utrzymania już istniejącego miejsca pracy[437]. Zatem stosunkowo wolne tempo procesu przesunięć międzysektorowych (w głównej mierze w kierunku do usług) świadczyć może, że na przestrzeni badanych lat wzrosła efektywność i innowacyjność polskiej gospodarki.

### 3.2.6. Samozatrudnienie i przedsiębiorczość w Polsce

Tendencja do zwiększania elastyczności zatrudnienia stanowi odpowiedź na coraz dynamiczniej zachodzące zmiany na polskim rynku pracy i musi być częścią ujęcia systemowego, gdyż działania deregulacyjne są bardzo zdywersyfikowane i obejmują różne płaszczyzny tego rynku. Samozatrudnienie wpisuje się w ten trend, gdyż jego upowszechnianie jest często traktowane jako próba rozwiązania problemu bezrobocia dla osób, które w ten sposób wracają do czynnej aktywności zawodowej. Zmiana formy zatrudnienia z wszelkiego rodzaju umów na podjęcie pracy na własny rachunek pozwala uniknąć utraty pracy, a co za tym idzie popadnięcia w bezrobocie. Ponadto przedsiębiorcy nie muszą ponosić wysokich kosztów pracy w związku z samozatrudnieniem[438].

Z danych tabeli 3.10. wynika, że w niemalże każdym kolejnym roku wzrastała liczba osób wykonujących pracę na własny rachunek. Pewnym wyjątkiem były lata 2008-2009, kiedy to liczba osób samozatrudnionych spadła o około 150 tys. Spadek ten był spowodowany słabszą koniunkturą gospodarczą w związku globalnym kryzysem. Liczba samozatrudnionych w 2016 roku wyniosła 4,04 mln osób, czyli 19,89% więcej niż w roku bazowym.

[437] **W. Kwiatkowska**, *Zmiany strukturalne…*, op. cit., s. 159.
[438] **B. Puzio-Wacławik**, *Samozatrudnienie…*, op. cit., s. 197.

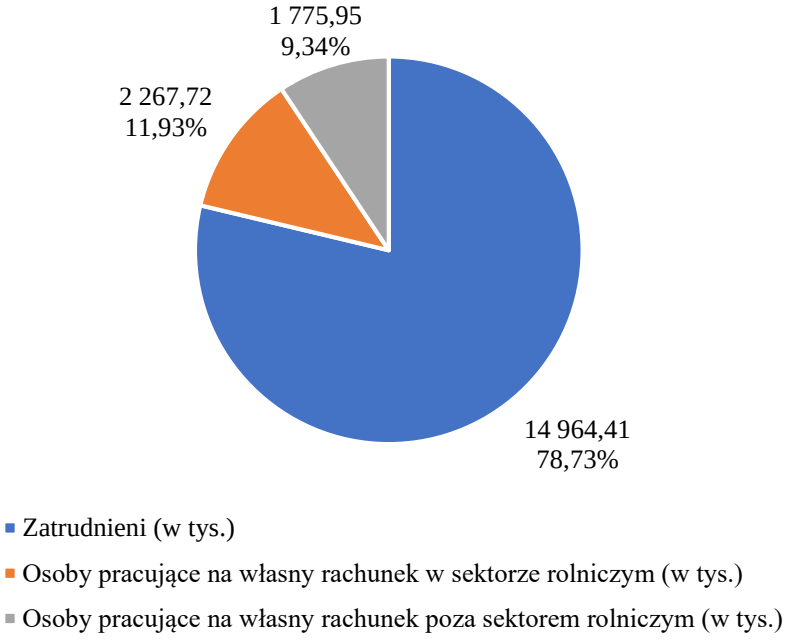
**Tabela 3.10. Pracujący w Polsce ze względu na status zatrudnienia (z uwzględnieniem osób pracujących na własny rachunek)**

| Rok | Pracujący razem (w tys.) [6]=[1]+[2] | Zatrudnienie (w tys.) [1] | Osoby wykonujące pracę na własny rachunek: | | | Udział samozatrudnionych w liczbie pracujących ogółem (w %) [3]:[6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Razem (w tys.) [3]=[4]+[5] | Poza sektorem rolniczym (w tys.) [4] | W sektorze rolniczym (w tys.) [5] | |
| 2004 | 12 413,28 | 9 040,40 | 3 372,88 | 1 390,79 | 1 982,09 | 27,17 |
| 2005 | 12 576,28 | 9 228,66 | 3 347,62 | 1 345,81 | 2 001,82 | 26,62 |
| 2006 | 12 905,40 | 9 498,49 | 3 406,91 | 1 367,90 | 2 039,00 | 26,40 |
| 2007 | 13 456,97 | 9 898,61 | 3 558,36 | 1 557,76 | 2 000,60 | 26,44 |
| 2008 | 13 711,04 | 10 201,52 | 3 509,52 | 1 567,03 | 1 942,49 | 25,60 |
| 2009 | 13 449,09 | 10 042,35 | 3 406,74 | 1 434,22 | 1 972,52 | 25,33 |
| 2010 | 13 778,25 | 10 081,55 | 3 696,70 | 1 447,09 | 2 249,61 | 26,83 |
| 2011 | 13 911,20 | 10 119,91 | 3 791,29 | 1 541,93 | 2 249,36 | 27,25 |
| 2012 | 13 850,51 | 10 022,33 | 3 828,18 | 1 579,69 | 2 248,49 | 27,64 |
| 2013 | 13 919,83 | 10 080,18 | 3 839,65 | 1 591,45 | 2 248,20 | 27,58 |
| 2014 | 14 237,45 | 10 339,80 | 3 897,65 | 1 618,50 | 2 279,15 | 27,38 |
| 2015 | 14 504,27 | 10 529,31 | 3 974,96 | 1 729,18 | 2 245,78 | 27,41 |
| 2016 | 14 964,41 | 10 920,74 | 4 043,67 | 1 775,95 | 2 267,72 | 27,02 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Na wykresie 3.3. przedstawiono graficznie strukturę pracujących w Polsce ze względu na status zatrudnienia w 2016 roku. Zatrudnieni z tytułu stosunku pracy stanowili 78,73% ogółu pracujących w gospodarce narodowej. Przez cały okres badawczy liczba samozatrudnionych w sektorze rolniczym była wyższa niż w sektorze szeroko rozumianych usług i przemysłu. Przewaga ta wynosiła mniej-więcej 0,50 mln. Odsetek osób pracujących na własny rachunek w sektorze rolniczym wynosił 11,93%, a w sektorze usług i przemysłu 9,34%.

**Wykres 3.3. Struktura pracujących w Polsce w 2016 roku ze względu na status zatrudnienia (z uwzględnieniem pracujących na własny rachunek)**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.10.

Samozatrudnienie jest zarówno szansą i wyzwaniem, a dla niektórych nawet koniecznością w celu poprawy dotychczasowej sytuacji zawodowej. Jest ono także swoistym przejawem przedsiębiorczości, która w ostatnich latach nabierała w Polsce coraz większego znaczenia[439]. Praca na własny rachunek nie jest w Polsce rzadko wybieraną formą zatrudnienia, gdyż ten rodzaj świadczenia pracy dotyczy ponad 20% wszystkich pracujących. Stanowi zatem opłacalną i coraz częściej wybieraną alternatywę dla innych form zatrudnienia[440].

## 3.3. Analiza poziomu, struktury i dynamiki bezrobocia w Polsce w latach 2004-2016

### 3.3.1. Rozmiary bezrobocia w Polsce i jej regionach

Bezrobocie jako przejaw niepełnego wykorzystania zasobów pracy jest przedmiotem badań zarówno w wielkościach absolutnych, określających liczbę osób bezrobotnych, jak i relatywnych (procentowych)[441]. Taką miarą relatywną jest zwłaszcza stopa bezrobocia, wyrażająca stosunek liczby bezrobotnych do zasobów siły roboczej[442]. Dla badanego rynku pracy i jego uczestników korzystny jest przy tym wysoki wskaźnik zatrudnienia. Należy tu jednak także skonstatować, że biorąc pod uwagę zmiany zachodzące w liczbie ludności, wzrost wskaźnika zatrudnienia nie zawsze przejawia się malejącą liczbą osób wśród tych, które poszukują pracy, a z kolei spadek zasobu bezrobocia niekoniecznie musi implikować wzrost stopy zatrudnienia. W latach 2004-2016 poziom bezrobocia podlegał zauważalnym zmianom, które zostały zaprezentowane w tabeli 3.11. I tak, z danych w niej zawartych wynika, że poziom bezrobocia początkowo malał, aż do 2008 roku. Średnioroczne tempo spadku liczby bezrobotnych w latach 2004-2008 wynosiło 16,07%, czyli o około 381,45 tys. osób. W 2009 roku zaobserwować można było duży wzrost (o 418,90 tys.) liczby osób pozostających bez pracy. W kolejnych okresach, aż do 2013 roku, można zaobserwować systematyczny, lecz relatywnie niewielki wzrost liczby bezrobotnych do 2,16 mln. Rok 2014 przyniósł ponowny spadek natężenia bezrobocia. W latach 2014-2016 bezrobocie malało średnio o 14,79% (czyli o 274,23 tys.) z roku na rok. Bezrobocie w Polsce spadło w 2016 roku o 44,51% w stosunku do bazowego roku badawczego (2004).

---

[439] **B. Lasocki, M. Skrzek-Lubasińska**, *Samozatrudnienie w Polsce — problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja,* Wiadomości Statystyczne, nr 7(662)/2016, s. 13-14.

[440] **B. R. Buchelt**, **U. Pauli, A. Pocztowski**, S*amozatrudnienie jako forma aktywności zawodowej sprzyjająca ograniczaniu bezrobocia wśród osób młodych w Polsce*, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica, nr 323(4)/2016, s. 50.

[441] **A. Skórska**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 73-74.

[442] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Polityka zatrudnienia a polityka rynku pracy – aspekty teoretyczne i realizacyjne,* w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Przemiany…*, op. cit., s. 85.

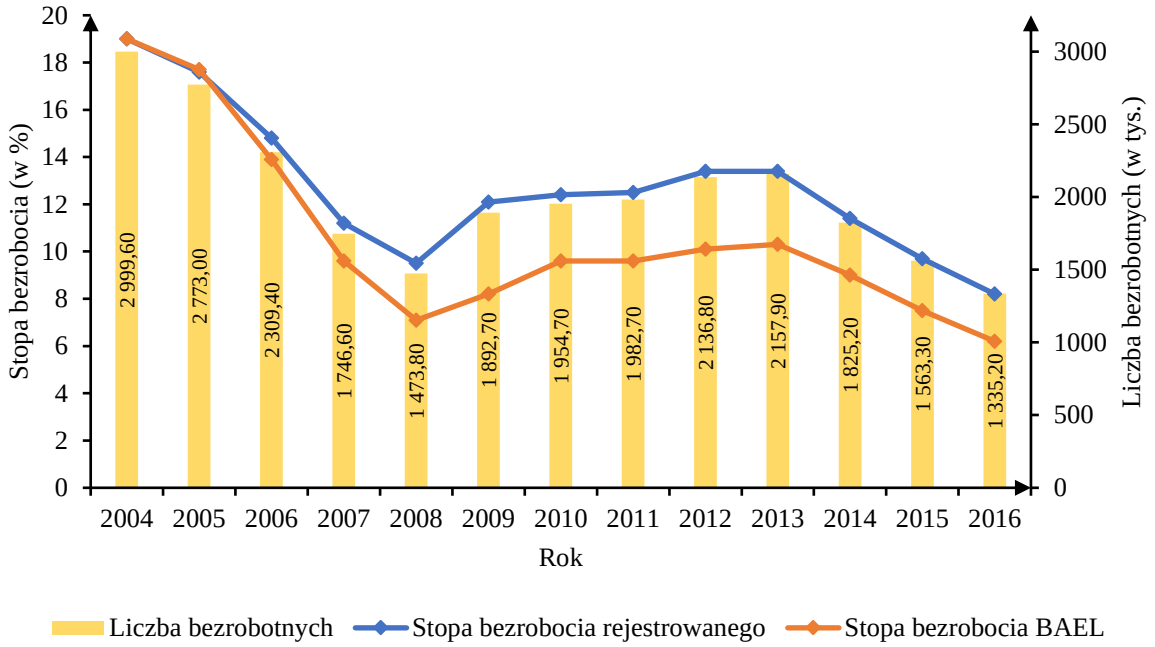
**Tabela 3.11. Liczba bezrobotnych oraz stopy bezrobocia w Polsce**

| Rok | Bezrobotni zarejestrowani ogółem (w tys.) | Zmiany ilościowe w poziomie bezrobocia (w tys.) | Dynamika zmian w poziomie bezrobocia (w tys.) | Stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) | Stopa bezrobocia BAEL (w %) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2004 | 2 999,60 | - | - | 19,00 | 19,00 |
| 2005 | 2 773,00 | -226,60 | -7,55 | 17,60 | 17,70 |
| 2006 | 2 309,40 | -463,60 | -16,72 | 14,80 | 13,90 |
| 2007 | 1 746,60 | -562,80 | -24,37 | 11,20 | 9,60 |
| 2008 | 1 473,80 | -272,80 | -15,62 | 9,50 | 7,10 |
| 2009 | 1 892,70 | 418,90 | 28,42 | 12,10 | 8,20 |
| 2010 | 1 954,70 | 62,00 | 3,28 | 12,40 | 9,60 |
| 2011 | 1 982,70 | 28,00 | 1,43 | 12,50 | 9,60 |
| 2012 | 2 136,80 | 154,10 | 7,77 | 13,40 | 10,10 |
| 2013 | 2 157,90 | 21,10 | 0,99 | 13,40 | 10,30 |
| 2014 | 1 825,20 | -332,70 | -15,42 | 11,40 | 9,00 |
| 2015 | 1 563,30 | -261,90 | -14,35 | 9,70 | 7,50 |
| 2016 | 1 335,20 | -228,10 | -14,59 | 8,20 | 6,20 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Analogiczne zmiany (ich siłę i kierunek) w Polsce można było zaobserwować także w kształtowaniu się stopy bezrobocia. W celu jak najdokładniejszego zaprezentowania danych dotyczących stóp bezrobocia postanowiono dokonać analizy w oparciu o wartości roczne stóp bezrobocia według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i stopy bezrobocia rejestrowanego. Wykres 3.4. pozwala zwrócić uwagę na fakt, że wartości obu miar stóp bezrobocia, pomimo odmiennej definicji i klasyfikowania osób bezrobotnych, były zbliżone. Średnia wartość stopy bezrobocia rejestrowanego w całym badanym okresie (2004-2016) była równa 12,71%, natomiast stopa bezrobocia według BAEL w analogicznym czasie była niższa o 2,11 p. proc. Najwyższą stopę bezrobocia rejestrowanego odnotowano w 2004 roku, kiedy to wynosiła ona 19,00% (bezrobotnych było wtedy 3 mln. osób). Z kolei najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w 2016, która była równa 8,20% i bezrobotnych było wówczas 1,33 mln. osób. Współczynnik korelacji pomiędzy stopami bezrobocia rejestrowanego według BAEL w analizowanym okresie wynosił 96,82%. Wysoka wartość wskaźnika korelacji świadczy o dużej współzmienności obu miar bezrobocia. Zatem wnioski płynące z analiz na podstawie danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego nie powinny odbiegać od tych, które są wyprowadzane na podstawie BAEL. Stąd w dalszej części analizy wszelkiego rodzaju dane dotyczące bezrobocia będą dokonywane w oparciu o bezrobocie rejestrowane.

**Wykres 3.4. Średnioroczne stopy bezrobocia rejestrowanego i według BAEL w Polsce**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.11.

Skalę bezrobocia należy oceniać nie tylko w ujęciu całej gospodarki krajowej, ale należy uwzględnić również specyfikę regionalnych rynków pracy, gdyż to właśnie miejsce zamieszkania jest cechą, która poważnie różnicuje bezrobotnych. Ze względu na uwarunkowania historyczne, położenie geograficzne, poziom urbanizacji i rozwoju technologicznego oraz strukturę zasobów pracy i gospodarki, poszczególne regiony Polski charakteryzują się odmienną sytuacją na rynkach pracy. Województwa w Polsce odróżniają się pomiędzy sobą nie tylko poziomem rozwoju, ale także potencjałem demograficznym, społecznym oraz ekonomicznym. To z kolei może przekładać się na poziom i warunki życia ich mieszkańców[443]. Jednymi z kluczowych mierników sytuacji na regionalnych rynkach pracy, obok poziomu i wskaźnika zatrudnienia, są wielkość i stopa bezrobocia. Zróżnicowanie poziomu bezrobocia w poszczególnych regionach (województwach) zobrazowano w oparciu o dane tabeli 3.12. Kierunki oraz siły zmian liczby bezrobotnych we wszystkich województwach przez cały analizowany okres były identyczne do tych, które opisano dla całej gospodarki narodowej. Liczba bezrobotnych we wszystkich regionach malała do 2008 roku, następnie rosła do roku 2013. W województwie dolnośląskim w 2013 roku nastąpił spadek liczby bezrobotnych o 3,81 tys. osób, z kolei województwa: lubuskie, opolskie, zachodniopomorskie i pomorskie wyróżniały się spadkami w granicach jednego tysiąca. Od 2014 do 2016 roku spadki zasobu bezrobocia były już odnotowywane we

[443] **M. Cicha-Nazarczuk**, **J. M. Nazarczuk**, *Poziom bezrobocia w województwach Polski Zachodniej – dekompozycja zmian stóp bezrobocia w latach 2005–2013*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług, nr 114/2014, s. 45.

wszystkich regionach i wynosiły średnio od 10,63% w województwie lubelskim do 18,73% w Wielkopolsce.

**Tabela 3.12. Zróżnicowanie poziomu bezrobocia w województwach**

| Rok | Poziom bezrobocia (w tys.) w województwie: | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | dolnośląskim | kujawsko-pomorskim | lubelskim | lubuskim | łódzkim | małopolskim | mazowieckim | opolskim | podkarpackim | podlaskim | pomorskim | śląskim | świętokrzyskim | warmińsko-mazurskim | wielkopolskim | zachodniopomorskim |
| 2004 | 257,13 | 199,57 | 164,75 | 99,39 | 218,28 | 193,58 | 352,95 | 74,55 | 170,29 | 76,13 | 179,66 | 309,70 | 126,32 | 162,36 | 232,25 | 182,69 |
| 2005 | 233,35 | 188,02 | 156,83 | 89,15 | 198,43 | 178,07 | 332,53 | 69,40 | 163,96 | 73,19 | 159,90 | 281,28 | 117,75 | 150,91 | 211,42 | 168,81 |
| 2006 | 185,42 | 160,06 | 141,76 | 72,82 | 160,70 | 145,26 | 285,61 | 60,06 | 145,25 | 61,77 | 125,95 | 229,82 | 99,41 | 127,57 | 169,09 | 138,87 |
| 2007 | 127,46 | 123,24 | 118,15 | 52,29 | 123,15 | 112,60 | 219,92 | 43,34 | 126,36 | 48,80 | 86,90 | 165,96 | 83,34 | 99,00 | 112,83 | 103,24 |
| 2008 | 113,89 | 110,26 | 101,56 | 46,31 | 99,19 | 97,81 | 178,03 | 35,70 | 115,57 | 45,82 | 67,77 | 122,75 | 77,72 | 87,42 | 91,44 | 82,52 |
| 2009 | 146,26 | 134,13 | 117,24 | 61,06 | 128,11 | 130,01 | 224,48 | 47,13 | 141,94 | 61,17 | 100,27 | 168,43 | 83,82 | 109,18 | 133,56 | 105,91 |
| 2010 | 150,28 | 139,40 | 119,71 | 59,23 | 131,62 | 142,22 | 238,34 | 48,78 | 142,26 | 63,76 | 104,69 | 181,20 | 82,14 | 105,94 | 135,17 | 109,96 |
| 2011 | 143,58 | 139,62 | 122,44 | 59,13 | 138,65 | 145,09 | 246,74 | 48,03 | 146,21 | 65,92 | 106,67 | 186,19 | 83,22 | 107,33 | 134,95 | 108,90 |
| 2012 | 157,37 | 148,84 | 131,13 | 60,61 | 151,04 | 161,16 | 271,93 | 51,78 | 153,81 | 68,71 | 114,64 | 205,46 | 86,71 | 113,22 | 147,90 | 112,52 |
| 2013 | 153,56 | 150,15 | 134,04 | 59,81 | 151,63 | 164,43 | 283,20 | 51,64 | 154,22 | 70,89 | 114,15 | 208,30 | 90,12 | 115,87 | 144,83 | 111,06 |
| 2014 | 121,56 | 127,11 | 116,87 | 47,12 | 126,16 | 139,03 | 249,78 | 42,36 | 137,93 | 60,39 | 96,75 | 175,68 | 75,43 | 98,14 | 116,41 | 94,47 |
| 2015 | 99,95 | 107,26 | 107,90 | 39,35 | 109,51 | 119,60 | 216,53 | 36,20 | 123,51 | 55,02 | 77,66 | 148,51 | 66,13 | 83,51 | 93,31 | 79,39 |
| 2016 | 85,98 | 98,52 | 95,60 | 32,37 | 91,04 | 96,53 | 188,91 | 32,42 | 107,57 | 48,36 | 64,13 | 119,98 | 57,13 | 73,08 | 77,70 | 65,84 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

W tabeli 3.13. przedstawiono udział poszczególnych regionów w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w Polsce. Analiza zaprezentowanych danych pozwala zwrócić uwagę na dużą stabilność struktury bezrobocia ze względu na podział na województwa. Największy odsetek osób pozostających bez pracy na koniec okresu badawczego zanotowano w województwach: mazowieckim (188,91 tys., czyli 14,16% udziału w bezrobociu krajowym) i śląskim (119,98 tys., czyli 8,99% krajowego zasobu), a najmniejszy w lubuskim (32,37 tys., 2,40%) i opolskim (32,42 tys., 2,40%). Proporcje te wynikają jednak z wielkości rynków pracy i wielkości populacji zamieszkującej dane województwa. Stąd też liczby te nie powinny służyć do porównań sytuacji na poszczególnych rynkach pracy. Bardziej precyzyjną ocenę umożliwia zestawienie stóp bezrobocia, czyli stosunku liczby osób bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo w danych województwach.

**Tabela 3.13. Struktura bezrobocia w województwach**

| Rok | Udział (w %) województw w całkowitym zasobie bezrobocia | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | dolnośląskie | kujawsko-pomorskie | lubelskie | lubuskie | łódzkie | małopolskie | mazowieckie | opolskie | podkarpackie | podlaskie | pomorskie | śląskie | świętokrzyskie | warmińsko-mazurskie | wielkopolskie | zachodniopomorskie |
| 2004 | 8,57 | 6,67 | 5,50 | 3,30 | 7,27 | 6,47 | 11,77 | 2,50 | 5,67 | 2,53 | 6,00 | 10,33 | 4,20 | 5,40 | 7,73 | 6,10 |
| 2005 | 8,40 | 6,78 | 5,66 | 3,21 | 7,14 | 6,42 | 12,01 | 2,49 | 5,91 | 2,63 | 5,77 | 10,13 | 4,26 | 5,45 | 7,61 | 6,09 |
| 2006 | 8,01 | 6,93 | 6,15 | 3,16 | 6,97 | 6,28 | 12,39 | 2,60 | 6,28 | 2,69 | 5,46 | 9,96 | 4,29 | 5,54 | 7,32 | 6,02 |
| 2007 | 7,27 | 7,04 | 6,75 | 2,98 | 7,04 | 6,47 | 12,59 | 2,46 | 7,21 | 2,80 | 4,98 | 9,50 | 4,75 | 5,67 | 6,47 | 5,90 |
| 2008 | 7,73 | 7,46 | 6,92 | 3,12 | 6,72 | 6,65 | 12,08 | 2,44 | 7,87 | 3,12 | 4,61 | 8,34 | 5,29 | 5,90 | 6,17 | 5,63 |
| 2009 | 7,71 | 7,08 | 6,18 | 3,22 | 6,76 | 6,87 | 11,83 | 2,48 | 7,50 | 3,22 | 5,28 | 8,87 | 4,44 | 5,76 | 7,08 | 5,60 |
| 2010 | 7,67 | 7,11 | 6,14 | 3,02 | 6,75 | 7,26 | 12,17 | 2,51 | 7,26 | 3,27 | 5,37 | 9,26 | 4,19 | 5,42 | 6,91 | 5,63 |
| 2011 | 7,26 | 7,06 | 6,15 | 2,98 | 7,01 | 7,31 | 12,46 | 2,42 | 7,36 | 3,33 | 5,40 | 9,38 | 4,19 | 5,40 | 6,81 | 5,50 |
| 2012 | 7,35 | 6,97 | 6,13 | 2,85 | 7,07 | 7,53 | 12,73 | 2,43 | 7,21 | 3,23 | 5,38 | 9,59 | 4,07 | 5,29 | 6,93 | 5,29 |
| 2013 | 7,14 | 6,95 | 6,21 | 2,78 | 7,04 | 7,60 | 13,11 | 2,41 | 7,14 | 3,29 | 5,28 | 9,64 | 4,17 | 5,38 | 6,72 | 5,14 |
| 2014 | 6,68 | 6,96 | 6,41 | 2,58 | 6,90 | 7,62 | 13,70 | 2,30 | 7,56 | 3,29 | 5,32 | 9,64 | 4,11 | 5,37 | 6,36 | 5,15 |
| 2015 | 6,40 | 6,85 | 6,91 | 2,50 | 7,04 | 7,68 | 13,88 | 2,30 | 7,93 | 3,52 | 4,99 | 9,53 | 4,22 | 5,37 | 5,95 | 5,05 |
| 2016 | 6,44 | 7,42 | 7,19 | 2,40 | 6,82 | 7,27 | 14,16 | 2,40 | 8,09 | 3,60 | 4,79 | 8,99 | 4,27 | 5,47 | 5,84 | 4,94 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Z kolei zróżnicowanie stóp bezrobocia w województwach przedstawiono w tabeli 3.14. W grupie województw o najwyższym poziomie stóp bezrobocia niemalże w całym okresie badawczym można wyodrębnić województwa: lubuskie, zachodniopomorskie, świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie. Są to tzw. województwa „popegeerowskie", które charakteryzują się relatywnie niskim poziomem rozwoju gospodarczego. W większości lat badanego okresu w grupie województw o najwyższym poziomie stóp bezrobocia znajdowało się województwo dolnośląskie, w którym to na początku transformacji ustrojowej zlikwidowano Państwowe Gospodarstwa Rolne, co doprowadziło do pojawienia się wysokiego bezrobocia o charakterze strukturalnym[444]. Najniższym udziałem bezrobotnych wśród osób aktywnych zawodowo na początku okresu badawczego pochwalić się mogły województwa: mazowieckie (14,70%), małopolskie (15,00%) i wielkopolskie (15,90%). W 2016 roku najwyższą stopę odnotowano w województwach: podkarpackim (11,50%), zachodniopomorskim (10,90%), podlaskim (10,30%) i lubelskim (10,30%). Najniższa stopa bezrobocia wystąpiła w województwach: wielkopolskim (4,90%), małopolskim (6,60%), śląskim (6,60%), mazowieckim (7,00%), pomorskim (7,10%). Porównanie wartości stóp bezrobocia z początkowych lat analizy z latami końcowymi pozwala zauważyć, że stopy bezrobocia spadły w niektórych regionach ulegały zmniejszeniu podczas, gdy w innych pozostały na podobnym poziomie. Stopy bezrobocia

[444] **E. Kwiatkowski, T. Tokarski**, *Bezrobocie regionalne w Polsce w latach 1995-2005*, Ekonomista, nr 4/2007, s. 440.

spadły w największej mierze w województwach: lubuskim, dolnośląskim i warmińsko-mazurskim, odpowiednio o 17,00, 15,20 i 15,00 p. proc. Z kolei najmniejszy spadek stopy wystąpił w województwach: podlaskim (o 5,80 p. proc), lubelskim (o 7,50 p. proc.) i mazowieckim (7,70 p. proc.). Zdecydowanie najwyższa średnia stopa bezrobocia w całym badanym okresie wystąpiła w województwach: warmińsko-mazurskim (20,65%), a najniższa w Wielkopolsce (9,38%), która charakteryzuje się wysokim poziomem rozwoju gospodarczego oraz wysokim stopniem urbanizacji.

**Tabela 3.14. Zróżnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w województwach**

| Rok | Stopa bezrobocia (w %) w województwie: | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | dolnośląskim | kujawsko-pomorskim | lubelskim | lubuskim | łódzkim | małopolskim | mazowieckim | opolskim | podkarpackim | podlaskim | pomorskim | śląskim | świętokrzyskim | warmińsko-mazurskim | wielkopolskim | zachodniopomorskim |
| 2004 | 22,40 | 23,60 | 17,80 | 25,60 | 19,50 | 15,00 | 14,70 | 20,00 | 19,10 | 16,10 | 21,40 | 16,90 | 22,00 | 29,20 | 15,90 | 27,50 |
| 2005 | 20,60 | 22,30 | 17,00 | 23,00 | 17,90 | 13,80 | 13,80 | 18,70 | 18,50 | 15,60 | 19,20 | 15,50 | 20,60 | 27,20 | 14,60 | 25,60 |
| 2006 | 16,60 | 19,20 | 15,50 | 19,00 | 14,70 | 11,30 | 11,80 | 16,20 | 16,40 | 13,30 | 15,30 | 12,70 | 17,70 | 23,60 | 11,70 | 21,50 |
| 2007 | 11,40 | 14,90 | 13,00 | 14,00 | 11,20 | 8,70 | 9,00 | 11,90 | 14,20 | 10,40 | 10,70 | 9,20 | 14,90 | 18,70 | 7,80 | 16,40 |
| 2008 | 10,00 | 13,30 | 11,20 | 12,50 | 9,20 | 7,50 | 7,30 | 9,80 | 13,00 | 9,70 | 8,40 | 6,90 | 13,70 | 16,80 | 6,40 | 13,30 |
| 2009 | 12,80 | 16,20 | 12,90 | 16,20 | 11,90 | 9,70 | 9,00 | 12,90 | 15,90 | 12,80 | 11,90 | 9,40 | 15,10 | 20,70 | 9,20 | 17,10 |
| 2010 | 13,10 | 17,00 | 13,10 | 15,50 | 12,20 | 10,40 | 9,70 | 13,60 | 15,40 | 13,80 | 12,30 | 10,00 | 15,20 | 20,00 | 9,20 | 17,80 |
| 2011 | 12,40 | 17,00 | 13,20 | 15,40 | 12,90 | 10,50 | 9,80 | 13,30 | 15,50 | 14,10 | 12,50 | 10,20 | 15,20 | 20,20 | 9,10 | 17,60 |
| 2012 | 13,50 | 18,10 | 14,20 | 15,90 | 14,00 | 11,40 | 10,70 | 14,40 | 16,40 | 14,70 | 13,40 | 11,10 | 16,00 | 21,30 | 9,80 | 18,20 |
| 2013 | 13,10 | 18,20 | 14,40 | 15,70 | 14,10 | 11,50 | 11,10 | 14,20 | 16,30 | 15,10 | 13,20 | 11,30 | 16,60 | 21,60 | 9,60 | 18,00 |
| 2014 | 10,40 | 15,50 | 12,60 | 12,50 | 11,80 | 9,70 | 9,60 | 11,80 | 14,60 | 12,90 | 11,10 | 9,60 | 14,10 | 18,70 | 7,60 | 15,50 |
| 2015 | 8,50 | 13,20 | 11,70 | 10,50 | 10,30 | 8,30 | 8,30 | 10,10 | 13,20 | 11,80 | 8,90 | 8,20 | 12,50 | 16,20 | 6,10 | 13,10 |
| 2016 | 7,20 | 12,00 | 10,30 | 8,60 | 8,50 | 6,60 | 7,00 | 9,00 | 11,50 | 10,30 | 7,10 | 6,60 | 10,80 | 14,20 | 4,90 | 10,90 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Nierównomierne zmniejszanie się proporcji liczby osób bezrobotnych i aktywnych zawodowo w poszczególnych regionach spowodowało zmniejszenie się skali zróżnicowania stóp bezrobocia pomiędzy nimi. W trudniejszym położeniu, z wyższymi stopami bezrobocia pozostają słabiej rozwinięte regiony północnej Polski, gdyż są to województwa charakteryzujące się wysokim udziałem sektora rolniczego oraz relatywnie niskim udziałem sektora usług. Wynika to z uwarunkowań historycznych polskiej gospodarki. Tendencja do niższego bezrobocia pozostaje w województwach silnie zurbanizowanych, o najwyższym poziomie konkurencyjności. W dużych ośrodkach aglomeracyjnych rozwijają się zróżnicowane gałęzie przemysłu oraz zaawansowane i nowoczesne usługi[445]. W tych regionach występował również zdecydowanie niższy poziom bezrobocia długookresowego i wyższa elastyczność. Zatem zróżnicowana struktura

[445] **M. Socha, U. Sztanderska**, *Strukturalne podstawy…*, op. cit., s. 227.

gospodarcza lepiej rozwiniętych regionów pozwala ograniczyć niedopasowania zasobów zatrudnienia do rosnących potrzeb rynkowych.

### 3.3.2. Struktura bezrobocia według wieku i płci

W omawianej wcześniej koncepcji dualnego rynku pracy za najpoważniejszą barierę ograniczającą dostęp do niego uznaje się wybiórcze postępowanie pracodawców, którzy przy wyborze i ocenie pracowników kierują się ich pozamerytorycznymi cechami, takimi jak: płeć, wiek, rasa, narodowość. Pracodawcy przydzielają pracownika do danej kategorii na podstawie przeanalizowania przeszłości zawodowej oraz przez wskazane cechy demograficzno-społeczne. W efekcie grupami szczególnie narażonymi na dyskryminację na rynku pracy są kobiety, osoby młode (dopiero rozpoczynające swoje kariery), osoby niepełnosprawne lub reprezentujące mniejszości etniczne[446]. Powszechnie uznaje się, że posiadanie tych cech ogranicza szanse na otrzymanie zatrudnienia, nie pozostawiając pracobiorcy żadnych możliwości negocjacyjnych, Zjawisko to może przyczynić się do marginalizacji bezrobocia, przez co zwiększa się liczba długoterminowych bezrobotnych.

W tabeli 3.15. zaprezentowano poziom i zróżnicowanie bezrobocia według kryterium płci. Przez cały okres badawczy w Polsce, liczba bezrobotnych kobiet była wyższa niż bezrobotnych mężczyzn, przy czym po 2013 roku zauważalne jest nawet pogłębianie się tej dysproporcji. Bezrobotnych kobiet w 2016 roku było o 89,20 tys. więcej niż mężczyzn. Z kolei w 2013 roku - kiedy ta różnica była najmniejsza - było to „tylko" 41,10 tys. więcej (co daje 3,97%). W 2007 roku zauważalna była największa dysproporcja. Wówczas bez pracy pozostawało 288 tys. więcej kobiet niż mężczyzn (czyli o 39,51% więcej). Z danych tabeli 3.15. wynika też, że w przypadku obu płci sukcesywnie malała stopa bezrobocia. W przypadku aktywnych zawodowo mężczyzn nastąpił więc spadek tejże stopy z 16,70% w 2004 roku do 6,10% w 2016 roku. W przypadku kobiet spadek ten był jeszcze większy, ponieważ stopa bezrobocia spadła aż o 13,70 p. proc., tj. z 19,90% do poziomu 6,20%. Analiza stóp bezrobocia wskazuje również na nieco niższe ryzyko wystąpienia bezrobocia wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Świadczą o tym wyższe stopy bezrobocia wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

[446] **E. Kryńska,** *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, s. 105-108.

**Tabela 3.15. Poziom i struktura bezrobocia w Polsce ze względu na płeć**

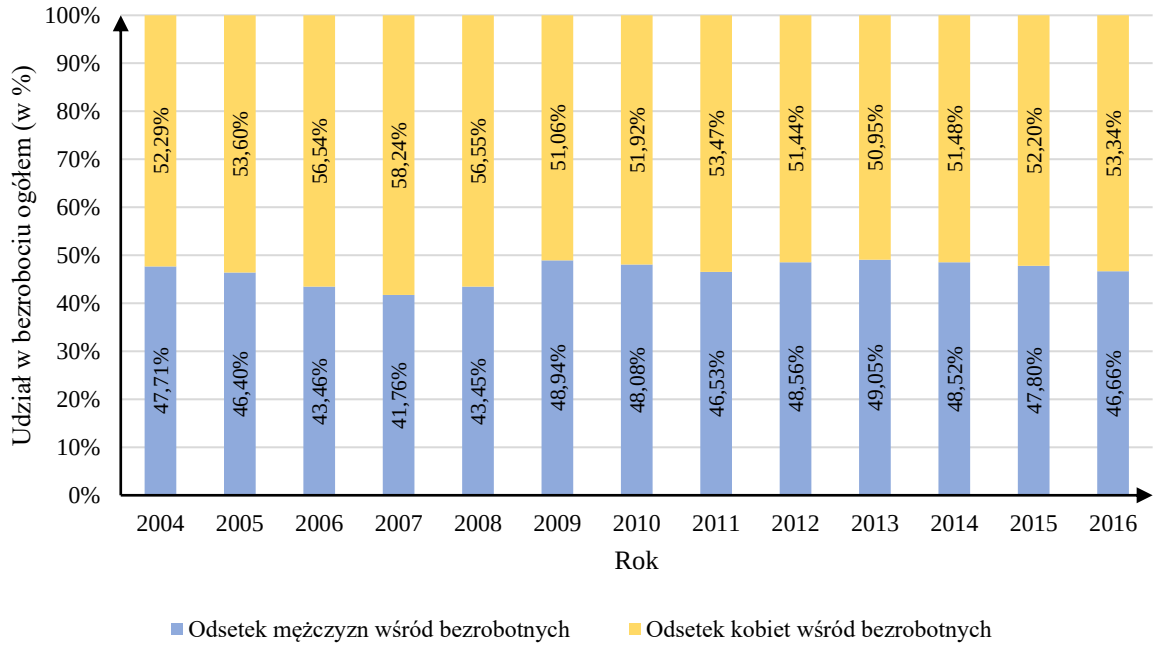
| Rok | Liczba bezrobotnych mężczyzn (w tys.) [1] | Liczba bezrobotnych kobiet (w tys.) [2] | Relacja (w %) [2:1] | Stopa bezrobocia wśród mężczyzn (w %) | Stopa bezrobocia wśród kobiet (w %) | Odsetek mężczyzn wśród osób bezrobotnych (w %) | Odsetek kobiet wśród osób bezrobotnych (w %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2004 | 1 431,10 | 1 568,50 | 109,64 | 16,70 | 19,90 | 47,71 | 52,29 |
| 2005 | 1 286,60 | 1 486,40 | 115,46 | 16,60 | 19,10 | 46,40 | 53,60 |
| 2006 | 1 003,70 | 1 305,70 | 130,08 | 13,00 | 14,90 | 43,46 | 56,54 |
| 2007 | 729,30 | 1 017,30 | 139,51 | 9,00 | 10,30 | 41,76 | 58,24 |
| 2008 | 640,40 | 833,40 | 130,16 | 6,40 | 8,00 | 43,45 | 56,55 |
| 2009 | 926,30 | 966,40 | 104,32 | 7,80 | 8,70 | 48,94 | 51,06 |
| 2010 | 939,90 | 1 014,80 | 107,98 | 9,30 | 10,00 | 48,08 | 51,92 |
| 2011 | 922,50 | 1 060,20 | 114,84 | 9,00 | 10,40 | 46,53 | 53,47 |
| 2012 | 1 037,60 | 1 099,20 | 105,88 | 9,40 | 10,90 | 48,56 | 51,44 |
| 2013 | 1 058,40 | 1 099,50 | 103,97 | 9,70 | 11,10 | 49,05 | 50,95 |
| 2014 | 885,60 | 939,60 | 106,09 | 8,50 | 9,60 | 48,52 | 51,48 |
| 2015 | 747,20 | 816,10 | 109,24 | 7,30 | 7,70 | 47,80 | 52,20 |
| 2016 | 623,00 | 712,20 | 114,29 | 6,10 | 6,20 | 46,66 | 53,34 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Mimo malejącego ogólnego bezrobocia, negatywnym i zarazem niepokojącym zjawiskiem może być rosnący odsetek płci żeńskiej wśród osób bezrobotnych. W 2013 roku kobiety stanowiły 50,95% wszystkich bezrobotnych, natomiast w 2016 roku już 53,34%. Może to m.in. dowodzić o mniejszej dyspozycyjności zawodowej kobiet spowodowanej koniecznością godzenia przez nie obowiązków pracowniczych z życiem rodzinnym. W rządowych oraz regionalnych programach promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, kwestie kobiet zajmowały przy tym często nie najwyższe miejsce, a formułowane w tym zakresie cele oraz metody ich osiągnięcia, czy też planowane efekty, wyrażane były ogólnikowo i w sposób niespójny[447]. Sytuacja ta wskazuje, jak ważne są kwestie związane po pierwsze z zatrudnianiem kobiet w taki sposób, aby umożliwić im godzenie ról rodzinnych z zawodowymi, po drugie ze zwiększaniem i wydłużaniem aktywności zawodowej. Sukces tym działaniom przynieść może przede wszystkim aktywna polityka rynku pracy na poziomie krajowym, a także regionalnym[448].

[447] **B. Kalinowska-Sufinowicz,** *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec praw kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013, s. 165-180.
[448] **M. Hozer-Koćmiel, U. Zimoch**, *Podobieństwa i różnice sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach WINNET8*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 26/2012, s. 163-177.

**Wykres 3.5. Struktura bezrobocia w Polsce ze względu na płeć**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.15.

W latach 2004-2007 udział kobiet w populacji bezrobotnych zwiększył się z 52,29% do najwyższego odsetka w badanym okresie, czyli do 58,24%. Można więc dojść do wniosku, że poprawa koniunktury gospodarczej, która wynikała głównie z tzw. efektu unijnego zdecydowanie bardziej sprzyjała poprawie sytuacji mężczyzn na rynku pracy niż kobiet[449]. Jednym z czynników, który determinuje taką sytuację, jest świadomość pracodawców, że kobietom przysługują uprawnienia związane z urlopem macierzyńskim czy wychowawczym. W czasie tej absencji pracodawca zazwyczaj musi zatrudnić osobę na zastępstwo[450]. Następstwem tego jest właśnie występowanie zobrazowanej na wykresie 3.5. tzw. dyskryminacji statystycznej na rynku pracy, czyli gorszej sytuacji kobiet w zakresie bezrobocia. Ponadto, przyczyną gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy może być ich niska rotacja w zasobie bezrobocia. Świadczyć może o tym znacznie dłuższy przeciętny czas trwania bezrobocia wśród kobiet, a co za tym idzie wysoki udział kobiet wśród bezrobotnych długookresowo (pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy) w ogólnych zasobach bezrobocia[451]. Niższa rotacja kobiet w zasobie bezrobocia może wynikać z przerw w pracy zawodowej, spowodowanych wspomnianymi już urlopami opiekuńczymi.

[449] **W. Jarmołowicz**, **B. Kalinowska-Sufinowicz**, *Bezrobocie na wielkopolskim rynku pracy (lata 2002-2012)*, Acta Universitatis Lodziensis. Foelia Oeconomica, nr 3(303)/2014, s. 9-10.
[450] **B. Balcerzak-Paradowska**, *Świadczenia związane z rodzicielstwem w opinii pracodawców*, w: **E. Lisowska** (red.), *Gender Indeks: monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007, s. 93.
[451] *Bezrobocie rejestrowane za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.

**Tabela 3.16. Poziom i stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce ze względu na wiek**

| Rok | Bezrobocie wśród osób w wieku: | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ≤ 24 lat | | 25-34 lat | | 35-44 lat | | 45-54 lat | | ≥ 55 lat | |
| | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) |
| 2004 | 728,20 | 37,00 | 844,70 | 19,30 | 628,50 | 15,30 | 681,80 | 15,60 | 116,40 | 9,70 |
| 2005 | 626,10 | 34,60 | 778,50 | 16,70 | 567,00 | 13,80 | 660,20 | 14,10 | 141,20 | 9,20 |
| 2006 | 476,70 | 27,00 | 641,60 | 11,90 | 460,20 | 9,60 | 576,80 | 9,90 | 154,10 | 7,80 |
| 2007 | 332,70 | 18,70 | 485,20 | 8,90 | 336,90 | 5,60 | 443,70 | 7,40 | 148,10 | 6,40 |
| 2008 | 304,60 | 17,10 | 418,70 | 6,40 | 273,90 | 5,00 | 347,90 | 5,30 | 128,70 | 4,80 |
| 2009 | 425,90 | 22,30 | 547,80 | 8,70 | 345,40 | 5,90 | 404,40 | 6,50 | 169,20 | 5,30 |
| 2010 | 428,30 | 23,60 | 570,90 | 9,70 | 358,80 | 6,60 | 397,20 | 7,60 | 199,50 | 6,30 |
| 2011 | 416,10 | 26,50 | 581,90 | 10,10 | 373,40 | 7,00 | 385,30 | 7,60 | 226,00 | 6,30 |
| 2012 | 424,20 | 27,40 | 627,50 | 10,70 | 418,10 | 7,50 | 400,40 | 7,80 | 266,70 | 6,50 |
| 2013 | 401,00 | 27,30 | 613,60 | 11,10 | 435,40 | 7,90 | 403,00 | 7,90 | 304,90 | 7,20 |
| 2014 | 302,00 | 23,80 | 509,40 | 9,80 | 382,10 | 6,70 | 339,60 | 7,00 | 292,10 | 6,30 |
| 2015 | 236,80 | 20,80 | 429,80 | 8,20 | 332,90 | 5,60 | 287,90 | 6,00 | 275,90 | 5,10 |
| 2016 | 179,20 | 17,70 | 370,10 | 6,70 | 295,00 | 4,70 | 239,70 | 4,60 | 251,10 | 4,10 |

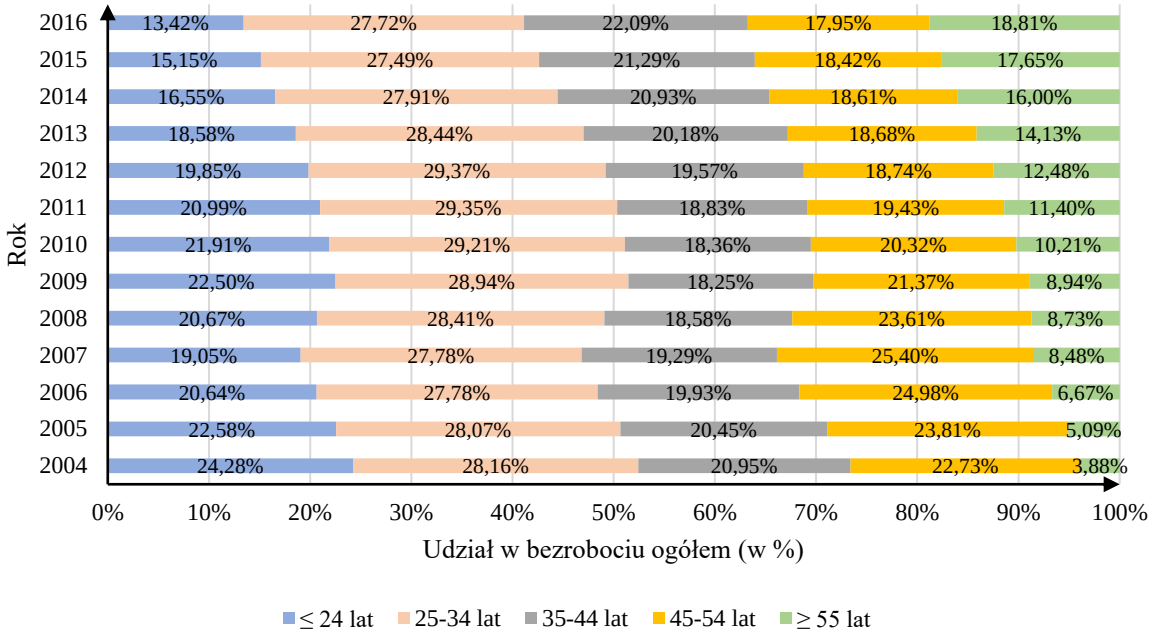
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016.*

Analiza bezrobocia wśród osób aktywnych zawodowo w podziale na kategorie wiekowe wskazuje, że było ono wyraźnie zróżnicowane (na co wskazują dane tabeli 3.16.). Najmniejszą liczbę bezrobotnych w Polsce do 2014 roku stanowiły osoby powyżej 55 roku życia. W latach 2015-2016 najmniej osób bezrobotnych było wśród najmłodszej analizowanej grupy, czyli poniżej 24 roku życia. Związane jest to z wchodzeniem na rynek pracy roczników z tzw. niżu demograficznego i dążeniem ludzi młodych do uzyskania wyższego wykształcenia.

Największy liczebnie zasób bezrobocia przez cały okres badawczy tworzyły osoby z subpopulacji wiekowej 25-34 lat. Od 2009 do 2013 roku zanotowano wzrost liczby bezrobotnych we wszystkich przedstawionych grupach wiekowych związany z ogólnoświatowym kryzysem gospodarczym. Od 2014 roku nastąpił spadek liczby bezrobotnych w przedziałach wiekowych 35-44, 45-54 lat oraz powyżej 55 roku życia. Dwie najmłodsze grupy, czyli do 24 i od 25 do 34 roku życia, wyróżniały się tendencją spadkową już rok wcześniej.

Jak wskazuje wykres 3.6., wśród ogółu bezrobotnych w Polsce przeważały osoby w wieku 25-34 lat, których odsetek w latach 2004-2016 oscylował w granicach 28-29%. W subpopulacji bezrobotnych do 24 roku życia udział w ogólnym bezrobociu wykazywał z roku na rok tendencję malejącą. Negatywnym z kolei zjawiskiem występującym w latach 2009-2016 był systematycznie rosnący odsetek bezrobotnych w grupie wiekowej pomiędzy 35 a 44 rokiem życia. Na początku wskazanego przedziału czasowego stanowili oni bowiem 18,25% wszystkich bezrobotnych w kraju, natomiast w 2016 roku już 22,09%. Z kolei od 2004 roku powoli, lecz systematycznie zmniejszał się odsetek bezrobotnych w wieku 45-54 lat (z 22,73% do 17,95% w 2016 roku).

**Wykres 3.6. Struktura bezrobocia w Polsce ze względu na wiek**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.16.

Analiza stóp bezrobocia według poszczególnych grup wiekowych wskazuje, że zjawisko bezrobocia dotyczyło w szczególności ludzi młodych. Grupą szczególnie przy tym zagrożoną były osoby w wieku 15-24 lat. W przypadku tej grupy wiekowej stopa bezrobocia w całym okresie badawczym była zauważalnie wyższa niż wśród osób z pozostałych przedziałów wiekowych. W literaturze ekonomicznej jako przyczyny wysokiego zagrożenia bezrobociem wśród młodzieży wymienia się wysoką płynność tej grupy na rynku pracy, polegającą na częstych zmianach miejsca pracy, niedopasowanie ich kwalifikacji do potrzeb pracodawcy, brak doświadczenia zawodowego oraz stosunkowo wysoką płacę minimalną. Należy jednak podkreślić, że sytuacja młodych bezrobotnych ulegała diametralnej poprawie, gdyż to właśnie wśród tej omawianej grupy wiekowej nastąpił największy spadek stopy bezrobocia, a mianowicie z 37,00% w 2004 roku do 17,70% w 2016 roku. Skutkowało to prawie dwukrotnym obniżeniem udziału osób najmłodszych w całkowitym zasobie bezrobocia z 24,28% w 2004 roku do 13,42% w 2016 roku. Zatem można dojść do wniosku, że być może to zdobyta wiedza i umiejętności zwiększały szanse zatrudnienia osób młodych oraz, że młode pokolenie potrafi lepiej dostosowywać się do dynamicznie zachodzących zmian na rynku pracy, a także pracodawcy przejawiali większe zainteresowanie debiutującymi na rynku pracy i posiadającymi coraz to wyższe kwalifikacje młodymi osobami.

Pozytywnym zjawiskiem był zauważalny niemalże przez cały okres badawczy spadek stóp bezrobocia wśród wszystkich pozostałych grup wiekowych. Niska stopa bezrobocia była obserwowana dla przedziału wiekowego 35-44 i 45-54 lat, czyli osób o już określonym

(wysokim) doświadczeniu zawodowym i kwalifikacjach. Na koniec okresu badawczego, wśród osób aktywnych zawodowo z tego przedziału wiekowego, bezrobotnych było odpowiednio tylko 4,70% i 4,60%.

Pomimo tego, że stopa bezrobocia wśród osób starszych (powyżej 55 roku życia) utrzymuje się na względnie niskim i względnie najbardziej stabilnym poziomie, to jednak spadek udziału osób młodych w całkowitej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych skutkuje wzrostem udziału w bezrobociu ogółem właśnie wśród osób starszych. W sumie odsetek osób powyżej 55 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych w Polsce wzrósł prawie pięciokrotnie – z 3,88% w 2004 roku do 18,81% w 2016 roku. W tej grupie wiekowej znaczna liczba osób nabywała też uprawnienia do emerytury, bądź świadczeń przedemerytalnych, przechodząc tym samym do zasobu biernych zawodowo. Przeprowadzona analiza dowodzi, w jak dużym stopniu struktura i kształt rynku pracy jest determinowana przez czynniki demograficzne, głównie związane z populacją grup wiekowych wkraczających na rynek oraz tych kończących pracę.

### 3.3.3. Struktura bezrobocia według wykształcenia

Kolejnym ważnym aspektem prowadzonych analiz bezrobocia jest również wykształcenie osób pozostających bez pracy, które jest jednym z głównych czynników przesądzających o szansach na uzyskanie pracy. Z analizy danych tabeli 3.17. wynika, że pod względem liczebności bezrobotnych w Polsce dominują osoby o niskim poziomie wykształcenia, czyli podstawowym i gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym. Ponadto najwyższa stopa bezrobocia dotyczyła osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym i kształtowała się przez cały okres badawczy na średnim poziomie 18,70%. Oznacza to, że prawie co piąta osoba z tym wykształceniem nie miała pracy. Do 2011 roku najmniej osób bezrobotnych odnotowano wśród osób posiadających wykształcenie wyższe, natomiast w latach kolejnych - wśród osób ze średnim ogólnokształcącym. Aczkolwiek stopa bezrobocia wśród posiadających wykształcenie średnie ogólnokształcące była ponad dwukrotnie wyższa. Zapewne występuje niedopasowanie profilu wykształcenia do popytu na kwalifikacje wśród przedsiębiorców.

Analiza danych tabeli 3.17. dotyczących stóp bezrobocia według poziomu wykształcenia potwierdza również, że najniższe ryzyko bezrobocia występuje wśród osób z wykształceniem wyższym. W tej subpopulacji zaobserwowano również tendencję spadkową stopy bezrobocia (z 7,20% w 2004 roku do 3,30% na koniec okresu badawczego). Relatywnie wyższe średnie stopy bezrobocia zaobserwowano w całym okresie badawczym wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (12,61%) i średnim ogólnokształcącym (13,82%). Od 2013 roku wykazywały one tendencje spadkowe, przy czym większy ich spadek dotyczył osób

z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Niska stopa bezrobocia w latach 2007-2016 cechowała grupę osób z wykształceniem średnim zawodowym, kiedy to średnia jej wartość wyniosła 7,98%.

**Tabela 3.17. Poziom i stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce według poziomu wykształcenia**

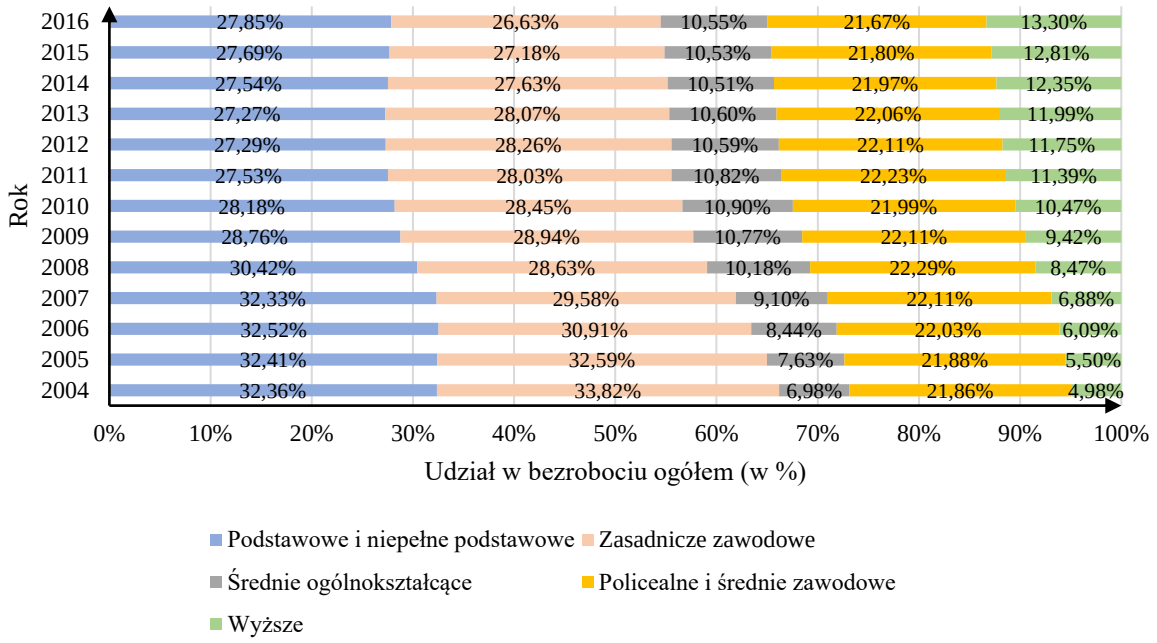
| Rok | Bezrobocie wśród osób z wykształceniem: | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | podstawowym i niepełnym podstawowym | | zasadniczym zawodowym | | średnim ogólnokształcącym | | policealnym i średnim zawodowym | | wyższym | |
| | Liczba Bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) |
| 2004 | 970,60 | 27,20 | 1 014,40 | 23,00 | 209,40 | 21,30 | 655,80 | 17,10 | 149,40 | 7,20 |
| 2005 | 898,80 | 26,80 | 903,60 | 21,50 | 211,50 | 21,20 | 606,70 | 15,70 | 152,40 | 7,10 |
| 2006 | 751,10 | 22,20 | 713,90 | 16,60 | 194,90 | 17,60 | 508,80 | 12,30 | 140,70 | 5,90 |
| 2007 | 564,60 | 15,50 | 516,60 | 11,40 | 159,00 | 12,50 | 386,20 | 8,50 | 120,20 | 4,60 |
| 2008 | 448,30 | 12,00 | 422,00 | 7,80 | 150,10 | 9,40 | 328,50 | 6,70 | 124,80 | 3,80 |
| 2009 | 544,40 | 14,50 | 547,70 | 9,20 | 203,80 | 11,00 | 418,40 | 7,50 | 178,30 | 4,40 |
| 2010 | 550,80 | 17,30 | 556,20 | 11,10 | 213,10 | 13,40 | 429,90 | 9,00 | 204,70 | 5,00 |
| 2011 | 545,90 | 18,00 | 555,80 | 11,10 | 214,50 | 13,60 | 440,70 | 8,70 | 225,80 | 5,20 |
| 2012 | 583,20 | 19,30 | 603,90 | 11,90 | 226,30 | 14,20 | 472,50 | 9,00 | 251,00 | 5,60 |
| 2013 | 588,50 | 20,30 | 605,70 | 12,40 | 228,80 | 14,10 | 476,10 | 9,50 | 258,80 | 5,70 |
| 2014 | 502,60 | 18,90 | 504,30 | 10,90 | 191,90 | 12,30 | 401,00 | 8,50 | 225,40 | 4,70 |
| 2015 | 432,80 | 16,80 | 424,90 | 9,20 | 164,60 | 10,40 | 340,80 | 6,90 | 200,20 | 4,00 |
| 2016 | 371,90 | 14,40 | 355,50 | 7,80 | 140,90 | 8,60 | 289,30 | 5,50 | 177,60 | 3,30 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Analizując strukturę bezrobocia w Polsce z uwzględnieniem kryterium wykształcenia zauważono znaczne zróżnicowanie w tym zakresie (zob. wykres 3.7.). W całym badanym okresie, w ogólnym zasobie bezrobocia dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Stanowią one aż 60% ogółu bezrobotnych. Sytuacja ta sugeruje potrzebę prowadzenia dalszej reformy szkolnictwa zawodowego oraz objęcia dużej grupy osób bez odpowiednich kwalifikacji programem kursów, szkoleń lub przekwalifikowań, które pozwolą sprostać im wymaganiom i potrzebom przyszłych pracodawców. Jak zauważa A. Szydlik-Leszczyńska, w ciągu ostatnich kilkunastu lat nie została w Polsce sprecyzowana żadna prognoza popytu na pracę w ujęciu kwalifikacyjno-zawodowym. Brak sformułowanych prognoz znacząco komplikuje prowadzenie polityki edukacyjnej państwa w kontekście różnych typów szkół i poziomów wykształcenia[452].

[452] **A. Szydlik-Leszczyńska**, *Funkcjonowanie współczesnego…*, op. cit., s. 17.

**Wykres 3.7. Struktura bezrobocia w Polsce według poziomu wykształcenia**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.17.

W Polsce relatywnie wysoki odsetek w ogólnym bezrobociu miały osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Udział tych osób kształtował się na relatywnie stabilnym poziomie w granicach 22%. Najmniejszy udział stanowią bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym - około 10%. Do 2010 roku najmniejszy udział w bezrobociu krajowym stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. Jednakże w kolejnych latach zaobserwować można było niepokojące zjawisko, jakim był rosnący udział w bezrobociu osób z tym poziomem kwalifikacji. Sytuację tą można tłumaczyć brakiem miejsc pracy, trudnościami z jej znalezieniem wśród absolwentów, którzy ukończyli specjalizację lub kierunek studiów nie odpowiadający obecnym trendom rynkowym. D. Piróg wskazuje, że obserwowany proces upowszechniania kształcenia wyższego powodował, że miał miejsce nieustanny przyrost liczby osób z wykształceniem wyższym, które poszukują pracy[453]. Młodzi ludzie upatrują swojej szansy na polepszenie bytu w możliwościach, jakie dają studia wyższe. Absolwenci szkół wyższych posiadają jedynie specjalistyczną wiedzę teoretyczną, co nie zawsze jest wystarczające z uwagi na brak przygotowania praktycznego. Stąd opinia, że rynek pracy zaczyna być przesycony osobami z tym wykształceniem. Podmioty świadczące usługi edukacyjne niewystarczająco elastycznie odpowiadają na praktyczne potrzeby pracodawców w zakresie wiedzy i umiejętności. Dlatego nieodzowna jest współpraca szkół wyższych z pracodawcami i stowarzyszeniami profesjonalistów w formie zinstytucjonalizowanej. Celowe jest rozszerzenie możliwości

[453] **D. Piróg**, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, Przedsiębiorczość. Edukacja, nr 9/2013, s. 310.

odbywania praktyk i staży oraz zaangażowanie praktyków w procesie edukacji[454].

### 3.3.4. Przepływy zasobów bezrobocia

Ewidencjonowanie zasobów bezrobocia w urzędach pracy umożliwia przeprowadzenie badania skali i wielkości napływów osób nowo zarejestrowanych oraz odpływów osób wyrejestrowujących się z bezrobocia[455]. Analizując sumę przepływów zasobu bezrobocia w ciągu całego roku kalendarzowego (tabela 3.18.) zaobserwowano, że dla całego okresu badawczego łączna liczba osób zarejestrowanych, czy też wyrejestrowujących się przewyższa ogólną liczbę bezrobotnych. Jest to dowód na nieustannie zmieniające się warunki na polskim rynku pracy i jego wysoką płynność. W latach 2004-2008 i 2014-2016 saldo przepływów zasobu bezrobocia przyjmuje wartości ujemne. Oznacza to, że więcej osób wyrejestrowało się ówcześnie z zasobów bezrobocia w urzędach pracy, niż jej poszukiwało.

**Tabela 3.18. Napływy i odpływy z zasobu bezrobocia**

| Rok | Napływ zarejestrowanych bezrobotnych (w tys.) [1] | Odsetek liczby rejestracji w urzędzie pracy w ogólnej liczbie osób aktywnych zawodowo (w %) | Odpływ zarejestrowanych bezrobotnych (w tys.) [2] | Odsetek liczby wyrejestrowań w urzędzie pracy w ogólnej liczbie osób aktywnych zawodowo (w %) | Saldo przepływów zasobu bezrobocia (w tys.) [1]-[2] | Średni czas trwania bezrobocia (w miesiącach) | Liczba ofert pracy | Liczba bezrobotnych przypadająca na 1 ofertę pracy |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2004 | 2 684,10 | 15,77 | 2 860,20 | 16,80 | -176,10 | 12,77 | 13 200 | 227 |
| 2005 | 2 793,20 | 16,28 | 3 019,80 | 17,60 | -226,60 | 11,17 | 17 500 | 158 |
| 2006 | 2 692,30 | 15,90 | 3 156,00 | 18,63 | -463,70 | 8,90 | 30 700 | 75 |
| 2007 | 2 491,20 | 14,78 | 3 054,10 | 18,12 | -562,90 | 6,97 | 44 500 | 39 |
| 2008 | 2 476,60 | 14,56 | 2 749,40 | 16,16 | -272,80 | 6,53 | 30 000 | 49 |
| 2009 | 3 083,70 | 17,85 | 2 664,80 | 15,42 | 418,90 | 8,63 | 21 300 | 89 |
| 2010 | 3 042,00 | 17,77 | 2 979,80 | 17,40 | 62,20 | 7,97 | 23 500 | 83 |
| 2011 | 2 591,50 | 15,05 | 2 563,50 | 14,89 | 28,00 | 9,40 | 22 000 | 90 |
| 2012 | 2 655,00 | 15,31 | 2 500,80 | 14,42 | 154,20 | 10,40 | 23 100 | 93 |
| 2013 | 2 709,40 | 15,61 | 2 688,10 | 15,48 | 21,30 | 9,77 | 30 600 | 71 |
| 2014 | 2 452,80 | 14,07 | 2 786,20 | 15,99 | -333,40 | 7,97 | 39 700 | 46 |
| 2015 | 2 368,80 | 13,62 | 2 630,80 | 15,13 | -262,00 | 7,23 | 51 200 | 31 |
| 2016 | 2 169,80 | 12,57 | 2 398,00 | 13,89 | -228,20 | 6,77 | 63 000 | 21 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

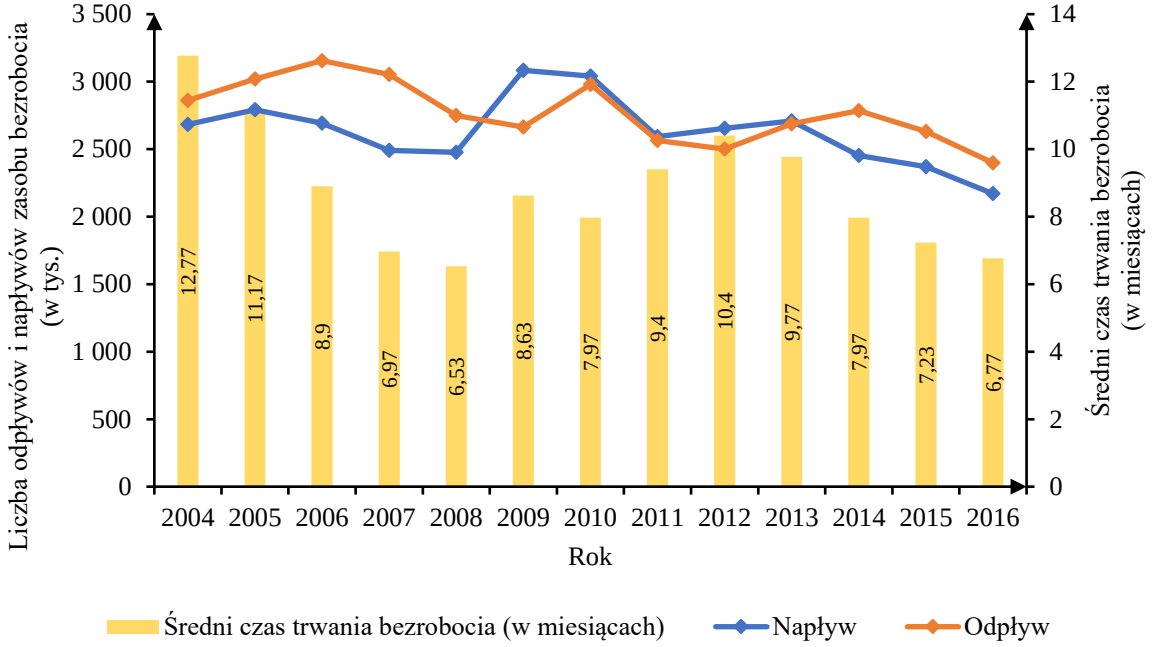
Pozytywnym zjawiskiem od 2013 roku była rosnąca liczba odpływu zarejestrowanych

[454] **M. Juchnowicz**, *Prognozy zmian na rynku pracy a programy kształcenia*, w: **D. Kotlorz, A. Rączaszek** (red.), *Polityka edukacyjna wobec rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012, s. 31-32; **E. Kryńska**, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy. Oczekiwania i rzeczywistość*, w: **K. Jędralska, J. Bernais** (red.), *Kompetencje absolwentów studiów ekonomicznych. Perspektywa biznesu i nauki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2011, s. 87-101.

[455] Przepływ zasobów bezrobocia (pojmowanych jako odsetek liczby osób aktywnych zawodowo) określa, o ile p. proc. relatywnie zmniejszyłaby lub zwiększyłaby się stopa bezrobocia w regionie (odpowiednio przy stałej wartości napływów i odpływów), gdyby odpowiednio napływy lub odpływy były na zerowym poziomie w danym roku.

bezrobotnych i malejąca liczba nowych rejestracji w urzędach pracy. Z wykresu 3.8. można też wywnioskować, że saldo przepływów osób bezrobotnych w latach 2009-2013 było dodatnie, czyli liczba napływających zarejestrowanych bezrobotnych przewyższała liczbę odpływów z zasobu bezrobocia.

**Wykres 3.8. Przepływy zasobu bezrobocia oraz średni czas trwania bezrobocia w Polsce**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.18.

Na wykresie 3.8. przedstawiono także średni czas trwania bezrobocia w Polsce, który obliczany jest jako iloraz liczby zarejestrowanych bezrobotnych i wielkości odpływu z bezrobocia w danym roku (patrz równanie 3.1.).

**Równanie 3.1. Szacowanie średniego czasu trwania bezrobocia (w miesiącach)**

$$\text{Średni czas trwania bezrobocia} = \frac{\text{Liczba bezrobotnych}}{\text{Liczba wyrejestrowań z urzędów pracy}} \cdot 12 \text{ miesięcy}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie **M. Pilc**, *Determinanty…*, op. cit., s. 48.

Wartość tego wskaźnika pozwala uzyskać informacje na temat tego, ile średnio czasu musiałoby minąć, aby w całości „odpłynął" zasób bezrobocia zakładając, że poziom odpływów pozostanie niezmienny, a napływy będą na poziomie zerowym[456]. Tak więc w 2004 roku średni czas trwania bezrobocia wyniósł prawie 13 miesięcy. Sytuację tą można utożsamiać z tzw. bezrobociem długotrwałym. W następnych latach średni czas trwania bezrobocia ulegał stopniowo skróceniu do prawie 7 miesięcy w roku 2008. W dobie kryzysu gospodarczego czas ten wydłużył się do niemalże 11 miesięcy w 2012 roku. W kolejnych latach średni czas trwania

[456] **M. Pilc**, *Determinanty…*, op. cit., s. 48.

bezrobocia sukcesywnie się skracał, aby ostatecznie w 2016 roku wynieść ponownie 7 miesięcy. Spadek średniego czasu trwania bezrobocia oznacza zwiększenie płynności przepływów zasobów na rynku pracy.

Kolejnym etapem badania jest analiza liczby bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy (tabela 3.19.). Do 2007 roku przeważało w Polsce bezrobocie długoterminowe. W latach 2004-2007 udział osób będących w zasobie bezrobocia powyżej 12 miesięcy wahał się od 45 do 52%. W kolejnych dwóch latach odsetek ten zaczął gwałtownie maleć - w 2009 roku osiągnął wartość minimalną (25,83%). W następnych latach udział zasobu bezrobocia długookresowego wynosił około 40%. Z analiz empirycznych wynika, że wydłużanie się okresu trwania bezrobocia zmniejsza w istotny sposób szanse odpływu z bezrobocia. Od 2004 do 2010 roku dynamicznie wzrósł udział osób, które pozostają bez pracy krócej niż 3 miesiące (z 20,06% do 34,19% ogólnego bezrobocia). Osoby, które pozostawały bez pracy od 3 do 12 miesięcy stanowiły w całkowitym zasobie bezrobocia około 27-30% i przez cały okres badawczy nie wykazywały dużych wahań.

**Tabela 3.19. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy**

| Rok | Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 3 miesiące i krócej | | 3-6 miesięcy | | 6-12 miesięcy | | 12-24 miesiące | | powyżej 24 miesięcy | |
| | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) |
| 2004 | 601,60 | 20,06 | 366,80 | 12,23 | 465,90 | 15,53 | 510,10 | 17,01 | 1 055,20 | 35,18 |
| 2005 | 607,10 | 21,89 | 369,30 | 13,32 | 405,00 | 14,61 | 429,50 | 15,49 | 962,10 | 34,70 |
| 2006 | 525,80 | 22,77 | 308,60 | 13,36 | 335,60 | 14,53 | 356,30 | 15,43 | 783,10 | 33,91 |
| 2007 | 474,00 | 27,14 | 244,20 | 13,98 | 241,10 | 13,80 | 243,10 | 13,92 | 544,10 | 31,15 |
| 2008 | 528,60 | 35,87 | 233,80 | 15,86 | 210,00 | 14,25 | 180,70 | 12,26 | 320,70 | 21,76 |
| 2009 | 649,70 | 34,33 | 373,90 | 19,75 | 380,20 | 20,09 | 243,20 | 12,85 | 245,70 | 12,98 |
| 2010 | 668,40 | 34,19 | 357,50 | 18,29 | 360,20 | 18,43 | 335,10 | 17,14 | 233,60 | 11,95 |
| 2011 | 574,90 | 29,00 | 347,80 | 17,54 | 374,80 | 18,90 | 381,80 | 19,26 | 303,40 | 15,30 |
| 2012 | 626,60 | 29,32 | 367,40 | 17,19 | 385,60 | 18,05 | 376,50 | 17,62 | 380,70 | 17,82 |
| 2013 | 562,10 | 26,05 | 361,80 | 16,77 | 407,00 | 18,86 | 397,70 | 18,43 | 429,40 | 19,90 |
| 2014 | 504,70 | 27,65 | 269,00 | 14,74 | 291,40 | 15,97 | 327,40 | 17,94 | 432,60 | 23,70 |
| 2015 | 459,00 | 29,36 | 235,30 | 15,05 | 248,20 | 15,88 | 241,40 | 15,44 | 379,40 | 24,27 |
| 2016 | 385,00 | 28,83 | 194,40 | 14,56 | 212,90 | 15,95 | 215,80 | 16,16 | 327,10 | 24,50 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Zmniejszenie się liczby osób, które pozostają bez pracy powyżej roku jest zjawiskiem pozytywnym, pod warunkiem, że spadek ten spowodowany jest przepływem tych osób do zasobu pracujących. Jeżeli natomiast osoby długotrwale bezrobotne zasilały grupę emerytów, to poprawiło to jedynie wskaźniki statystyczne rynku pracy. Reszta społeczeństwa w takim przypadku została obciążona daninami publicznymi, z których wpływy budżetowe zostały przekazane w postaci transferów na emerytury. Suma wypłat emerytur zwiększa wydatki budżetowe

tym bardziej, jeżeli prawa do nich nabyły osoby pozbawione zasiłku dla bezrobotnych[457].

## 3.4. Regionalne aspekty funkcjonowania lubuskiego i wielkopolskiego rynku pracy

### 3.4.1. Charakterystyka województw lubuskiego i wielkopolskiego

Województwo lubuskie położone jest w zachodniej części Polski. Od południa graniczny z województwem dolnośląskim, od wschodu z wielkopolskim, od północy zaś z zachodniopomorskim. Granica zachodnia jest granicą państwową z Niemcami. Funkcję stolicy regionu pełnią dwa miasta: Zielona Góra (siedziba władz samorządowych) oraz Gorzów Wielkopolski (siedziba wojewody). Województwo lubuskie zajmuje powierzchnię 13 988 km$^2$, co stanowi 4,47% powierzchni kraju. Pod względem powierzchni jest jednym z najmniejszych województw Polski (mniejszą powierzchnię zajmują jednie województwa: śląskie, świętokrzyskie i opolskie)[458].

Administracyjnie województwo lubuskie podzielone jest na dwa podregiony (gorzowski i zielonogórski), 14 powiatów (2 powiaty grodzkie - Gorzów Wielkopolski i Zielona Góra oraz 12 powiatów ziemskich) i 83 gminy (9 miejskich, 33 wiejsko-miejskich i 41 wiejskich). W podregionie gorzowskim, obejmującym swoim obszarem 43,70% powierzchni województwa, wydzielonych zostało 6 powiatów, z czego 5 to powiaty ziemskie (gorzowski, międzyrzecki, słubicki, strzelecko-drezdenecki i sulęciński) i 1 powiat grodzki (miasto Gorzów Wielkopolski). W podregionie zielonogórskim (57,30% powierzchni województwa) wydzielonych jest 8 powiatów, z czego 7 to powiaty ziemskie (krośnieński, nowosolski, świebodziński, zielonogórski, żagański, żarski, wschowski) i 1 powiat grodzki (miasto Zielona Góra)[459].

Ludność województwa lubuskiego liczyła na koniec 2016 roku 1,02 mln mieszkańców, co stanowi 2,65% ludności Polski (ostatnie miejsce w kraju). Ludność zamieszkująca w miastach stanowi 64,90% ogółu ludności województwa (stan na dzień 31 XII 2016). Pod względem stopnia urbanizacji województwo lubuskie uplasowało się na 4 miejscu w rankingu województw, za: śląskim, dolnośląskim i zachodniopomorskim.

W województwie lubuskim działają przedsiębiorstwa niemal ze wszystkich branż. Największą wartość produkcji sprzedanej osiągają: przemysł drzewny, spożywczy, metalowy, papierniczy, produkcja materiałów budowlanych i szkła, energetyka i przemysł meblarski. Łączna wartość produkcji sprzedanej przemysłu w 2016 roku wynosiła 32,06 mln zł. Istotnym sektorem lubuskiej gospodarki jest takie budownictwo (ponad 10 mld zł przychodów ze sprzedaży). Gospodarka lubuska ma swoje specjalności – z województwa pochodzi ponad 20 % krajowej

[457] **A. Szydlik-Leszczyńska**, *Funkcjonowanie współczesnego…*, op. cit., s. 37.
[458] *Województwo lubuskie. Podregiony, powiaty, gminy w roku 2016*, Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Zielona Góra 2017.
[459] *Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2016 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017.

produkcji mięsa z indyków, ponad 15% obuwia oraz 12% papieru. Dobry stan środowiska i dobre warunki klimatyczne (długi okres wegetacyjny i łagodne zimy) sprzyjają rozwojowi rolnictwa, mimo że w regionie przeważają gleby gorszej jakości. W Lubuskiem w 2016 roku funkcjonowało 1 335 przedsiębiorstw (z czego 84,80% osiągało dodatnie wyniki finansowe), a ponad 77 tys. osób fizycznych prowadziło działalność gospodarczą[460].

Województwo wielkopolskie leży w środkowozachodniej części kraju. Graniczy z województwami: opolskim, łódzkim kujawsko-pomorskim, pomorskim, zachodnio-pomorskim, lubuskim i dolnośląskim. Funkcję miasta stołecznego w tym województwie pełni Poznań. Powierzchnia tego województwa wynosi 29 826 km$^2$, zatem jest to drugi co do wielkości region w Polsce (po województwie mazowieckim). Województwo wielkopolskie stanowi 9,54% całkowitej powierzchni kraju. Jest to więc region ponad dwukrotnie większy od województwa lubuskiego. Województwo wielkopolskie podzielono na sześć podregionów. Podregion kaliski stanowi 19,40%, koniński 21,40%, leszczyński 20,10%, pilski 21,70%, poznański 16,50%, a miasto Poznań 0,9% całkowitej powierzchni województwa. Województwo wielkopolskie tworzy 31 powiatów ziemskich i 4 grodzkie (miasto Poznań, Konin, Kalisz i Leszno). W skład powiatów wchodzi 226 gmin, z czego: 118 to gminy wiejskie, 89 miejsko-wiejskie i 19 miejskie. Największym powiatem jest powiat poznański, najmniejszym zaś rawicki[461].

W Wielkopolsce w 2016 roku zamieszkiwało 3,84 mln osób (prawie czterokrotnie więcej niż na Ziemi Lubuskiej), z czego 2,31 mln w miastach. Zatem stopień urbanizacji wyniósł ówcześnie 60,16%. Największym liczebnie miastem w 2016 roku w województwie wielkopolskim była stolica regionu – Poznań, w którym zamieszkiwało 540,40 tys. ludzi. Ponadto w Wielkopolsce jest 6 miast powyżej 50 tys. oraz 13 powyżej 20 tys. osób[462].

Wielkopolska jest województwem o charakterze rolniczo-przemysłowym. Użytki rolne zajmują ponad 58,2% powierzchni województwa. Gleby są średniej i niskiej jakości. Rolnictwo i przemysł przetwórczy najbardziej rozwinęły się w południowej i południowo-wschodniej części regionu. W części zachodniej i północnej, na terenach o wysokich walorach przyrodniczych i krajobrazowych, najszerzej rozwinęła się turystyka i rekreacja. W części wschodniej dominuje energetyka, górnictwo i przemysł wydobywczy. W województwie wielkopolskim funkcjonowało w 2016 roku 5 928 przedsiębiorstw (ponad 4 razy więcej niż w województwie lubuskim). Wartość produkcji sprzedanej w tymże roku wyniosła 41,77 mld. zł. Ponadto w 2016 roku

[460] *Rocznik Statystyczny województwa lubuskiego za rok 2016*, Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Zielona Góra 2017.
[461] *Województwo wielkopolskie. Podregiony, powiaty, gminy w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2017.
[462] *Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2016 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017.

blisko 300 tys. osób fizycznych prowadziło działalność gospodarczą[463].

### 3.4.2. Porównanie poziomu, struktury oraz wskaźników zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim

Badania regionalnych rynków pracy opierają się zwykle o pogłębione analizy wielu czynników i zmiennych. To właśnie na rynkach regionalnych i lokalnych usytuowany jest zasób pracy, w ramach którego zawiązuje się układ czynników zatrudnienia, decydujący o powstaniu miejsc pracy, podjęciu pracy przez poszukujących zatrudnienia oraz ukształtowaniu się postaw i zachowań wobec pracy w lokalnej i regionalnej zbiorowości. Ponadto, w tych to obszarach dokonuje się faktyczna konfrontacja podaży i popytu na pracę[464]. Działania przejawiające się na lokalnych i regionalnych rynkach pracy oraz ich następstwa odgrywają istotną rolę w procesach samego zatrudniania. Jest ono jedną z fundamentalnych kategorii i wielkości ekonomicznych, a zachodzące w tym obszarze zmiany determinują m.in. rozmiary i strukturę produkcji, jak też poziom i strukturę konsumpcji[465]. Stąd też podstawą prezentowanych dalej badań dotyczących lubuskiego i wielkopolskiego rynku pracy staje się najpierw przeprowadzenie analizy stanu, dynamiki i struktury zatrudnienia.

W tabeli 3.20. zawarto dane przedstawiające liczbę zatrudnionych w okresie 2004-2016 w województwach lubuskim i wielkopolskim według danych rejestrowanych. Wynika z nich, że w 2016 roku w stosunku do 2004 w obu województwach przeważnie wzrastała liczba zatrudnionych. Jednakże zmiany te nie były równomierne w obu regionach. W 2016 roku zatrudnionych w województwie lubuskim było 237,47 tys., czyli o 31,39 tys. więcej niż na początku okresu badawczego, z kolei w Wielkopolsce 1,17 mln. i wzrost ten wyniósł 294,89 tys. Oznacza to, że w ostatnim roku objętym badaniem zatrudnionych było prawie 5 razy więcej Wielkopolan niż Lubuszan. Osoby zatrudnione na wielkopolskim rynku pracy stanowiły średnio 10,10%, a na lubuskim 2,24% całkowitego zasobu w Polsce. Pod tym względem województwo lubuskie zajmowało ostatnie miejsce w kraju, a wielkopolskie trzecie (za mazowieckim i śląskim).

[463] *Rocznik statystyczny województwa wielkopolskiego za rok 2016*, Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2017.
[464] **J. M. Szaban**, *Rynek pracy…*, op. cit., s. 15-23.
[465] **W. Jarmołowicz, S. Kuźmar**, *Efektywność gospodarowania zasobami pracy w regionie - na przykładzie województwa wielkopolskiego w latach 2000-2012,* Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 35(2)/2014, s. 334.

**Tabela 3.20. Poziom i dynamika zmian zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim**

| Rok | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Zmiany ilościowe w poziomie zatrudnienia (w tys.) | Dynamika zmian w poziomie zatrudnienia (w %) | Udział w całkowitym krajowym zatrudnieniu (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Zmiany ilościowe w poziomie zatrudnienia (w tys.) | Dynamika zmian w poziomie zatrudnienia (w %) | Udział w całkowitym krajowym zatrudnieniu (w %) |
| 2004 | 206,07 | - | - | 2,28 | 874,23 | - | - | 9,67 |
| 2005 | 210,58 | 4,51 | 2,19 | 2,29 | 903,40 | 29,16 | 3,34 | 9,78 |
| 2006 | 217,59 | 7,01 | 3,33 | 2,30 | 939,06 | 35,66 | 3,95 | 9,89 |
| 2007 | 224,10 | 6,51 | 2,99 | 2,26 | 986,54 | 47,48 | 5,06 | 9,97 |
| 2008 | 231,51 | 7,41 | 3,31 | 2,27 | 1 011,84 | 25,30 | 2,56 | 9,92 |
| 2009 | 224,85 | -6,66 | -2,88 | 2,24 | 983,47 | -28,37 | -2,80 | 9,79 |
| 2010 | 228,11 | 3,26 | 1,45 | 2,26 | 995,74 | 12,27 | 1,25 | 9,88 |
| 2011 | 227,27 | -0,84 | -0,37 | 2,24 | 1 013,52 | 17,78 | 1,79 | 10,02 |
| 2012 | 220,81 | -6,47 | -2,84 | 2,21 | 1 014,89 | 1,37 | 0,14 | 10,13 |
| 2013 | 221,08 | 0,27 | 0,12 | 2,19 | 1 040,58 | 25,69 | 2,53 | 10,33 |
| 2014 | 227,00 | 5,92 | 2,68 | 2,20 | 1 090,32 | 49,74 | 4,78 | 10,54 |
| 2015 | 229,51 | 2,51 | 1,11 | 2,18 | 1 120,66 | 30,34 | 2,78 | 10,65 |
| 2016 | 237,47 | 7,96 | 3,47 | 2,17 | 1 169,13 | 48,47 | 4,33 | 10,70 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016* oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

W obu badanych województwach do 2007 roku rosła liczba zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, lecz wzrost ten był szybszy w Wielkopolsce o 0,77 p. proc. W 2009 roku w następstwie kryzysu gospodarczego i spowolnienia całej gospodarki krajowej nastąpił spadek liczby bezrobotnych w obu badanych regionach o około 2,80%. Od roku 2010 w Wielkopolsce zaobserwowano stabilny wzrost wielkości zatrudnienia. W województwie lubuskim natomiast w latach 2011-2012 liczba zatrudnionych zmalała o około 2%, a następnie do końca badanego okresu wykazywała wyraźną tendencję wzrostową. Dynamika przyrostu zatrudnionych w tym województwie była niemalże dwukrotnie niższa niż w Wielkopolsce. Należy jednocześnie podkreślić, że udział liczby zatrudnionych w województwie wielkopolskim w całkowitym krajowym zasobie wzrósł z 9,67% do 10,70%, z kolei w województwie lubuskim wykazywał tendencję malejącą (spadek z 2,28% do 2,17%).

Oceniając poziom i strukturę zatrudnienia warto zwrócić uwagę na kształtowanie się tej kategorii w zależności od płci (tabela 3.21.). Niemalże we wszystkich badanych latach w obu województwach więcej było zatrudnionych mężczyzn niż kobiet, za wyjątkiem 2013 roku, kiedy to w województwie lubuskim zatrudnionych było o 2 tysiące więcej kobiet. W Wielkopolsce do 2014 roku wśród zatrudnionych przeważali mężczyźni. Największą przewagę w zatrudnieniu mężczyzn wśród Wielkopolan odnotowano w 2006 roku i wyniosła ona 64,28 tys., czyli 6,84%. W kolejnych latach zdecydowanie szybciej rosła liczba zatrudnionych kobiet, co

przyczyniło się do zacierania się dysproporcji na wielkopolskim rynku pracy uwarunkowanej płcią. Od 2015 roku w regionie tym występuje zjawisko feminizacji rynku pracy.

Równość płci jest nie tylko kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale także jednym z warunków niezbędnych do osiągnięcia celów trwałego wzrostu gospodarczego, konkurencyjności i spójności społecznej. Należy podkreślić jednak, że większy udział kobiet w zatrudnieniu nie zawsze jest dla nich korzystny, bowiem w literaturze funkcjonuje pojęcie feminizacji zawodowej, które może oznaczać dominowanie kobiet jedynie w niżej cenionych i gorzej opłacanych zawodach, które często są stereotypowo uznawane jako te wykonywane wyłącznie przez kobiety, zwykle związane z funkcjami opiekuńczymi i peryferyjnymi[466].

**Tabela 3.21. Poziom i struktura zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim według płci**

| Rok | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Liczba zatrudnionych mężczyzn (w tys.) | Liczba zatrudnionych kobiet (w tys.) | Odsetek mężczyzn wśród zatrudnionych ogółem (w %) | Odsetek kobiet wśród zatrudnionych ogółem (w %) | Liczba zatrudnionych mężczyzn (w tys.) | Liczba zatrudnionych kobiet (w tys.) | Odsetek mężczyzn wśród zatrudnionych ogółem (w %) | Odsetek kobiet wśród zatrudnionych ogółem (w %) |
| 2004 | 103,54 | 102,52 | 50,25 | 49,75 | 463,89 | 410,35 | 53,06 | 46,94 |
| 2005 | 106,05 | 104,53 | 50,36 | 49,64 | 479,47 | 423,92 | 53,07 | 46,93 |
| 2006 | 110,21 | 107,38 | 50,65 | 49,35 | 501,67 | 437,39 | 53,42 | 46,58 |
| 2007 | 114,01 | 110,09 | 50,88 | 49,12 | 523,23 | 463,31 | 53,04 | 46,96 |
| 2008 | 117,59 | 113,93 | 50,79 | 49,21 | 534,59 | 477,25 | 52,83 | 47,17 |
| 2009 | 113,24 | 111,62 | 50,36 | 49,64 | 516,47 | 467,00 | 52,52 | 47,48 |
| 2010 | 115,79 | 112,33 | 50,76 | 49,24 | 519,66 | 476,08 | 52,19 | 47,81 |
| 2011 | 115,36 | 111,91 | 50,76 | 49,24 | 525,09 | 488,43 | 51,81 | 48,19 |
| 2012 | 111,41 | 109,40 | 50,46 | 49,54 | 517,92 | 496,97 | 51,03 | 48,97 |
| 2013 | 109,93 | 111,15 | 49,72 | 50,28 | 523,70 | 516,88 | 50,33 | 49,67 |
| 2014 | 114,23 | 112,77 | 50,32 | 49,68 | 545,29 | 545,03 | 50,01 | 49,99 |
| 2015 | 115,73 | 113,78 | 50,42 | 49,58 | 560,20 | 560,46 | 49,99 | 50,01 |
| 2016 | 120,80 | 116,67 | 50,87 | 49,13 | 582,46 | 586,67 | 49,82 | 50,18 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Analizując zróżnicowanie poziomu i wskaźników zatrudnienia na Ziemi Lubuskiej i Wielkopolsce ze względu na wiek (tabela 3.22.) można zauważyć, że w obu badanych regionach najmniejszą liczebnie subpopulację zatrudnionych stanowiły osoby w wieku poniżej 24 roku życia. Wśród tej grupy zauważalnie wyższy wskaźnik zatrudnienia (średnio o prawie 6 p. proc.) odnotowano w województwie wielkopolskim. Na przestrzeni badanych lat najniższym wskaźnikiem zatrudnienia w obu województwach charakteryzowały się osoby powyżej 55 roku życia. Jego wartość wyniosła w województwie lubuskim 18,95%, a w wielkopolskim

[466] **A. Janiszewska**, *Feminizacja i maskulinizacja rynków pracy w krajach UE a polityka spójności*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 465/2017, s. 60-63.

19,59%.

Należy zaznaczyć, że w obu regionach wskaźnik zatrudnienia we wszystkich grupach wiekowych wykazywał tendencje wzrostowe, a najwyższy wzrost (prawie dwukrotny) dotyczył osób starszych w wieku 55 lat i więcej. Najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia na obu rynkach pracy wyróżniały się osoby w wieku 35-45 lat, czyli osoby o określonym przygotowaniu zawodowym i kwalifikacjach. W województwie lubuskim w roku 2004 wskaźnik ten wynosił 72,60%, a w roku 2016 – 82,80%, natomiast w województwie wielkopolskim wynosił on odpowiednio 77,30% i 83,40%. Analizując z kolei strukturę wiekową zatrudnionych można dojść do wniosku, że najliczniejszą grupę zatrudnionych w województwie wielkopolskim w całym okresie badawczym, a w województwie lubuskim w większości badanych lat, stanowiły osoby w wieku 35-44 lat. W badanym okresie w Wielkopolsce nastąpił istotny spadek liczby zatrudnionych w wieku do 24 lat (ze 107,37 tys. do 96,55 tys.). Odwrotna sytuacja miała miejsce w przypadku pozostałych grup wiekowych, w których to liczba zatrudnionych wzrosła. Największy wzrost, niemalże trzykrotny (podobnie jak w województwie lubuskim), nastąpił w grupie osób w wieku 55 lat i więcej. Wzrost liczby pracujących w tej grupie wiekowej należy ocenić pozytywnie ze względu na potrzeby rynku pracy związane ze starzeniem się społeczeństwa. Poprawa ogólnej sytuacji na rynku pracy, a także objęcie tej grupy osób programami o charakterze zatrudnieniowym i adaptacyjnym zwiększającymi realne szanse na zatrudnienie (program „50 plus" oraz inne aktywne instrumenty rynku pracy) stworzyły możliwości zatrzymania osób starszych na tym rynku. Znaczący spadek liczby zatrudnionych w całym okresie badawczym zaobserwowano w grupie osób w wieku 45 do 54 lat (z 62,35 tys. do 50,17 tys.) w województwie lubuskim, natomiast liczba zatrudnionych w wieku 24 lat i poniżej zarówno na początku, jak i pod koniec tego okresu wynosiła niespełna 18%, praktycznie nie ulegając zmianie.

Istotna różnica była również widoczna w dynamice zmian w zatrudnieniu poszczególnych subpopulacji wiekowych. W województwie wielkopolskim liczba zatrudnionych w wieku 45-54 lat wzrosła w 2016 roku w stosunku do początku okresu badawczego o 32,39 tys. (15,56%), natomiast w województwie lubuskim spadła o 12,18 tys. (19,53%). Wysoki przyrost zatrudnionych zaobserwowano w grupie Wielkopolan z przedziału wiekowego 35-44 lat. Wyniósł on przez cały okres badawczy 51,23% (wzrost o 110 tys. osób). W analogicznym czasie w województwie lubuskim wzrost ten wynosił tylko 11,04% (6,65 tys. osób). W grupie wiekowej 24-35 lat wzrost zatrudnienia w obu województwach w latach 2004-2016 był bardzo zbliżony i kształtował się na poziomie około 16-17%.

**Tabela 3.22. Poziom zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim ze względu na wiek**

| Rok | Zatrudnienie wśród osób w wieku: | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Województwo lubuskie | | | | | | | | | |
| | ≤ 24 lat | | 25-34 lat | | 35-44 lat | | 45-54 lat | | ≥ 55 lat | |
| | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) |
| 2004 | 17,97 | 20,90 | 51,25 | 63,80 | 60,24 | 72,60 | 62,35 | 63,10 | 14,27 | 12,30 |
| 2005 | 19,69 | 25,20 | 60,60 | 71,90 | 54,54 | 74,50 | 59,59 | 63,80 | 16,16 | 13,60 |
| 2006 | 19,24 | 22,20 | 67,10 | 77,70 | 58,22 | 79,70 | 56,74 | 60,50 | 16,28 | 13,90 |
| 2007 | 19,99 | 23,90 | 64,70 | 76,40 | 64,18 | 80,30 | 56,81 | 64,70 | 18,41 | 14,60 |
| 2008 | 18,59 | 23,70 | 65,90 | 75,50 | 62,52 | 84,70 | 61,40 | 69,40 | 23,09 | 15,80 |
| 2009 | 18,28 | 26,20 | 66,22 | 76,10 | 57,82 | 79,60 | 57,32 | 72,00 | 25,20 | 18,50 |
| 2010 | 16,93 | 25,80 | 73,21 | 78,20 | 52,79 | 77,90 | 58,77 | 74,20 | 26,40 | 18,80 |
| 2011 | 19,85 | 25,80 | 66,79 | 73,00 | 55,51 | 75,30 | 54,10 | 65,90 | 31,02 | 19,50 |
| 2012 | 15,62 | 24,00 | 61,93 | 78,40 | 56,55 | 78,40 | 54,39 | 71,60 | 32,31 | 20,70 |
| 2013 | 13,38 | 21,60 | 64,24 | 75,90 | 57,28 | 77,00 | 49,78 | 72,10 | 36,40 | 22,90 |
| 2014 | 13,19 | 22,60 | 61,56 | 78,30 | 63,76 | 81,70 | 48,37 | 73,10 | 40,12 | 24,60 |
| 2015 | 13,86 | 23,40 | 58,76 | 75,20 | 63,20 | 82,60 | 49,89 | 75,60 | 43,80 | 25,60 |
| 2016 | 17,28 | 29,50 | 60,20 | 77,10 | 66,89 | 82,80 | 50,17 | 78,90 | 42,92 | 25,60 |
| Rok | Województwo wielkopolskie | | | | | | | | | |
| | ≤ 24 lat | | 25-34 lat | | 35-44 lat | | 45-54 lat | | ≥ 55 lat | |
| 2004 | 107,37 | 28,50 | 277,87 | 72,50 | 215,47 | 77,30 | 208,22 | 60,50 | 65,30 | 13,00 |
| 2005 | 105,78 | 27,10 | 277,16 | 74,20 | 205,93 | 78,10 | 236,96 | 62,80 | 77,58 | 15,70 |
| 2006 | 104,42 | 27,70 | 292,51 | 76,10 | 222,66 | 80,90 | 240,64 | 68,20 | 78,83 | 15,60 |
| 2007 | 104,21 | 27,60 | 285,24 | 76,40 | 257,09 | 82,60 | 250,25 | 73,90 | 89,75 | 16,00 |
| 2008 | 116,45 | 31,10 | 284,04 | 80,20 | 256,50 | 80,50 | 257,29 | 75,50 | 97,56 | 17,00 |
| 2009 | 102,73 | 29,80 | 278,73 | 75,50 | 239,45 | 80,10 | 263,62 | 76,00 | 98,95 | 17,80 |
| 2010 | 99,00 | 31,70 | 300,57 | 76,30 | 245,02 | 81,90 | 230,77 | 72,50 | 120,37 | 21,50 |
| 2011 | 103,18 | 30,70 | 303,90 | 75,90 | 254,23 | 78,30 | 228,99 | 69,60 | 123,22 | 21,40 |
| 2012 | 104,72 | 32,10 | 300,03 | 77,10 | 252,18 | 79,90 | 229,45 | 71,70 | 128,51 | 21,80 |
| 2013 | 89,98 | 29,30 | 282,26 | 77,40 | 294,56 | 83,10 | 227,65 | 76,30 | 146,13 | 23,40 |
| 2014 | 81,07 | 28,90 | 318,49 | 79,40 | 292,02 | 83,30 | 239,90 | 77,50 | 158,83 | 22,40 |
| 2015 | 88,87 | 33,30 | 332,38 | 81,70 | 294,16 | 85,10 | 225,73 | 77,20 | 179,52 | 24,50 |
| 2016 | 96,55 | 34,10 | 322,83 | 81,70 | 325,85 | 83,40 | 240,61 | 78,60 | 183,29 | 24,60 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

**Tabela 3.23. Poziom zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim ze względu na wykształcenie**

| Rok | Zatrudnienie wśród osób z wykształceniem: | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Województwo lubuskie | | | | | | | | | |
| | podstawowym i niepełnym podstawowym | | zasadniczym zawodowym | | średnim ogólnokształcącym | | policealnym i średnim zawodowym | | wyższym | |
| | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia (w %) |
| 2004 | 18,58 | 13,40 | 68,33 | 48,60 | 15,30 | 36,40 | 62,31 | 54,50 | 41,54 | 76,80 |
| 2005 | 19,58 | 14,70 | 69,31 | 52,20 | 15,34 | 34,50 | 64,02 | 59,30 | 42,33 | 77,70 |
| 2006 | 18,22 | 14,30 | 73,92 | 53,80 | 16,66 | 36,00 | 65,59 | 58,30 | 43,21 | 81,40 |
| 2007 | 18,97 | 15,40 | 78,97 | 59,50 | 17,95 | 40,20 | 64,61 | 58,60 | 43,59 | 81,00 |
| 2008 | 17,81 | 14,20 | 81,25 | 61,30 | 19,48 | 42,70 | 67,89 | 60,70 | 45,08 | 78,60 |
| 2009 | 16,57 | 14,40 | 74,03 | 58,30 | 19,34 | 40,70 | 67,40 | 58,90 | 47,51 | 78,20 |
| 2010 | 15,99 | 14,80 | 69,29 | 55,60 | 21,32 | 44,00 | 68,75 | 62,00 | 52,76 | 76,70 |
| 2011 | 15,73 | 14,80 | 68,34 | 55,00 | 23,32 | 47,80 | 64,55 | 59,50 | 55,33 | 76,70 |
| 2012 | 14,18 | 13,60 | 65,97 | 54,50 | 22,90 | 48,30 | 64,33 | 58,10 | 53,43 | 76,60 |
| 2013 | 13,68 | 13,20 | 64,57 | 54,10 | 20,25 | 45,70 | 65,12 | 60,40 | 57,46 | 75,50 |
| 2014 | 14,08 | 14,00 | 65,34 | 53,70 | 19,71 | 42,20 | 63,09 | 60,20 | 64,78 | 77,20 |
| 2015 | 13,89 | 15,00 | 65,57 | 54,10 | 21,12 | 45,80 | 65,02 | 59,70 | 63,91 | 79,90 |
| 2016 | 15,02 | 17,00 | 68,96 | 56,10 | 22,80 | 48,80 | 67,29 | 61,10 | 63,40 | 79,70 |
| Rok | Województwo wielkopolskie | | | | | | | | | |
| | podstawowym i niepełnym podstawowym | | zasadniczym zawodowym | | średnim ogólnokształcącym | | policealnym i średnim zawodowym | | wyższym | |
| 2004 | 83,73 | 16,80 | 332,11 | 55,50 | 66,98 | 39,00 | 240,01 | 59,90 | 151,40 | 75,90 |
| 2005 | 77,23 | 15,90 | 339,39 | 56,40 | 60,94 | 35,40 | 252,95 | 59,80 | 172,89 | 75,80 |
| 2006 | 76,26 | 16,00 | 333,36 | 55,90 | 69,72 | 37,40 | 268,72 | 61,10 | 191,01 | 77,40 |
| 2007 | 82,71 | 17,10 | 355,67 | 58,50 | 88,73 | 43,20 | 269,95 | 63,50 | 189,49 | 75,00 |
| 2008 | 77,95 | 16,70 | 381,97 | 61,90 | 81,85 | 41,70 | 265,04 | 63,60 | 205,02 | 78,50 |
| 2009 | 80,31 | 18,10 | 364,44 | 61,40 | 72,74 | 39,30 | 259,13 | 62,20 | 206,85 | 81,30 |
| 2010 | 74,72 | 17,90 | 339,56 | 60,20 | 73,98 | 42,00 | 265,58 | 63,30 | 241,91 | 78,20 |
| 2011 | 63,95 | 15,90 | 330,90 | 59,10 | 78,82 | 41,60 | 281,82 | 63,70 | 258,03 | 75,40 |
| 2012 | 56,22 | 14,50 | 322,52 | 57,80 | 80,63 | 42,70 | 283,31 | 63,50 | 272,22 | 76,20 |
| 2013 | 54,09 | 14,10 | 324,51 | 57,90 | 79,22 | 42,80 | 292,52 | 64,00 | 290,23 | 77,30 |
| 2014 | 56,57 | 14,30 | 326,28 | 57,10 | 82,80 | 43,30 | 313,98 | 64,90 | 310,70 | 76,10 |
| 2015 | 58,44 | 15,30 | 337,74 | 57,40 | 79,92 | 43,30 | 313,68 | 64,80 | 330,87 | 77,20 |
| 2016 | 57,21 | 14,60 | 356,84 | 58,20 | 83,56 | 48,30 | 324,47 | 65,20 | 347,05 | 79,50 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Kolejnym krokiem analizy rynku pracy w porównywanych regionach jest zbadanie, w jaki sposób wykształcenie wpływa na szanse uzyskania zatrudnienia. W tabeli 3.23. zestawiono dane z liczbą zatrudnionych według poziomu wykształcenia. Zmiany w strukturze zatrudnionych według tego kryterium wskazują na istotne zmiany jakości wykorzystywanego zasobu pracy w analizowanym okresie. Wskaźnik wykształcenia ma najczęstsze zastosowanie (w prawdzie uproszczone) jako miernik kapitału ludzkiego. W badanych latach w obu województwach najbardziej liczebną grupę zatrudnionych stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ich liczba oraz wskaźniki zatrudnienia charakteryzowały się relatywnie stabilnym poziomem. W 2016 roku w województwie lubuskim stanowili oni 29,04%, z kolei w Wielkopolsce 30,52% ogółu zatrudnionych. Drugą najbardziej liczebną subpopulację zatrudnionych w województwie lubuskim stanowili przez cały okres badawczy osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (ich odsetek w 2016 roku wyniósł 28,34%). Do 2014 roku w Wielkopolsce ta sama subpopulacja stanowiła około 26-28,50% ogółu zatrudnionych. Od 2015 roku to osoby z wykształceniem wyższym były drugą co do udziałów subpopulacją i tworzyły około 29-30% całkowitego zatrudnienia w tym regionie.

Najmniejszą liczbę zatrudnionych, zarówno na Ziemi Lubuskiej, jak i w Wielkopolsce, odnotowano wśród osób z wykształceniem podstawowym. Subpopulacja ta charakteryzowała się w obu województwach najniższymi wartościami wskaźnika zatrudnienia (17,00% w lubuskim i 14,60% w wielkopolskim w 2016 roku). Ponadto w województwie wielkopolskim zauważono spadek liczby zatrudnionych z najniższym wykształceniem w 2016 roku o 31,67% w stosunku do 2004 roku, podczas gdy w Lubuskiem spadek ten wynosił 19,16%. Relatywnie niską liczbą zatrudnionych charakteryzowała się grupa osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. W 2016 roku w województwie lubuskim stanowiły one 9,60%, a w wielkopolskim 7,15% całkowitego zasobu zatrudnienia w regionie. Jednakże liczba zatrudnionych z wykształceniem średnim zawodowym regularnie rosła. W Wielkopolsce wzrost ten wyniósł 24,75% w 2016 roku w stosunku do 2004, a w województwie lubuskim w analogicznym okresie 49,02%.

W obu województwach grupa osób z wykształceniem wyższym charakteryzowała się najwyższymi wśród wszystkich subpopulacji wskaźnikami zatrudnienia, co świadczy o tym, że wyższe wykształcenie sprzyja odnalezieniu się na rynku pracy. To potwierdza teorię, że na rynku pracy duże znaczenia ma jakość kapitału ludzkiego, która zależy od dostępności i jakości nauczania na wszystkich szczeblach. W Lubuskiem w 2016 roku wskaźnik ten wynosił 79,70%, a w Wielkopolsce 79,50%. W województwie lubuskim liczba osób z wykształceniem wyższym wzrosła przez cały analizowany okres o 52,62%, natomiast w województwie wielkopolskim

wzrost ten wynosił aż 129,23%. Oznacza to, że przyrost liczby najlepiej wykształconych wśród zatrudnionych w Wielkopolsce był dwa razy szybszy niż w Lubuskiem. Na taką sytuację znaczący wpływ ma silny ośrodek akademicko-naukowy mieszczący się w stolicy województwa - Poznaniu. Można dojść do wniosku, że wysoki prestiż ukończonych studiów i uzyskanie dyplomu jest jednym z czynników decydujących o znalezieniu pracy w Wielkopolsce. Prawdopodobnie w kolejnych latach to właśnie osoby z wykształceniem wyższym staną się najbardziej liczną subpopulacją wśród zatrudnionych w tym regionie.

**Tabela 3.24. Poziom i struktura zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim według sektorów własności**

| Struktura zatrudnienia według sektorów własności | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Rok | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
| | Sektor publiczny | | Sektor prywatny | | Sektor publiczny | | Sektor prywatny | |
| | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) |
| 2004 | 75,69 | 36,73 | 130,38 | 63,27 | 258,81 | 29,60 | 615,42 | 70,40 |
| 2005 | 73,61 | 34,96 | 136,97 | 65,04 | 259,35 | 28,71 | 644,05 | 71,29 |
| 2006 | 71,61 | 32,91 | 145,97 | 67,09 | 259,16 | 27,60 | 679,90 | 72,40 |
| 2007 | 71,16 | 31,75 | 152,94 | 68,25 | 257,88 | 26,14 | 728,66 | 73,86 |
| 2008 | 70,70 | 30,54 | 160,81 | 69,46 | 259,29 | 25,63 | 752,55 | 74,37 |
| 2009 | 70,90 | 31,53 | 153,96 | 68,47 | 247,14 | 25,13 | 736,33 | 74,87 |
| 2010 | 70,10 | 30,73 | 158,01 | 69,27 | 245,17 | 24,62 | 750,57 | 75,38 |
| 2011 | 66,97 | 29,46 | 160,31 | 70,54 | 242,77 | 23,95 | 770,76 | 76,05 |
| 2012 | 65,43 | 29,63 | 155,38 | 70,37 | 239,71 | 23,62 | 775,18 | 76,38 |
| 2013 | 64,73 | 29,28 | 156,35 | 70,72 | 230,93 | 22,19 | 809,66 | 77,81 |
| 2014 | 64,58 | 28,45 | 162,42 | 71,55 | 234,36 | 21,49 | 855,96 | 78,51 |
| 2015 | 64,73 | 28,20 | 164,78 | 71,80 | 235,79 | 21,04 | 884,86 | 78,96 |
| 2016 | 64,95 | 27,35 | 172,52 | 72,65 | 233,66 | 19,99 | 935,47 | 80,01 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

W tabeli 3.24. przedstawiono zróżnicowanie poziomu i struktury zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim z uwzględnieniem sektorów własności. Z danych w niej zawartych wynika, że na przestrzeni całego okresu badawczego w obu regionach dominowało zatrudnienie w sektorze prywatnym. Jednakże udział zatrudnienia w tym sektorze w województwie wielkopolskim był zauważalnie wyższy. Dla przykładu w 2016 roku 80,01% Wielkopolan było zatrudnionych w sektorze prywatnym, przy czym Lubuszan tylko 72,65%. W obu województwach zbliżone było tempo spadku osób zatrudnionych w sektorze państwowym. W województwie lubuskim nastąpił spadek odsetka zatrudnionych w sektorze publicznym z 36,73% w 2004 roku do 27,35% w 2016 roku, a w Wielkopolsce z 29,60% do 19,99%. Oznacza to, że co piąty Wielkopolanin i prawie co czwarty Lubuszanin wciąż był zatrudniony w państwowym sektorze. Należy przy tym zauważyć, że Wielkopolska charakteryzowała się w 2016 roku najmniejszym udziałem zatrudnionych w sektorze publicznym. Natomiast województwo lubuskie

oscylowało pod tym względem w granicach wartości średniej dla całego kraju[467].

Pod względem udziałów w zatrudnieniu w sektorze przemysłu województwo lubuskie zajmuje w kraju 2 miejsce, wyższy odsetek w tej branży gospodarki odnotowano jedynie w województwie śląskim (36,46%), a w sektorze rolnictwa ustępowało jedynie województwu warmińsko-mazurskiemu (3,95%). Województwo wielkopolskie charakteryzowało się w 2016 roku jednym z najmniejszych udziałów zatrudnienia w sektorze usług wśród pozostałych regionów (66,97%). Mniejszą relację zatrudnieniowych w tym sektorze w stosunku do ogólnej liczby wykazywały województwa: śląskie (62,95%), lubuskie (63,93%) i warmińsko-mazurskie (64,45%). Biorąc pod uwagę odsetek zatrudnionych w sektorze przemysłowym w 2016 roku, Wielkopolska plasuje się na 6 miejscu wśród polskich województw - 30,72%[468].

**Tabela 3.25. Poziom i struktura zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim według sektorów produkcyjnych**

| Struktura zatrudnienia według sektorów produkcyjnych | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Rok | Województwo lubuskie | | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | | |
| | Sektor rolniczy | | Sektor przemysłowy | | Sektor usługowy | | Sektor rolniczy | | Sektor przemysłowy | | Sektor usługowy | |
| | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) | Liczba zatrudnionych (w tys.) | Udział (w %) |
| 2004 | 5,89 | 2,86 | 65,30 | 31,69 | 134,88 | 65,45 | 24,21 | 2,77 | 319,56 | 36,55 | 530,46 | 60,68 |
| 2005 | 5,79 | 2,75 | 66,80 | 31,72 | 137,99 | 65,53 | 24,31 | 2,69 | 321,65 | 35,60 | 557,43 | 61,70 |
| 2006 | 6,18 | 2,84 | 72,56 | 33,35 | 138,84 | 63,81 | 25,19 | 2,68 | 330,78 | 35,22 | 583,10 | 62,09 |
| 2007 | 6,42 | 2,86 | 74,53 | 33,26 | 143,16 | 63,88 | 24,89 | 2,52 | 346,33 | 35,11 | 615,32 | 62,37 |
| 2008 | 6,04 | 2,61 | 75,82 | 32,75 | 149,66 | 64,64 | 25,22 | 2,49 | 340,32 | 33,63 | 646,29 | 63,87 |
| 2009 | 5,89 | 2,62 | 72,29 | 32,15 | 146,68 | 65,23 | 23,69 | 2,41 | 318,59 | 32,39 | 641,20 | 65,20 |
| 2010 | 7,04 | 3,09 | 73,55 | 32,24 | 147,53 | 64,67 | 24,66 | 2,48 | 320,27 | 32,16 | 650,80 | 65,36 |
| 2011 | 6,73 | 2,96 | 71,81 | 31,60 | 148,73 | 65,44 | 24,31 | 2,40 | 325,43 | 32,11 | 663,78 | 65,49 |
| 2012 | 6,86 | 3,11 | 69,37 | 31,42 | 144,58 | 65,48 | 24,97 | 2,46 | 319,91 | 31,52 | 670,01 | 66,02 |
| 2013 | 7,39 | 3,34 | 68,68 | 31,07 | 145,01 | 65,59 | 26,01 | 2,50 | 321,97 | 30,94 | 692,61 | 66,56 |
| 2014 | 7,76 | 3,42 | 75,44 | 33,23 | 143,80 | 63,35 | 26,81 | 2,46 | 335,65 | 30,78 | 727,87 | 66,76 |
| 2015 | 7,77 | 3,39 | 76,17 | 33,19 | 145,56 | 63,42 | 26,56 | 2,37 | 347,04 | 30,97 | 747,06 | 66,66 |
| 2016 | 8,02 | 3,38 | 77,65 | 32,70 | 151,81 | 63,93 | 27,02 | 2,31 | 359,11 | 30,72 | 783,00 | 66,97 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Z kolei tabela 3.25. prezentuje dane dotyczące zatrudnienia w sektorach produkcyjnych. Wynika z nich, że w latach 2004-2016 w tym zakresie doszło do wielu zmian. W porównywanych regionach od początku okresu badawczego zdecydowanie przeważało zatrudnienie w sektorze usług. Do 2009 roku odsetek zatrudnionych w sektorze usługowym był wyższy w województwie lubuskim. Od tego też roku w Lubuskiem zaczęło szybciej rosnąć zatrudnienie

[467] *Pracujący w Gospodarce Narodowej w 2016 roku.*
[468] *Pracujący w Gospodarce Narodowej w 2016 roku.*

w przemyśle, co przyczyniło się do spadku udziałów sektora usług w zatrudnieniu ogółem. Zatem w latach 2010-2016 województwo wielkopolskie w porównaniu do lubuskiego charakteryzowało się większym odsetkiem zatrudnionych w usługach. Przewaga ta z roku na rok się powiększała. Udział zatrudnionych w przemyśle w województwie wielkopolskim z roku na rok malał (nastąpił jego spadek o 6 p. proc.), mimo, że regularnie rosła liczba zatrudnionych w branżach przemysłowych. Oznacza to, że w przeciwieństwie do województwa lubuskiego, w Wielkopolsce szybciej rosło zatrudnienie w usługach (przez co znaczenie tego sektora rosło) niż w przemyśle.

### 3.4.3. Zróżnicowanie poziomu i struktury bezrobocia

W tabeli 3.26. ujęto dane dotyczące poziomu bezrobocia i zmian w tym zakresie zachodzących w latach 2004-2016. Wynika z nich, że w Lubuskiem jest prawie 2-2,5-krotnie mniej bezrobotnych niż w Wielkopolsce. Jest to uwarunkowane liczbą osób zamieszkujących dane województwo, co przekłada się na wielkość rynku pracy. Z tego względu udział Wielkopolski w całkowitym zasobie bezrobocia w kraju jest wyższy niż na Ziemi Lubuskiej. Udział obu województw w bezrobociu krajowym malał. Oznacza to, że dynamika spadku liczby bezrobotnych w badanych regionach była szybsza niż w pozostałych. W 2016 roku bezrobotni z województwa lubuskiego tworzyli 2,40%, a z wielkopolskiego 5,84% całkowitej liczby bezrobotnych w Polsce.

**Tabela 3.26. Poziom i dynamika zmian bezrobocia w województwach lubuskim i wielkopolskim**

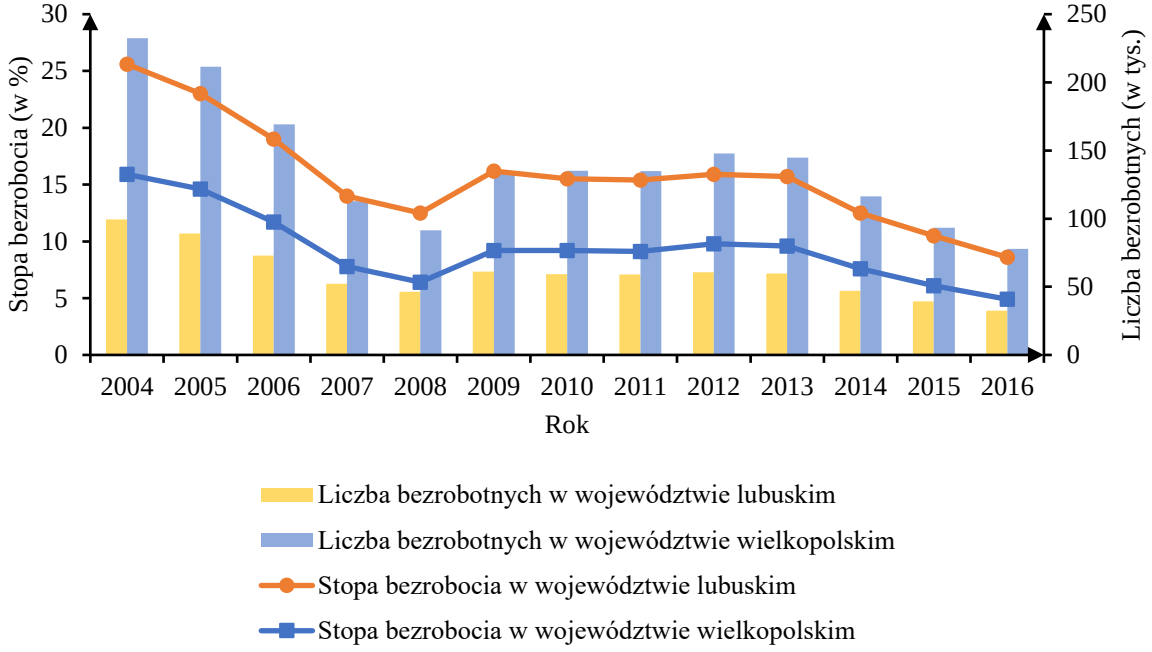
| Rok | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Zmiany ilościowe w poziomie bezrobocia (w tys.) | Dynamika zmian w poziomie bezrobocia (w %) | Udział w całkowitym zasobie bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Zmiany ilościowe w poziomie bezrobocia (w tys.) | Dynamika zmian w poziomie bezrobocia (w %) | Udział w całkowitym zasobie bezrobocia (w %) |
| 2004 | 99,39 | - | - | 3,30 | 232,25 | - | - | 7,73 |
| 2005 | 89,15 | -10,24 | -10,10 | 3,21 | 211,42 | -20,83 | -9,05 | 7,61 |
| 2006 | 72,82 | -16,34 | -17,98 | 3,16 | 169,09 | -42,33 | -19,91 | 7,32 |
| 2007 | 52,29 | -20,52 | -28,77 | 2,98 | 112,83 | -56,26 | -33,14 | 6,47 |
| 2008 | 46,31 | -5,98 | -11,54 | 3,12 | 91,44 | -21,39 | -19,47 | 6,17 |
| 2009 | 61,06 | 14,75 | 32,61 | 3,22 | 133,56 | 42,12 | 47,25 | 7,08 |
| 2010 | 59,23 | -1,84 | -3,28 | 3,02 | 135,17 | 1,61 | 0,75 | 6,91 |
| 2011 | 59,13 | -0,09 | 0,00 | 2,98 | 134,95 | -0,22 | 0,00 | 6,81 |
| 2012 | 60,61 | 1,48 | 3,39 | 2,85 | 147,90 | 12,95 | 9,63 | 6,93 |
| 2013 | 59,81 | -0,81 | -1,64 | 2,78 | 144,83 | -3,07 | -2,03 | 6,72 |
| 2014 | 47,12 | -12,69 | -21,67 | 2,58 | 116,41 | -28,42 | -20,00 | 6,36 |
| 2015 | 39,35 | -7,77 | -17,02 | 2,50 | 93,31 | -23,10 | -19,83 | 5,95 |
| 2016 | 32,37 | -6,98 | -17,95 | 2,40 | 77,70 | -15,61 | -16,13 | 5,84 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

W celu pełnego zbadania poziomu bezrobocia w badanych województwach zasadne jest

porównanie stóp bezrobocia. Z wykresu 3.9. wynika, że przez cały analizowany okres stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim była niższa niż w lubuskim. Ponadto kierunki i siła zmian tychże stóp była niemalże identyczna. Stopa bezrobocia, którą odnotowano pod koniec okresu badawczego w Wielkopolsce była najniższą w całej Polsce, z kolei ta, którą charakteryzowało się województwo lubuskie była nieznacznie wyższa od średniej w całej Polsce.

**Wykres 3.9. Stopy bezrobocia rejestrowanego w województwach lubuskim i wielkopolskim**




Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Dywersyfikację poziomu bezrobocia można obserwować nie tylko pomiędzy poszczególnymi zawodami, płcią, czy wiekiem osób aktywnych na rynku pracy, lecz także między danymi regionami. Te dysproporcje są szczególnie widoczne, gdy porówna się stopy bezrobocia w powiatach badanych województw (tabele 3.27. i 3.28.). Dane jednoznacznie wskazują, że obszary, w których poziom bezrobocia jest najniższy, są częścią aglomeracji miejskich, które oferują najwięcej miejsc pracy. W województwie lubuskim były to powiaty: zielonogórski i gorzowski (ze szczególnym uwzględnieniem miast stołecznych). Jednakże najniższa stopa bezrobocia na lubuskim rynku pracy w 2016 roku wystąpiła w powiecie słubickim, graniczącym z Niemcami. Na przeciwległym biegunie pod względem wysokości stóp bezrobocia na Ziemi Lubuskiej znalazły się powiaty: międzyrzecki, strzelecko-drezdeński, żagański, krośnieński i nowosolski. W wymienionych regionach stopa bezrobocia była prawie dwukrotnie wyższa od średniej w województwie. Na terenach tych powiatów znajduje się wciąż dużo małych działek rolniczych, które charakteryzują się niską jakością gleb oraz duża ilością terenów zalesionych.

Na terenach tych nie udało się stworzyć warunków sprzyjających rozwojowi lokalnej przedsiębiorczości. Ponadto w tych powiatach nie tworzy się nowych miejsc pracy. Głównym tego powodem może być niekorzystne położenie, poza ważnymi połączeniami komunikacyjnymi[469]. Największy spadek stopy bezrobocia nastąpił w powiedzie żarskim, z 31,20% w 2004 roku do 8,20% w 2016 roku. Pomimo jednej z najwyższych stóp bezrobocia, powiaty: krośnieński i nowosolski charakteryzowały się niemalże największym spadkiem stopy bezrobocia na przestrzeni analizowanych lat (spadek odpowiednio o 22,60 i 22,50 p. proc.). Pod tym względem wyróżnić można również powiat słubicki, gdzie nastąpił spadek o 22,20 p. proc, który szczególnie zintensyfikował się po 2007 roku, kiedy to Polska przystąpiła do Strefy Schengen. Stopa bezrobocia w powiecie grodzkim Zielona Góra spadła w badanym okresie o 8 p. proc. i była to najniższa różnica ze wszystkich badanych podregionów. W Gorzowie Wielkopolskim spadek ten był wyższy o 6 p. proc.

Analizując zróżnicowanie stóp bezrobocia w powiatach Wielkopolski można dojść do wniosku, że najmniejszy udział osób pozostających bez pracy wśród aktywnych zawodowo odnotować można w powiatach z dużą aglomeracją i ościennych. Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w powiecie grodzkim Poznań (w 2016 roku wynosiła ona 1,90%), powiecie kępińskim (2,10%), poznańskim (2,20%), wolsztyńskim (2,50%), nowotomyskim (3,00%) i śremskim (3,90%). Z kolei najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach peryferyjnych województwa, ze szczególnym uwzględnieniem północnej i wschodniej części regionu. I tak, na przykład w powiecie konińskim stopa bezrobocia wynosiła 14,10%, w powiecie kolskim 10,00%, chodzieskim 9,90%, złotowskim 9,60% i w słupeckim 9,50%. Konin jako miasto na prawach powiatu był jedynym wyjątkiem, który zaprzecza, że niskie bezrobocie występuje w większych miastach. Stopa bezrobocia wyniosła w 2016 roku 10,60%. Oznacza to, że w Koninie stopa ta była ponad dwukrotnie wyższa od średniej wartości w całym województwie.

Analiza lokalnych rynków pracy w Wielkopolsce pozwoliła również stwierdzić, że siła zmian stóp bezrobocia w tym regionie była bardzo zróżnicowana. Największy spadek stopy bezrobocia w 2016 roku w stosunku do początku okresu badawczego odnotowano w powiatach: pleszewskim (z 24,00% do 5,40%), jarocińskim (z 24,20% do 5,90%), tureckim (z 22,60% do 5,20%) i wągrowieckim (z 26,00% do 8,60%). Najmniejsze spadki bezrobocia zaobserwować

[469] **M. Onufer**, *Przyczyny dysproporcji na rynku pracy*, Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne, nr 6/2009, s. 23-25.

**Tabela 3.27. Zróżnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubuskiego**

| Rok / Powiat | Stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Średnia w województwie lubuskim | 25,60 | 23,00 | 19,00 | 14,00 | 12,50 | 16,20 | 15,50 | 15,40 | 15,90 | 15,70 | 12,50 | 10,50 | 8,60 |
| Powiat gorzowski | 26,00 | 21,30 | 15,90 | 10,40 | 8,20 | 12,00 | 11,70 | 13,00 | 12,30 | 12,90 | 8,80 | 8,10 | 6,90 |
| Powiat krośnieński | 36,90 | 34,90 | 33,10 | 28,10 | 26,50 | 29,00 | 24,60 | 24,00 | 24,40 | 24,10 | 18,60 | 17,00 | 14,30 |
| Powiat międzyrzecki | 27,00 | 25,30 | 22,00 | 18,20 | 16,70 | 21,20 | 21,70 | 20,80 | 22,70 | 23,60 | 18,60 | 15,90 | 15,00 |
| Powiat nowosolski | 36,70 | 34,40 | 29,20 | 21,30 | 21,30 | 27,20 | 25,70 | 24,00 | 25,40 | 25,50 | 20,70 | 17,90 | 14,20 |
| Powiat słubicki | 26,40 | 24,00 | 20,60 | 15,50 | 14,40 | 20,50 | 19,00 | 13,10 | 13,30 | 13,10 | 7,90 | 6,30 | 4,20 |
| Powiat strzelecko-drezdenecki | 35,00 | 32,30 | 27,60 | 22,40 | 21,60 | 26,10 | 23,20 | 24,50 | 26,00 | 25,50 | 20,10 | 17,60 | 14,90 |
| Powiat sulęciński | 25,30 | 20,80 | 17,10 | 12,20 | 10,60 | 15,30 | 14,70 | 14,80 | 15,80 | 15,30 | 13,60 | 11,70 | 9,70 |
| Powiat świebodziński | 18,80 | 15,60 | 12,80 | 7,10 | 8,00 | 10,50 | 8,80 | 9,90 | 12,50 | 13,50 | 10,20 | 9,00 | 7,60 |
| Powiat wschowski | 24,10 | 21,30 | 18,10 | 14,00 | 14,50 | 15,40 | 16,40 | 16,60 | 18,40 | 16,30 | 13,30 | 12,10 | 11,10 |
| Powiat zielonogórski | 27,00 | 23,90 | 21,00 | 13,50 | 10,40 | 15,50 | 13,90 | 14,80 | 15,90 | 15,20 | 13,50 | 11,10 | 9,00 |
| Powiat żagański | 34,30 | 32,70 | 29,90 | 24,70 | 22,60 | 26,90 | 27,90 | 25,70 | 25,00 | 25,70 | 22,20 | 17,90 | 14,40 |
| Powiat żarski | 31,20 | 28,50 | 23,10 | 16,40 | 15,90 | 19,40 | 17,40 | 17,20 | 17,40 | 16,50 | 12,90 | 9,70 | 8,20 |
| Miasto na prawach powiatu Gorzów Wielkopolski | 17,90 | 14,90 | 8,90 | 6,10 | 4,20 | 7,70 | 8,10 | 9,40 | 9,10 | 8,50 | 5,90 | 5,10 | 3,90 |
| Miasto na prawach powiatu Zielona Góra | 13,20 | 12,00 | 10,10 | 7,10 | 4,90 | 7,40 | 7,70 | 8,30 | 8,30 | 7,80 | 7,30 | 6,30 | 4,60 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016.*

**Tabela 3.28. Zróżnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa wielkopolskiego**

| Rok / Powiat | Stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Średnia w województwie Wielkopolskim | 15,90 | 14,60 | 11,70 | 7,80 | 6,40 | 9,20 | 9,20 | 9,10 | 9,80 | 9,60 | 7,60 | 6,10 | 4,90 |
| Powiat chodzieski | 23,60 | 22,40 | 17,10 | 11,90 | 12,20 | 15,70 | 15,20 | 16,20 | 16,60 | 16,50 | 13,80 | 11,20 | 9,90 |
| Powiat czarnkowsko-trzcianecki | 23,80 | 21,20 | 17,30 | 11,50 | 11,70 | 16,60 | 15,00 | 15,00 | 15,10 | 14,60 | 11,80 | 8,30 | 7,00 |
| Powiat gnieźnieński | 24,00 | 21,40 | 17,90 | 12,10 | 9,80 | 11,70 | 12,70 | 13,70 | 14,90 | 15,30 | 12,30 | 9,50 | 7,70 |
| Powiat gostyński | 18,60 | 17,70 | 15,40 | 12,10 | 10,80 | 12,60 | 12,50 | 12,30 | 12,30 | 12,00 | 10,50 | 8,30 | 7,20 |
| Powiat grodziski | 10,80 | 9,70 | 7,20 | 5,50 | 4,70 | 9,00 | 8,10 | 9,10 | 10,60 | 9,00 | 7,50 | 6,30 | 5,00 |
| Powiat jarociński | 24,20 | 22,70 | 19,50 | 13,10 | 10,00 | 14,20 | 15,20 | 12,80 | 14,00 | 13,40 | 10,60 | 8,90 | 5,90 |
| Powiat kaliski | 17,20 | 16,00 | 14,60 | 8,20 | 5,90 | 8,40 | 8,50 | 8,40 | 8,80 | 8,40 | 6,80 | 5,20 | 4,20 |
| Powiat kępiński | 8,90 | 7,90 | 5,30 | 3,20 | 3,00 | 4,50 | 5,60 | 6,40 | 5,80 | 5,00 | 3,40 | 2,60 | 2,10 |
| Powiat kolski | 24,10 | 23,40 | 19,60 | 16,00 | 12,20 | 15,50 | 14,40 | 14,40 | 15,70 | 16,10 | 14,50 | 12,80 | 10,00 |
| Powiat koniński | 27,50 | 26,10 | 22,70 | 19,00 | 12,70 | 15,90 | 18,10 | 17,50 | 18,70 | 18,90 | 17,00 | 15,00 | 14,10 |
| Powiat kościański | 17,20 | 15,20 | 10,50 | 6,40 | 5,40 | 9,50 | 9,00 | 8,70 | 9,70 | 9,00 | 6,70 | 5,80 | 4,80 |
| Powiat krotoszyński | 18,90 | 17,20 | 14,80 | 9,60 | 10,40 | 11,70 | 10,50 | 10,50 | 10,10 | 9,60 | 8,40 | 5,80 | 4,90 |
| Powiat leszczyński | 15,60 | 13,30 | 9,80 | 7,00 | 5,80 | 8,90 | 9,40 | 8,80 | 9,00 | 8,30 | 6,30 | 5,10 | 4,20 |
| Powiat międzychodzki | 21,90 | 17,80 | 15,70 | 7,40 | 5,60 | 9,80 | 8,70 | 9,20 | 11,70 | 12,00 | 8,40 | 7,20 | 5,40 |
| Powiat nowotomyski | 14,60 | 13,20 | 9,40 | 4,60 | 4,10 | 6,80 | 6,40 | 6,50 | 7,40 | 6,60 | 4,60 | 3,90 | 3,00 |
| Powiat obornicki | 21,10 | 19,00 | 13,90 | 8,30 | 5,90 | 9,60 | 10,30 | 10,40 | 12,30 | 11,80 | 8,80 | 6,70 | 6,10 |
| Powiat ostrowski | 20,40 | 19,10 | 14,70 | 10,10 | 8,30 | 13,00 | 11,80 | 10,50 | 11,10 | 10,30 | 7,80 | 5,90 | 4,50 |
| Powiat ostrzeszowski | 13,70 | 11,70 | 8,10 | 6,70 | 5,30 | 9,90 | 9,70 | 10,50 | 10,60 | 11,00 | 8,90 | 6,80 | 5,60 |
| Powiat pilski | 19,00 | 16,40 | 13,10 | 9,80 | 7,30 | 11,10 | 11,00 | 11,80 | 13,70 | 12,60 | 10,00 | 8,00 | 6,90 |
| Powiat pleszewski | 24,00 | 23,10 | 19,10 | 13,50 | 9,80 | 12,70 | 13,10 | 12,60 | 13,10 | 13,40 | 9,60 | 6,80 | 5,40 |
| Powiat poznański | 9,70 | 8,90 | 6,60 | 3,30 | 1,70 | 3,50 | 3,50 | 3,60 | 4,60 | 4,50 | 3,40 | 2,70 | 2,20 |
| Powiat rawicki | 12,50 | 11,70 | 9,30 | 7,20 | 7,80 | 12,10 | 11,70 | 10,90 | 10,90 | 11,00 | 9,20 | 7,00 | 5,80 |
| Powiat słupecki | 25,40 | 23,90 | 20,10 | 15,30 | 13,00 | 16,30 | 16,40 | 16,80 | 17,50 | 17,90 | 14,70 | 11,30 | 9,50 |
| Powiat szamotulski | 16,10 | 15,80 | 12,50 | 8,50 | 6,90 | 11,60 | 11,30 | 10,70 | 11,40 | 9,30 | 6,70 | 5,90 | 4,80 |
| Powiat średzki | 21,40 | 18,70 | 15,60 | 9,90 | 9,30 | 14,00 | 13,90 | 13,40 | 14,20 | 14,70 | 12,10 | 10,90 | 9,30 |
| Powiat śremski | 15,60 | 12,90 | 10,20 | 5,90 | 4,90 | 9,40 | 8,50 | 8,50 | 10,20 | 10,10 | 7,00 | 5,50 | 3,90 |
| Powiat turecki | 22,60 | 21,30 | 17,40 | 8,40 | 9,40 | 12,20 | 11,90 | 11,50 | 12,10 | 10,90 | 9,00 | 7,00 | 5,20 |
| Powiat wągrowiecki | 26,00 | 23,80 | 20,20 | 16,30 | 12,00 | 17,80 | 18,70 | 20,50 | 22,20 | 20,90 | 15,50 | 10,60 | 8,60 |
| Powiat wolsztyński | 11,40 | 10,30 | 7,60 | 3,70 | 4,00 | 6,80 | 6,40 | 6,00 | 6,70 | 5,90 | 4,70 | 3,90 | 2,50 |
| Powiat wrzesiński | 21,80 | 20,80 | 17,80 | 11,70 | 10,50 | 14,80 | 13,60 | 13,60 | 14,80 | 15,70 | 12,70 | 9,30 | 6,30 |
| Powiat złotowski | 26,90 | 25,30 | 20,20 | 16,80 | 16,80 | 19,20 | 18,80 | 18,50 | 18,20 | 16,70 | 14,30 | 12,10 | 9,60 |
| Miasto na prawach powiatu Kalisz | 14,70 | 12,90 | 11,50 | 7,30 | 5,80 | 8,40 | 8,60 | 7,80 | 8,40 | 8,30 | 6,80 | 5,50 | 4,60 |
| Miasto na prawach powiatu Konin | 18,40 | 17,40 | 14,30 | 11,00 | 8,70 | 11,90 | 13,50 | 13,00 | 13,60 | 13,90 | 12,40 | 11,20 | 10,60 |
| Miasto na prawach powiatu Leszno | 13,40 | 10,80 | 8,20 | 5,80 | 4,90 | 7,80 | 8,50 | 7,90 | 8,70 | 8,80 | 6,70 | 5,60 | 4,80 |
| Miasto na prawach powiatu Poznań | 6,70 | 6,20 | 5,00 | 2,90 | 1,80 | 3,20 | 3,60 | 3,60 | 4,20 | 4,20 | 3,10 | 2,40 | 1,90 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

można było w powiatach, które charakteryzowały się zdecydowanie niższym bezrobociem w stosunku do pozostałych, a mianowicie: powiecie grodzkim Poznań (spadek o 4,80 p. proc), powiecie grodziskim (o 5,80 p. proc.) oraz powiecie rawickim (6,70 p. proc.).

Rynek pracy obu województw nie jest homogeniczny. Istniejące znaczne dysproporcje pomiędzy najmniej i najbardziej atrakcyjnymi powiatami mogą się jeszcze pogłębiać. Niektóre powiaty są zagrożone występowaniem negatywnych zjawisk społecznych związanych z wysokim bezrobociem na poziomie 12-16%. Dane statystyczne wskazują, że bezrobocie przestało być problemem w aglomeracjach skupionych wokół największych miast lub w powiatach przygranicznych, gdzie szansą jest praca w Niemczech. Jedną z najważniejszych determinant występujących dysproporcji na lokalnych rynkach pracy wydaje się być ich wielkość, która jest bezpośrednio związana liczbą dostępnych wakatów. Znalezienie pracy w powiatach o najwyższej stopie bezrobocia może się okazać bardzo trudnym wyzwaniem dla osób chcących podjąć zatrudnienie. Niejednokrotnie jedyną szansą dla nich może okazać się konieczność migracji zarobkowej do sąsiedniego regionu lub wyjazd za granicę.

**Tabela 3.29. Poziom i struktura bezrobocia w województwach lubuskim i wielkopolskim ze względu na płeć**

| Rok | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Liczba bezrobotnych mężczyzn (w tys.) | Liczba bezrobotnych kobiet (w tys.) | Odsetek mężczyzn wśród bezrobotnych ogółem (w %) | Odsetek kobiet wśród bezrobotnych ogółem (w %) | Liczba bezrobotnych mężczyzn (w tys.) | Liczba bezrobotnych kobiet (w tys.) | Odsetek mężczyzn wśród bezrobotnych ogółem (w %) | Odsetek kobiet wśród bezrobotnych ogółem (w %) |
| 2004 | 48,26 | 51,13 | 48,56 | 51,44 | 104,31 | 127,94 | 44,91 | 55,09 |
| 2005 | 41,85 | 47,30 | 46,94 | 53,06 | 89,41 | 122,01 | 42,29 | 57,71 |
| 2006 | 32,27 | 40,54 | 44,31 | 55,67 | 63,27 | 105,82 | 37,42 | 62,58 |
| 2007 | 21,80 | 30,49 | 41,69 | 58,31 | 38,64 | 74,19 | 34,25 | 65,75 |
| 2008 | 20,37 | 25,94 | 43,99 | 56,01 | 34,88 | 56,56 | 38,15 | 61,85 |
| 2009 | 29,45 | 31,62 | 48,23 | 51,79 | 60,52 | 73,04 | 45,31 | 54,69 |
| 2010 | 27,62 | 31,61 | 46,63 | 53,37 | 59,46 | 75,71 | 43,99 | 56,01 |
| 2011 | 26,42 | 32,71 | 44,68 | 55,32 | 56,59 | 78,37 | 41,93 | 58,07 |
| 2012 | 28,92 | 31,70 | 47,71 | 52,30 | 66,61 | 81,29 | 45,04 | 54,96 |
| 2013 | 28,23 | 31,58 | 47,20 | 52,80 | 65,04 | 79,79 | 44,91 | 55,09 |
| 2014 | 22,14 | 24,98 | 46,99 | 53,01 | 50,57 | 65,84 | 43,44 | 56,56 |
| 2015 | 18,09 | 21,26 | 45,97 | 54,03 | 39,50 | 53,81 | 42,33 | 57,67 |
| 2016 | 14,07 | 18,30 | 43,47 | 56,53 | 31,98 | 45,72 | 41,16 | 58,84 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Dane tabeli 3.29. prezentują zróżnicowanie bezrobocia według kryterium płci w województwach lubuskim i wielkopolskim. Przez cały okres badawczy, na obu rynkach pracy liczba bezrobotnych kobiet była zauważalnie wyższa aniżeli liczba bezrobotnych mężczyzn. Do 2007 roku liczba bezrobotnych mężczyzn malała szybciej niż liczba pozostających bez pracy kobiet. Doprowadziło to do pogłębienia dysproporcji pomiędzy obiema płciami na rynku pracy.

W 2007 roku w województwie lubuskim kobiety stanowiły 58,31%, a w województwie wielkopolski - 65,75% ogółu zasobu bezrobocia. Do 2012 roku szybciej malała z kolei liczba bezrobotnych kobiet, co przyczyniło się do zniwelowania tejże dysproporcji o około 5-8 p. proc. W kolejnych latach pomimo, iż malała liczba bezrobotnych kobiet w obu regionach, to ich udział wśród bezrobotnych ponownie zaczął wzrastać.

Z kolei w tabeli 3.30. porównano stopy bezrobocia w obu województwach wśród kobiet i mężczyzn. Z danych w niej ujętych wynika, że przez cały okres badawczy znacznie mniejszą dysproporcję pomiędzy stopami bezrobocia wśród obu płci odnotowano w województwie lubuskim. W 2004 roku stopa ta była niższa u kobiet, których bez pracy pozostawało 22,80%, natomiast mężczyzn 23,60%. W kolejnych latach wartość stopy bezrobocia u mężczyzn była średnio o 0,88 p. proc. niższa niż u płci przeciwnej. W 2016 roku w województwie lubuskim bez pracy pozostawało 4,40% aktywnych zawodowo mężczyzn i 5,00% kobiet. Na początku okresu badawczego województwo to charakteryzowała znacznie wyższa stopa bezrobocia wśród mężczyzn niż w Wielkopolsce, gdzie do 2014 roku stopy bezrobocia wśród kobiet były zdecydowanie wyższe niż wśród mężczyzn (średnio o ponad 4 p. proc.). W kolejnych latach dysproporcja ta uległa zmniejszeniu i tak np. w 2016 roku bez pracy pozostawało 4,40% mężczyzn i 5,30% kobiet.

**Tabela 3.30. Stopy bezrobocia rejestrowanego w województwach lubuskim i wielkopolskim według płci**

| Rok | Województwo lubuskie | | Województwo wielkopolskie | |
|---|---|---|---|---|
| | Stopa bezrobocia wśród mężczyzn (w %) | Stopa bezrobocia wśród kobiet (w %) | Stopa bezrobocia wśród mężczyzn (w %) | Stopa bezrobocia wśród kobiet (w %) |
| 2004 | 23,60 | 22,80 | 15,90 | 20,90 |
| 2005 | 18,80 | 19,50 | 14,70 | 20,40 |
| 2006 | 13,20 | 14,60 | 10,40 | 15,60 |
| 2007 | 9,20 | 10,40 | 6,60 | 10,30 |
| 2008 | 6,00 | 7,10 | 4,60 | 8,00 |
| 2009 | 10,10 | 9,40 | 5,80 | 9,50 |
| 2010 | 10,20 | 10,80 | 7,70 | 10,10 |
| 2011 | 9,30 | 9,70 | 7,20 | 10,50 |
| 2012 | 8,20 | 10,00 | 6,70 | 10,90 |
| 2013 | 8,90 | 10,50 | 6,80 | 11,40 |
| 2014 | 7,80 | 9,20 | 6,30 | 9,50 |
| 2015 | 6,10 | 6,60 | 5,20 | 6,70 |
| 2016 | 4,40 | 5,00 | 4,40 | 5,30 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Porównując siłę i kierunki zmian poziomu stóp bezrobocia w obu regionach można zauważyć pewne analogie. Do 2008 wśród obu płci stopy te malały, przy czym stopy bezrobocia wśród kobiet malały szybciej. Następnie do 2013 roku następował wzrost stóp bezrobocia

wśród obu badanych płci, lecz był on silniejszy wśród kobiet. W latach 2014-2016 zaobserwowano ponowny spadek stóp bezrobocia wśród obu płci. Ogólniej ujmując, zmiany stóp bezrobocia wśród płci odpowiadają tym, które były zauważalne w całym kraju (por. tabela 3.15.).

Z danych tabeli 3.31. wynika, że bezrobocie w badanych województwach według wieku osób pozostających bez pracy było wyraźnie zróżnicowane. Najmniejszą liczbę bezrobotnych na Ziemi Lubuskiej do 2013 roku, a w Wielkopolsce do 2014, stanowiły osoby powyżej 55 roku życia. W kolejnych latach najmniej osób bezrobotnych zaobserwowano wśród najmłodszej analizowanej grupy. Osoby w wieku poniżej 24 roku życia w województwie lubuskim stanowiły na koniec okresu badawczego 12,45%, a w wielkopolskim 12,45%. W obu województwach zasób bezrobocia w największym stopniu i przez cały okres badawczy tworzyły osoby z subpopulacji wiekowej 25-34 lat. W Lubuskiem stanowiły one średnio 27,79%, natomiast w Wielkopolsce średnio 28,90% całkowitego zasobu bezrobocia. Wśród osób bezrobotnych do 24 roku życia udział w ogólnym bezrobociu wykazywał z roku na rok tendencję malejącą, jednakże spadek ten był bardziej zauważalny w Wielkopolsce. Negatywnie należy ocenić występujący od 2009 roku w obu województwach rosnący udział bezrobotnych w grupie wiekowej pomiędzy 35 a 44 rokiem życia.

Porównanie stóp bezrobocia według poszczególnych grup wiekowych wskazuje, że we wszystkich subpopulacjach wiekowych były one niże w województwie wielkopolskim. Ponadto zauważyć można analogię, że bezrobocie w obu regionach dotyczyło w szczególności ludzi młodych (15-24 lat). Grupa ta wyróżniała się najwyższą stopą bezrobocia w obu województwach. Jednakże na przestrzeni całego okresu badawczego sytuacja młodych bezrobotnych ulegała diametralnej poprawie, gdyż to właśnie wśród tej subpopulacji wiekowej nastąpił największy spadek stopy bezrobocia, a mianowicie z 49,90% w 2004 roku do 18,60% w 2016 roku w województwie lubuskim i z 31,00% do 10,60% w analogicznym okresie w wielkopolskim. Pozytywnie ocenić należy również spadki stóp bezrobocia wśród wszystkich pozostałych grup wiekowych i to niemalże przez cały okres badawczy. Niską stopę bezrobocia odnotowano w obu regionach u osób w przedziale wiekowym 35-44 i 45-54 lat, czyli osób z wysokim doświadczeniem zawodowym. Mimo, że stopa bezrobocia wśród osób powyżej 55 roku życia utrzymywała się w obu województwach na względnie niskim i relatywnie najbardziej stabilnym poziomie, to jednak dynamicznie malejąca liczba bezrobotnych z najmłodszej subpopulacji wiekowej w całkowitej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych przekłada się na wzrost udziału w bezrobociu ogółem wśród osób starszych. Udział bezrobotnych starszych Lubuszan (w wieku 55 lat i więcej) wzrósł z 3,43% w 2004 roku do 20,76% w 2016 roku, a Wielkopolan w tym samym okresie z 3,14% do 17,93%. Relatywnie większy udział osób najstarszych

w całkowitym zasobie bezrobocia w województwie lubuskim przekłada się na wyższy średni wiek osób bezrobotnych w tym regionie.

Wyższe bezrobocie wśród młodzieży determinowane jest głównie przez brak odpowiedniego przygotowania zawodowego oraz niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynkowych. Pracodawcy niechętnie zatrudniają młodych ludzi, gdyż są oni najbardziej mobilną grupą, co wpływa na częstotliwość zmian miejsca pracy, przez co nie opłaca się inwestować w ich szkolenie. Weryfikacji poziomu wiedzy i umiejętności absolwentów oraz inwestowania w ich rozwój mogą podjąć się raczej duże, dochodowe podmioty, natomiast dominujące w ofertach pracy małe i średnie przedsiębiorstwa nastawione są przede wszystkim na szybki, bezpośredni efekt. W związku z tym dla nich najważniejsze są praktyczne i specjalistyczne umiejętności, a nie ogólne wykształcenie i zdolności rozwojowe zatrudnionych pracowników. Należy zaznaczyć, iż same indywidualne inicjatywy pracodawców nie wystarczą jednak, by dostosować kwalifikacje kadr do potrzeb rynku pracy. Stąd konieczne jest podejmowanie różnych działań w tym zakresie przez władze regionalne (budowanie rozwiązań systemowych w postaci np. programu kuratora oświaty stwarzającego bazę do dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców, programy stypendialne dla zdolnych uczniów, dofinansowanie konkretnych kursów lub szkoleń).

Istotnym aspektem porównań rynków pracy obu województw jest również zróżnicowanie zasobu bezrobocia ze względu na wykształcenie osób pozostających bez pracy. Z analizy danych tabeli 3.32. wynika, że pod względem liczebności bezrobotnych na Ziemi Lubuskiej w latach 2005-2010 przeważały osoby z wykształceniem podstawowym, a w pozostałych latach z zasadniczym zawodowym. W województwie wielkopolskim z kolei przez cały okres największą liczbę bezrobotnych odnotowano wśród subpopulacji z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Przez cały okres badawczy w obu województwach najwyższa stopa bezrobocia dotyczyła osób z wykształceniem podstawowym, natomiast w Wielkopolsce była ona zdecydowanie niższa (średnio o 12 p. proc). Na Ziemi Lubuskiej do 2011 roku, a w Wielkopolsce do 2008 roku najmniej osób bezrobotnych odnotowano wśród osób posiadających wykształcenie wyższe, a w kolejnych latach już wśród osób ze średnim ogólnokształcącym. Jednakże, w całym analizowanym okresie w obu województwach subpopulacja bezrobotnych z wykształceniem wyższym charakteryzowała się najniższą stopą bezrobocia.

W Wielkopolsce niemalże przez cały okres badawczy i we wszystkich subpopulacjach bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia odnotowano niższe stopy bezrobocia. Pewnym wyjątkiem do 2008 roku pozostaje tu jednak grupa bezrobotnych z wykształceniem

**Tabela 3.31. Zróżnicowanie poziomu i stóp bezrobocia rejestrowanego w województwach lubuskim i wielkopolskim ze względu na wiek**

| Rok | Bezrobocie wśród osób w wieku: | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Województwo lubuskie | | | | | | | | | |
| | ≤ 24 lat | | 25-34 lat | | 35-44 lat | | 45-54 lat | | ≥ 55 lat | |
| | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) |
| 2004 | 21,65 | 49,90 | 27,38 | 26,00 | 21,55 | 20,60 | 25,39 | 21,00 | 3,41 | 13,10 |
| 2005 | 18,09 | 45,20 | 24,51 | 21,80 | 18,57 | 18,00 | 23,71 | 18,40 | 4,28 | 12,00 |
| 2006 | 14,13 | 34,70 | 19,58 | 15,30 | 14,08 | 12,30 | 20,23 | 12,70 | 4,80 | 10,00 |
| 2007 | 9,58 | 23,40 | 14,26 | 11,10 | 9,70 | 7,00 | 14,29 | 9,30 | 4,47 | 8,00 |
| 2008 | 9,30 | 22,50 | 12,94 | 8,40 | 8,18 | 6,60 | 11,77 | 7,00 | 4,12 | 6,30 |
| 2009 | 12,45 | 29,90 | 17,45 | 11,60 | 10,93 | 7,90 | 14,34 | 8,70 | 5,89 | 7,10 |
| 2010 | 11,91 | 29,50 | 17,17 | 12,10 | 10,78 | 8,30 | 12,94 | 9,50 | 6,43 | 7,90 |
| 2011 | 11,60 | 32,60 | 17,30 | 12,40 | 11,00 | 8,60 | 11,94 | 9,40 | 7,30 | 7,80 |
| 2012 | 11,12 | 32,50 | 17,34 | 12,70 | 11,81 | 8,90 | 12,01 | 9,30 | 8,34 | 7,70 |
| 2013 | 10,15 | 32,00 | 16,63 | 13,00 | 12,16 | 9,30 | 11,49 | 9,30 | 9,37 | 8,40 |
| 2014 | 6,75 | 26,10 | 12,81 | 10,70 | 9,94 | 7,30 | 8,92 | 7,70 | 8,70 | 6,90 |
| 2015 | 5,36 | 22,50 | 10,48 | 8,90 | 8,37 | 6,10 | 7,30 | 6,50 | 7,84 | 5,50 |
| 2016 | 4,03 | 18,60 | 8,78 | 7,00 | 7,05 | 4,90 | 5,78 | 4,80 | 6,72 | 4,30 |
| Rok | Województwo wielkopolskie | | | | | | | | | |
| | ≤ 24 lat | | 25-34 lat | | 35-44 lat | | 45-54 lat | | ≥ 55 lat | |
| 2004 | 63,65 | 31,00 | 65,01 | 16,20 | 47,45 | 12,80 | 48,84 | 13,10 | 7,30 | 8,10 |
| 2005 | 54,10 | 28,70 | 59,47 | 13,90 | 42,01 | 11,40 | 46,76 | 11,70 | 9,09 | 7,60 |
| 2006 | 38,33 | 21,30 | 47,75 | 9,40 | 33,19 | 7,60 | 40,06 | 7,80 | 9,75 | 6,20 |
| 2007 | 23,74 | 13,00 | 32,19 | 6,20 | 21,19 | 3,90 | 27,14 | 5,20 | 8,57 | 4,50 |
| 2008 | 21,88 | 11,50 | 26,54 | 4,30 | 16,38 | 3,40 | 19,80 | 3,60 | 6,85 | 3,20 |
| 2009 | 35,12 | 17,00 | 39,21 | 6,60 | 23,50 | 4,50 | 26,09 | 4,90 | 9,65 | 4,00 |
| 2010 | 34,15 | 17,50 | 39,91 | 7,20 | 24,12 | 4,90 | 25,47 | 5,60 | 11,53 | 4,70 |
| 2011 | 32,64 | 19,30 | 40,18 | 7,40 | 24,79 | 5,10 | 24,36 | 5,50 | 12,99 | 4,60 |
| 2012 | 33,64 | 20,00 | 44,35 | 7,80 | 28,02 | 5,50 | 25,76 | 5,70 | 16,14 | 4,80 |
| 2013 | 30,07 | 19,60 | 42,08 | 8,00 | 28,80 | 5,70 | 25,50 | 5,70 | 18,39 | 5,20 |
| 2014 | 20,73 | 15,90 | 33,62 | 6,50 | 23,94 | 4,50 | 20,75 | 4,70 | 17,38 | 4,20 |
| 2015 | 15,60 | 13,10 | 26,37 | 5,20 | 19,21 | 3,50 | 16,48 | 3,80 | 15,65 | 3,20 |
| 2016 | 11,37 | 10,60 | 22,47 | 4,00 | 16,69 | 2,80 | 13,25 | 2,70 | 13,93 | 2,50 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

**Tabela 3.32. Zróżnicowanie poziomu i stóp bezrobocia rejestrowanego w województwach lubuskim i wielkopolskim według poziomu wykształcenia**

| Rok | Bezrobocie wśród osób z wykształceniem: | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Województwo lubuskie | | | | | | | | | |
| | podstawowym i niepełnym podstawowym | | zasadniczym zawodowym | | średnim ogólnokształcącym | | policealnym i średnim zawodowym | | wyższym | |
| | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) | Liczba bezrobotnych (w tys.) | Stopa bezrobocia (w %) |
| 2004 | 33,52 | 40,40 | 35,60 | 27,30 | 6,20 | 24,30 | 20,70 | 21,50 | 3,38 | 4,90 |
| 2005 | 30,82 | 33,90 | 30,74 | 22,90 | 5,92 | 24,30 | 18,36 | 16,60 | 3,31 | 3,60 |
| 2006 | 25,15 | 31,40 | 23,43 | 15,90 | 5,33 | 15,80 | 15,58 | 11,90 | 3,33 | 3,60 |
| 2007 | 17,82 | 19,60 | 16,37 | 9,90 | 4,21 | 9,70 | 11,17 | 11,30 | 2,72 | 3,00 |
| 2008 | 15,43 | 13,50 | 14,21 | 7,00 | 4,08 | 9,50 | 9,79 | 6,90 | 2,80 | 3,10 |
| 2009 | 19,29 | 21,10 | 18,75 | 10,70 | 5,74 | 12,80 | 13,02 | 7,60 | 4,26 | 5,60 |
| 2010 | 18,01 | 25,00 | 17,92 | 11,60 | 5,77 | 15,20 | 12,61 | 8,50 | 4,91 | 4,80 |
| 2011 | 17,74 | 18,90 | 17,66 | 10,60 | 5,67 | 10,40 | 12,66 | 8,40 | 5,41 | 4,60 |
| 2012 | 18,02 | 18,80 | 18,93 | 10,40 | 5,57 | 10,60 | 12,58 | 8,50 | 5,51 | 4,60 |
| 2013 | 17,58 | 21,90 | 18,42 | 10,50 | 5,48 | 11,60 | 12,79 | 8,50 | 5,54 | 5,40 |
| 2014 | 14,03 | 16,70 | 14,34 | 10,10 | 4,27 | 12,50 | 9,85 | 6,70 | 4,63 | 5,00 |
| 2015 | 11,93 | 16,70 | 11,82 | 7,90 | 3,61 | 9,90 | 8,12 | 5,60 | 3,88 | 4,20 |
| 2016 | 9,84 | 13,80 | 9,54 | 5,30 | 3,01 | 7,70 | 6,67 | 4,00 | 3,31 | 3,20 |
| Rok | Województwo wielkopolskie | | | | | | | | | |
| | podstawowym i niepełnym podstawowym | | zasadniczym zawodowym | | średnim ogólnokształcącym | | policealnym i średnim zawodowym | | wyższym | |
| 2004 | 72,48 | 29,80 | 85,32 | 20,40 | 14,15 | 21,30 | 50,21 | 15,60 | 10,08 | 6,50 |
| 2005 | 65,41 | 29,20 | 74,80 | 18,80 | 14,45 | 22,50 | 46,67 | 15,20 | 10,10 | 7,30 |
| 2006 | 52,77 | 18,00 | 55,99 | 14,20 | 13,17 | 16,50 | 37,90 | 13,10 | 9,25 | 5,00 |
| 2007 | 34,55 | 12,00 | 34,78 | 9,40 | 9,81 | 9,90 | 26,08 | 8,20 | 7,61 | 3,80 |
| 2008 | 25,26 | 10,80 | 27,83 | 6,10 | 8,85 | 8,70 | 21,50 | 5,60 | 8,00 | 4,00 |
| 2009 | 34,19 | 13,10 | 42,45 | 7,10 | 13,41 | 11,20 | 30,68 | 7,60 | 12,84 | 4,20 |
| 2010 | 34,06 | 13,70 | 42,37 | 9,60 | 13,74 | 12,30 | 30,86 | 8,60 | 14,14 | 4,40 |
| 2011 | 33,68 | 14,90 | 42,32 | 9,90 | 13,20 | 12,40 | 30,90 | 7,80 | 14,86 | 4,90 |
| 2012 | 37,17 | 18,10 | 46,94 | 9,70 | 14,00 | 12,10 | 33,05 | 7,30 | 16,74 | 4,90 |
| 2013 | 36,70 | 17,20 | 45,42 | 10,10 | 13,80 | 10,30 | 32,08 | 8,60 | 16,84 | 5,00 |
| 2014 | 30,10 | 13,80 | 35,85 | 9,30 | 10,78 | 10,60 | 25,72 | 6,80 | 13,96 | 4,80 |
| 2015 | 24,59 | 15,00 | 28,02 | 6,00 | 8,85 | 8,80 | 20,49 | 4,90 | 11,37 | 4,00 |
| 2016 | 20,73 | 12,60 | 22,99 | 5,60 | 7,19 | 5,90 | 16,72 | 4,60 | 10,08 | 2,50 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

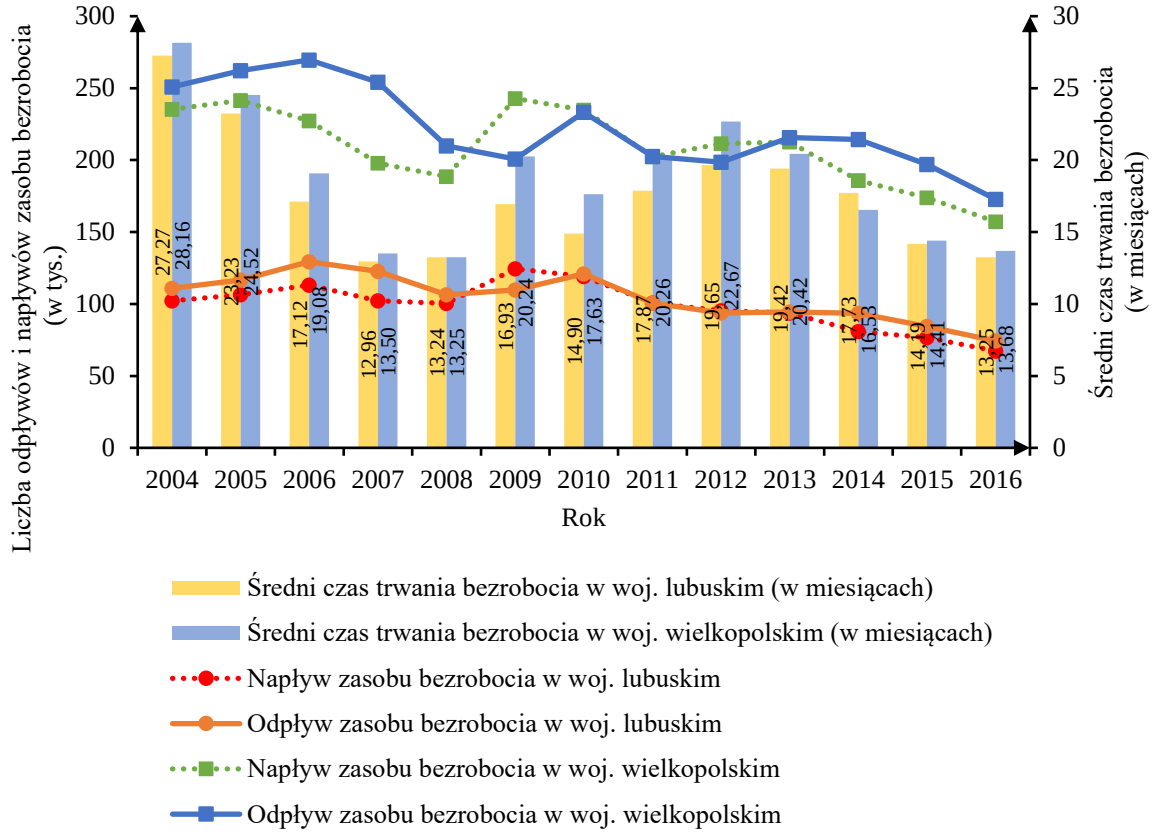
wyższym, która cechowała się niższą stopą bezrobocia w województwie lubuskim. W obu regionach stosunkowo wyższe średnie stopy bezrobocia zaobserwowano w całym okresie badawczym wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim ogólnokształcącym. Od 2013 roku wykazywały one tendencje spadkowe, lecz większy spadek tych stóp dotyczył osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Niską stopę bezrobocia od 2008 roku odnotowano również u subpopulacji osób z wykształceniem średnim zawodowym.

Znając poziom bezrobocia z uwzględnieniem wykształcenia, można wskazać udziały poszczególnych subpopulacji w całkowitym zasobie w danych regionach. W ogólnym bezrobociu dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym. Stanowią one aż 59-69% ogółu bezrobotnych Lubuszan i 55-68% Wielkopolan. Oznacza to, że osoby najsłabiej wykwalifikowane w większej mierze tworzyły zasób bezrobocia w województwie lubuskim. W obu województwach relatywnie wysoki odsetek w ogólnym bezrobociu miały osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Udział tej subpopulacji kształtował się na relatywnie stabilnym poziomie w granicach 20-22%. Najmniejszy - aczkolwiek rosnący - udział stanowią bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (około 8-10%). Do 2012 roku w województwie lubuskim i do 2009 w Wielkopolsce najmniejszy udział w bezrobociu stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. Jednakże ta właśnie grupa bezrobotnych charakteryzowała się największym przyrostem udziałów. Na Ziemi Lubuskiej w 2004 roku osoby z wykształceniem wyższym tworzyły 3,40% całkowitego zasobu bezrobocia, natomiast w 2016 już 10,23%. Wyższy wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym w zasobie całkowitego bezrobocia zaobserwowano w województwie wielkopolskim (w analogicznym okresie odsetek tych osób wzrósł z 4,34% do 12,97%). Od 2013 w Lubuskiem i od 2010 w Wielkopolsce subpopulacja z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w najmniejszym stopniu tworzyła zasób regionalnego bezrobocia.

Na podstawie danych regionalnych urzędów statystycznych przeprowadzono badania skali i wielkości napływów osób nowo zarejestrowanych oraz odpływów osób wyrejestrowujących się z bezrobocia. Na wykresie 3.10. przedstawiono sumę przepływów zasobu bezrobocia w ciągu całego roku kalendarzowego w województwach lubuskim i wielkopolskim. Wynika z niego, że w całym okresie objętym analizą łączna liczba osób zarejestrowanych, czy też wyrejestrowujących się przewyższała ogólną liczbę bezrobotnych. Świadczy to o częstych fluktuacjach na obu regionalnych rynkach pracy i ich wysokiej płynności. W województwie wielkopolskim wystąpiło wyraźnie dodatnie saldo przepływów zasobu bezrobocia w roku 2009 i 2014. W województwie lubuskim z kolei wyraźne dodatnie saldo odnotowano w roku 2009, a w kolejnych czterech latach było one niemalże zerowe. W pozostałych latach w obu województwach

saldo przepływów zasobu bezrobocia przyjmuje wartości ujemne. Oznacza to, że więcej osób wyrejestrowało się wówczas z zasobów bezrobocia, niż poszukiwało pracy. Zarówno w Lubuskiem, jak i w Wielkopolsce od 2013 roku malała liczba odpływu zarejestrowanych bezrobotnych i liczba nowych rejestracji w urzędach pracy. Jednakże w województwie wielkopolskim tendencja spadkowa była bardziej zauważalna.

**Wykres 3.10. Przepływy zasobu bezrobocia oraz średni czas trwania bezrobocia w województwach lubuskim i wielkopolskim**




Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Na wykresie 3.10. zilustrowano także średni czas trwania bezrobocia w obu regionach, który obliczono na podstawie równania 3.1. W całym okresie badawczym i w obu porównywanych regionach średni czas trwania bezrobocia był dłuższy niż 12 miesięcy. Sytuację tą można określić mianem bezrobocia długotrwałego. Ponadto można zauważyć, że na tle całego kraju średni czas trwania bezrobocia w obu województwach był zdecydowanie dłuższy. Oznacza to, że bezrobotni Lubuszanie i Wielkopolanie przyczyniają się w znacznej mierze do tworzenia bezrobocia długoterminowego w Polsce. Średni czas trwania bezrobocia był nieznacznie dłuższy w Wielkopolsce niż w województwie lubuskim. Jedynie w 2014 roku można było zaobserwować odwrotną sytuację. Ponadto analizując wykres 3.10. można dostrzec, że kierunki i siła zmian długości średniego czasu pozostawania bez pracy w obu województwach były niemalże

identyczne. W latach 2004-2008 można zaobserwować dwukrotny spadek czasu trwania bezrobocia - z 28 do 13 miesięcy. Następnie w latach 2009-2011, na skutek fluktuacji w gospodarce spowodowanej kryzysem finansowym, przybywało bezrobotnych, przez co zwiększyły się przepływy tego zasobu. Wydłużył się przez to czas trwania bezrobocia z 19 miesięcy w województwie lubuskim i do 22 miesięcy w wielkopolskim. W latach 2013-2016 nastąpiło równomierne skrócenie średniego czasu trwania bezrobocia w obu województwach na skutek poprawy ogólnej koniunktury gospodarczej. W 2016 roku w obu województwach średni czas pozostawania bez pracy wynosił około 13-14 miesięcy. Spadek średniego czasu trwania bezrobocia należy ocenić jak najbardziej pozytywnie, gdyż oznacza zwiększenie płynności przepływów zasobów na rynku pracy.

**Tabela 3.33. Liczba bezrobotnych w województwach lubuskim i wielkopolskim według czasu pozostawania bez pracy**

| Rok | Liczba bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Województwo lubuskie | | | | | | | | | |
| | 3 miesiące i mniej | | 3-6 miesięcy | | 6-12 miesięcy | | 12-24 miesiące | | powyżej 24 miesięcy | |
| | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) |
| 2004 | 21,70 | 21,83 | 13,48 | 13,56 | 17,18 | 17,29 | 17,33 | 17,44 | 29,70 | 29,88 |
| 2005 | 21,68 | 24,32 | 12,87 | 14,44 | 14,39 | 16,14 | 13,80 | 15,48 | 26,42 | 29,64 |
| 2006 | 19,24 | 26,42 | 11,01 | 15,12 | 11,74 | 16,12 | 10,73 | 14,73 | 20,10 | 27,60 |
| 2007 | 17,30 | 33,08 | 7,90 | 15,11 | 7,57 | 14,48 | 7,15 | 13,67 | 12,36 | 23,64 |
| 2008 | 19,14 | 41,33 | 7,85 | 16,95 | 6,89 | 14,88 | 5,27 | 11,38 | 7,16 | 15,46 |
| 2009 | 22,94 | 37,57 | 12,50 | 20,47 | 12,63 | 20,68 | 7,49 | 12,27 | 5,50 | 9,01 |
| 2010 | 23,47 | 39,63 | 11,23 | 18,96 | 10,38 | 17,52 | 8,78 | 14,82 | 5,37 | 9,07 |
| 2011 | 20,55 | 34,75 | 11,18 | 18,91 | 11,40 | 19,28 | 9,73 | 16,46 | 6,28 | 10,62 |
| 2012 | 20,36 | 33,59 | 11,49 | 18,96 | 11,58 | 19,11 | 9,90 | 16,33 | 7,29 | 12,03 |
| 2013 | 18,37 | 30,71 | 11,27 | 18,84 | 12,02 | 20,10 | 10,04 | 16,79 | 8,11 | 13,56 |
| 2014 | 15,34 | 32,56 | 7,73 | 16,40 | 7,90 | 16,77 | 8,31 | 17,64 | 7,83 | 16,62 |
| 2015 | 14,05 | 35,71 | 6,54 | 16,62 | 6,52 | 16,57 | 5,48 | 13,93 | 6,77 | 17,20 |
| 2016 | 11,26 | 34,79 | 5,12 | 15,82 | 5,27 | 16,28 | 5,04 | 15,57 | 5,67 | 17,52 |
| Rok | Województwo wielkopolskie | | | | | | | | | |
| | 3 miesiące i mniej | | 3-6 miesięcy | | 6-12 miesięcy | | 12-24 miesiące | | powyżej 24 miesięcy | |
| | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) | (w tys.) | (w %) |
| 2004 | 50,82 | 21,88 | 30,53 | 13,15 | 38,53 | 16,59 | 38,31 | 16,50 | 74,06 | 31,89 |
| 2005 | 49,78 | 23,55 | 30,22 | 14,29 | 31,53 | 14,91 | 32,83 | 15,53 | 67,05 | 31,71 |
| 2006 | 41,42 | 24,50 | 23,75 | 14,05 | 24,57 | 14,53 | 25,47 | 15,06 | 53,88 | 31,86 |
| 2007 | 34,51 | 30,59 | 16,34 | 14,48 | 15,18 | 13,45 | 15,56 | 13,79 | 31,24 | 27,69 |
| 2008 | 38,66 | 42,28 | 15,94 | 17,43 | 12,27 | 13,42 | 9,82 | 10,74 | 14,76 | 16,14 |
| 2009 | 50,67 | 37,94 | 29,87 | 22,36 | 26,70 | 19,99 | 15,01 | 11,24 | 11,31 | 8,47 |
| 2010 | 51,25 | 37,92 | 26,71 | 19,76 | 24,59 | 18,19 | 21,22 | 15,70 | 11,41 | 8,44 |
| 2011 | 44,05 | 32,64 | 26,52 | 19,65 | 25,07 | 18,58 | 23,44 | 17,37 | 15,88 | 11,77 |
| 2012 | 49,36 | 33,37 | 27,56 | 18,63 | 28,16 | 19,04 | 23,27 | 15,73 | 19,57 | 13,23 |
| 2013 | 42,23 | 29,16 | 26,38 | 18,21 | 28,54 | 19,71 | 25,51 | 17,61 | 22,18 | 15,31 |
| 2014 | 35,77 | 30,73 | 18,68 | 16,05 | 18,91 | 16,24 | 20,25 | 17,40 | 22,80 | 19,59 |
| 2015 | 32,19 | 34,50 | 14,72 | 15,78 | 14,68 | 15,73 | 13,42 | 14,38 | 18,30 | 19,61 |
| 2016 | 25,59 | 32,93 | 12,57 | 16,18 | 12,35 | 15,89 | 11,96 | 15,39 | 15,22 | 19,59 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Istotnym wskaźnikiem determinującym sytuację zarejestrowanych bezrobotnych jest czas pozostawania bez pracy. Dane zaprezentowane w tabeli 3.33. wskazują, że do 2007 roku w obu województwach przeważało bezrobocie długoterminowe. W latach 2004-2007 udział osób będących w zasobie bezrobocia powyżej 12 miesięcy wahał się od 37 do 50%. W kolejnych dwóch latach, w wyniku poprawy sytuacji na rynku pracy, odsetek ten zaczął gwałtownie maleć do 2009 roku, kiedy to osiągnął wartość minimalną (21,28% w Lubuskiem i 19,71% w Wielkopolsce). W następnych latach udział zasobu bezrobocia długoterminowego w obu regionach był zbliżony i wynosił około 28-34% ogółu zasobu. Należy zauważyć także, że w obu badanych województwach najwięcej osób bezrobotnych pozostawało bez pracy do 3 miesięcy. Dynamiczny wzrost udziału tych osób nastąpił w pierwszej połowie analizowanego okresu (w Lubuskiem odsetek ten wzrósł z 21,83% w 2004 roku do 39,63% w roku 2010, natomiast w Wielkopolsce z 21,88% w 2004 roku do 42,28% w 2008 roku).

W obu regionach osoby pozostające bez pracy w okresie od 3 do 12 miesięcy stanowiły w całkowitym zasobie bezrobocia około 30-32% i udziały te nie wykazywały istotnych wahań. Rekomendowane jest wsparcie skierowane dla osób długotrwale bezrobotnych, a szczególnym wsparciem należy objąć osoby bezrobotne już w pierwszych trzech miesiącach po utracie pracy.

### 3.4.4. Porównanie poziomu i dynamiki zmian wynagrodzeń

Określenie pełnej sytuacji na rynku pracy, a także innych uwarunkowań ekonomiczno–społecznych poszczególnych regionów, czy też państw możliwe jest poprzez prowadzenie analiz dotyczących zróżnicowania poziomu i dynamiki wynagrodzeń. System wynagrodzeń jest jednym z czynników determinujących postawy i zachowanie pracowników. Zachęca potencjalnych pracowników do podjęcia zatrudnienia, motywuje do pozostania w przedsiębiorstwie oraz mobilizuje do osiągania lepszych efektów pracy. Poziom i zróżnicowanie płac poszczególnych regionów wpływa w istotny sposób na występowanie nierówności dochodowych oraz świadczy rozwoju gospodarczym regionów[470]. W tabeli 3.34. zaprezentowano dane dotyczące poziomu i dynamiki wynagrodzeń w województwach lubuskim i wielkopolskim w zestawieniu z danymi uśrednionymi dla Polski. Przeciętne wynagrodzenie brutto w województwie lubuskim w 2004 roku wynosiło 1 967,56 zł i wzrosło do 3 541,91 zł w roku 2016 (wzrost o 80,02%). Województwo wielkopolskie na przestrzeni badanego okresu charakteryzowało się nieznacznie wyższym poziomem przeciętnych wynagrodzeń. W 2004 roku wyniosło ono 2 095,33 zł, natomiast na koniec badania - 3 711,14 zł. Był to wolniejszy wzrost wynagrodzeń niż na Ziemi Lubuskiej,

[470] **W. Jarmołowicz, M. Knapińska**, *Rynek pracy…*, op. cit., w: **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą…,* op. cit., s. 37–38.

gdyż wyniósł on 77,11%. W tym samym okresie w skali całego kraju nastąpił jego wzrost o 78,24% - z 2 273,44 zł w 2004 roku do 4 052,19 zł w 2016 roku. Przyrost poziomu przeciętnych wynagrodzeń w Wielkopolsce w porównaniu z przeciętnym poziomem dla całego kraju był wolniejszy średnio o 2,72 p. proc., natomiast w województwie lubuskim wyższy o 1,78 p. proc.

**Tabela 3.34. Poziom oraz dynamika zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwach lubuskim i wielkopolskim na tle Polski**

| Rok | Polska | | Województwo lubuskie | | | Województwo wielkopolskie | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Poziom (w zł) [1] | Dynamika zmian (w %) | Poziom (w zł) [2] | Dynamika zmian (w %) | Relacja do średniej krajowej (w %) [2]:[1] | Poziom (w zł) [3] | Dynamika zmian (w %) | Relacja do średniej krajowej (w %) [3]:[1] |
| 2004 | 2 273,44 | - | 1 967,56 | - | 86,55 | 2 095,33 | - | 92,17 |
| 2005 | 2 360,62 | 3,83 | 2 032,99 | 3,33 | 86,12 | 2 150,38 | 2,63 | 91,09 |
| 2006 | 2 475,88 | 4,88 | 2 111,25 | 3,85 | 85,27 | 2 262,75 | 5,23 | 91,39 |
| 2007 | 2 672,58 | 7,94 | 2 276,83 | 7,84 | 85,19 | 2 455,41 | 8,51 | 91,87 |
| 2008 | 2 942,17 | 10,09 | 2 498,00 | 9,71 | 84,90 | 2 693,11 | 9,68 | 91,53 |
| 2009 | 3 101,70 | 5,42 | 2 640,41 | 5,70 | 85,13 | 2 805,30 | 4,17 | 90,44 |
| 2010 | 3 224,13 | 3,95 | 2 755,38 | 4,35 | 85,46 | 2 947,27 | 5,06 | 91,41 |
| 2011 | 3 403,51 | 5,56 | 2 903,70 | 5,38 | 85,31 | 3 101,33 | 5,23 | 91,12 |
| 2012 | 3 530,47 | 3,73 | 3 034,01 | 4,49 | 85,94 | 3 218,67 | 3,78 | 91,17 |
| 2013 | 3 659,40 | 3,65 | 3 114,69 | 2,66 | 85,11 | 3 335,93 | 3,64 | 91,16 |
| 2014 | 3 777,10 | 3,22 | 3 247,04 | 4,25 | 85,97 | 3 421,43 | 2,56 | 90,58 |
| 2015 | 3 907,85 | 3,46 | 3 375,72 | 3,96 | 86,38 | 3 543,24 | 3,56 | 90,67 |
| 2016 | 4 052,19 | 3,69 | 3 541,91 | 4,92 | 87,41 | 3 711,14 | 4,74 | 91,58 |

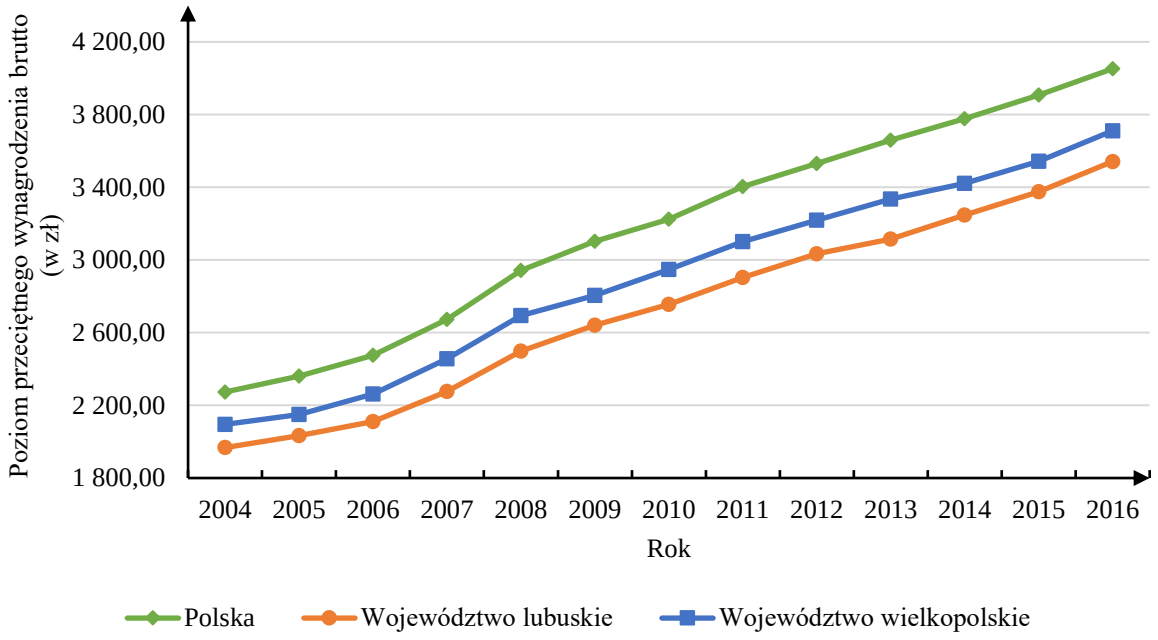
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.

Badając relacje zachodzące w zakresie poziomu wynagrodzeń w obu województwach do płacy średniej krajowej należy wskazać, że w 2004 roku pracujący Lubuszanie zarabiali 86,55% krajowego przeciętnego wynagrodzenia brutto, a na koniec badanego okresu 87,41%. Z kolei w Wielkopolsce przeciętne wynagrodzenie brutto w 2004 roku stanowiło 92,17%, a w 2016 roku - 91,58%. Spadek ten spowodowany był wolniejszym wzrostem wynagrodzeń w Wielkopolsce niż w pozostałych regionach.

Z przedstawionych graficznie na wykresie 3.11. danych dotyczących poziomów wynagrodzeń zaobserwować można, że zarówno województwo lubuskie, jak i wielkopolskie należały do regionów o niższym niż średnia krajowa poziomem płac. Pod względem wysokości przeciętnego wynagrodzenia brutto Wielkopolska w 2016 roku zajmowała 7 miejsce w kraju za województwami: mazowieckim, dolnośląskim, śląskim, pomorskim, małopolskim i łódzkim. Niższe wynagrodzenia niż w Lubuskiem zaobserwowano jedynie w województwach: kujawsko-pomorskim, podkarpackim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim. Jest to grupa

regionów (wraz z województwem lubuskim), w której osiągane były zdecydowanie niższe wynagrodzenia od średniej krajowej[471].

**Wykres 3.11. Przeciętny poziom wynagrodzenia brutto w województwach lubuskim i wielkopolskim na tle Polski**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.34.

Niższe wynagrodzenia w poszczególnych regionach decydują o niższych kosztach pracy, co z kolei wpływa na ich atrakcyjność inwestycyjną oraz stanowią czynnik zwiększający poziom zatrudnienia. Poziom i dynamika osiąganych wynagrodzeń w ujęciu regionalnym wskazują na dysproporcje rozwojowe regionalnych rynków pracy.

## Podsumowanie

Sytuacja na rynku pracy jest wypadkową ciągłych zmian systemu społeczno–gospodarczego i współistniejących z nimi ograniczeń oraz niedoskonałości w funkcjonowaniu gospodarki.

Dokonując analizy przemian na rynku pracy należy zwrócić uwagę, że w badanym okresie aktywność zawodowa ludności w Polsce utrzymywała się na zbliżonym poziomie. Zaobserwowano także wzrost liczby osób pracujących. Liczba biernych zawodowo od roku 2008 wykazywała tendencję malejące. Pozytywnie należy ocenić wzrost liczby zatrudnionych niemalże w całym badanym okresie. Liczba pracujących zależy od warunków gospodarczych w kraju i za granicą, a spadek liczby pracujących w 2009 roku był następstwem spowolnienia gospodarczego spowodowanego światowym kryzysem finansowym. Poziom zatrudnienia w poszczególnych województwach cechował się dużym zróżnicowaniem. Najwyższy jego poziom

[471] *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej za lata 2004-2016.*

występował w regionach, w których ulokowane są silne aglomeracje miejskie, z nowoczesną strukturą gospodarki, a także dostępnością do dużych rynków zbytu, natomiast najniższy – województwach rolniczych na południu i wschodzie Polski. Zmiana poziomu zatrudnienia w poszczególnych regionach była relatywnie zbliżona do kierunku i siły krajowej. Wśród osób zatrudnionych w Polsce przeważają mężczyźni, jednakże od 2011 roku zaobserwowano tendencję wzrostową wskaźnika zatrudnienia wśród kobiet i to w tempie szybszym niż wśród mężczyzn. Świadczy to o coraz lepszym wykorzystaniu potencjału zawodowego kobiet na rynku pracy i podwyższeniu ich statusu społeczno-ekonomicznego, zwłaszcza, że statystycznie populacja kobiet dominuje wśród osób aktywnych legitymujących się wyższym wykształceniem.

Pracodawcy poszukując pracowników coraz większą uwagę przywiązują do ich kwalifikacji, zwracając przy tym uwagę na zdolności, motywację i potencjał rozwojowy. Dane statystyczne wskazują, że osoby wykształcone lepiej radzą sobie na rynku pracy. Najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia charakteryzowały się osoby z wykształceniem wyższym, co może pozytywnie wpływać na innowacyjność i konkurencyjność polskiej gospodarki. Silne zróżnicowanie stóp bezrobocia w przekroju wykształcenia wskazuje pośrednio na duże zróżnicowanie zagrożenia bezrobociem w przekroju zawodów i specjalności.

Ważnym aspektem zmian w poziomie i strukturze zatrudnienia jest systematycznie rosnący udział zatrudnionych w sektorze prywatnym oraz rosnąca liczba pracujących w sektorze usługowym, który charakteryzuje się wyższą innowacyjnością, mniejszym przeciętnym kosztem utworzenia nowego i utrzymania istniejącego miejsca pracy.

W poszczególnych latach występowały istotne różnice w liczbie bezrobotnych. Podobnym wahaniom podlegały wielkości stopy bezrobocia rejestrowanego i według BAEL. Zmiany te były związane ze zmianami koniunktury gospodarki. Kierunki i siła zmian liczby bezrobotnych były zróżnicowane na poszczególnych regionalnych rynkach. Zróżnicowanie to miało charakter trwały. Niższe stopy bezrobocia występują w regionach silnie zurbanizowanych.

Na regionalnych i lokalnych rynkach pracy usytuowany jest zasób pracy, w ramach którego zawiązuje się układ czynników zatrudnienia, decydujący o powstaniu miejsc pracy, podjęciu pracy przez poszukujących zatrudnienia oraz ukształtowaniu się postaw i zachowań wobec pracy w lokalnej i regionalnej zbiorowości. Dokonując analizy sytuacji na dwóch regionalnych rynkach pracy: lubuskim i wielkopolskim, należy zauważyć, że oba rynki w badanym okresie ulegały istotnym przemianom i dynamicznie się rozwijały. W obu województwach nastąpił wzrost liczby zatrudnionych, ale dynamika przyrostu zatrudnionych w Lubuskiem była prawie dwukrotnie niższa. Dominującą rolę na objętych badaniem rynkach pracy odgrywa sektor prywatny, zatrudniający zdecydowaną większość zasobów pracy. W Wielkopolsce udział

zatrudnienia w tym sektorze był znacznie wyższy, co może wynikać z przyjętej strategii władz regionu i poznańskiej aglomeracji, ukierunkowanej na tworzenie stref przemysłowych czy centrów biznesowych. Wielkopolska jest atrakcyjnym i popularnym obszarem dla inwestorów.

Oba rynki pracy charakteryzują się niskim poziomem bezrobocia. Stopa bezrobocia na Ziemi Lubuskiej była wyższa niż w Wielkopolsce, która w badanym okresie nieprzerwanie wyróżniała się najniższą stopą bezrobocia względem pozostałych województw. Analizując strukturę i stopy bezrobocia obu regionów zwrócono uwagę, że najbardziej zagrożone bezrobociem są kobiety, osoby o niższym poziomie wykształcenia, osoby młode w wieku do 34 lat. Systematycznie rośnie także odsetek bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej oraz długotrwale bezrobotnych. Przewaga tych osób w ogólnym bezrobociu wskazuje na jego strukturalny charakter. Zaobserwowano także malejącą liczbę nowych rejestracji bezrobotnych oraz większy odpływ zarejestrowanych w urzędach pracy, co można uznać jako zjawisko pozytywne i mogące mieć związek z emigracjami zagranicznymi i czynnikami demograficznymi. Bezpośrednie sąsiedztwo lubuskiego rynku pracy z rynkiem dojrzałej gospodarki niemieckiej jest dla niego poniekąd atutem. Z jednej strony stanowi zaplecze miejsc pracy (zaobserwowano niski poziom bezrobocia w powiatach przygranicznych), natomiast z drugiej strony stwarza ryzyko odpływu zasobów pracy, a w szczególności tzw. drenaż mózgów, przyczyniający się do niedoborów podażowych w niektórych segmentach tego rynku.

Zarówno w województwie lubuskim, jak i w wielkopolskim poziom wynagrodzeń w całym okresie badawczym kształtował się poniżej średniej krajowej, przy czym w województwie lubuskim wynagrodzenia rosły szybciej w skali kraju, natomiast w Wielkopolsce dynamika ich wzrostu była niższa od średniej krajowej. Niższe wynagrodzenia decydowały też o niższych kosztach pracy w tych regionach.

# Rozdział IV
# Koszty pracy a funkcjonowanie rynku pracy województw lubuskiego i wielkopolskiego

## 4.1. Znaczenie kosztów pracy w strukturze kosztów operacyjnych wybranych przedsiębiorstw

Prowadzenie działalności gospodarczej jest ściśle związane z ponoszeniem kosztów. Przedsiębiorstwo, aby mogło przeprowadzić proces produkcji dóbr lub wykonywać usługi i osiągnąć przychody ze sprzedaży, musi najpierw ponieść koszty. Obejmują one nakłady pracy żywej (wynagrodzenia wraz z narzutami) oraz nakłady kapitału (utożsamiane z pracą uprzedmiotowioną), do których zalicza się zużycie materiałów oraz maszyn i budynków. Koszty te obok przychodów kształtują osiągany przez przedsiębiorstwo wynik finansowy. Koszty operacyjne powszechnie uznaje się za jeden z najistotniejszych mierników charakteryzujących gospodarność przedsiębiorstwa. W kosztach tych odzwierciedlenie znajduje słuszność podejmowanych decyzji organizacyjnych, racjonalna alokacja zasobów oraz optymalne wykorzystanie posiadanych czynników produkcji[472]. Zasada racjonalnego gospodarowania powinna również dotyczyć kosztów pracy, gdyż odpowiednie ustalenie wysokości tych kosztów oraz kontrola czynników, które je determinują umożliwia podstawy do optymalnego doboru i kombinacji tych czynników w procesie podejmowania decyzji związanych z zatrudnieniem. Struktura kosztów pracy dostarcza przedsiębiorstwom informacje o możliwościach ich racjonalizacji oraz zwiększania potencjału kapitału ludzkiego[473].

Koszty pracy są syntetycznym miernikiem nakładów poniesionych przez przedsiębiorstwo na zatrudnienie pracowników. Rola kosztów pracy w strategii zarządzania przedsiębiorstwem zwiększa się wraz ze wzrostem ich udziału w całkowitych kosztach operacyjnych, stąd też celem przeprowadzonej analizy jest ocena znaczenia kosztów pracy w strukturze całkowitych kosztów rodzajowych oraz porównanie uzyskanych wyników dla różnych wielkości podmiotów i rodzajów prowadzonej przez nie działalności gospodarczej (produkcyjnej, handlowej i usługowej).

Układ rodzajowy kosztów obrazuje, jakiego rodzaju koszty proste bieżącej działalności ponosi przedsiębiorstwo. Informują one o wartości i rodzaju kosztów, które zostały poniesione

[472] **R. Chląd**, *Koszty pracy w strukturze kosztów działalności małych i średnich przedsiębiorstw*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie, nr 24(2)/2016, s. 172-173; **M. Kunasz**, *Koszy osobowe…*, op. cit., s. 67.
[473] **S. Kowalska**, *Koszty pracy…*, op. cit., s. 220.

w ramach podstawowej działalności operacyjnej. Do kosztów rodzajowych zalicza się: amortyzację, zużycie materiałów i energii, wynagrodzenia, podatki i opłaty, usługi obce, ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia.

Kryteria klasyfikacji przedsiębiorstw ze względu na ich rozmiar przedstawiono w tabeli 4.1. Aby przedsiębiorstwo mogło zostać zakwalifikowane do danej grupy, w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych musi spełniać łącznie warunek zatrudnienia odpowiedniej liczby pracowników i wysokości rocznego obrotu bilansu lub sumy aktywów bilansu. Oznacza to, że obrót i suma bilansowa są kryteriami alternatywnymi[474].

**Tabela 4.1. Kryteria klasyfikacji wielkości przedsiębiorstw**

| Wielkość przedsiębiorstwa / Kryterium | | Mikro | Małe | Średnie | Duże |
|---|---|---|---|---|---|
| Liczba zatrudnionych pracowników | | < 10 | 10 - 49 | 50 - 250 | > 250 |
| Roczny obrót (w mln euro) | lub | < 2 | 2 - 10 | 10 - 50 | > 50 |
| Suma bilansowa (w mln euro) | | < 2 | 2 - 10 | 10 - 43 | > 43 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 7, ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców.

Wyrażone w walucie euro wielkości, przelicza się na złote według średniego kursu ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski (NBP) w ostatnim dniu roku obrotowego wybranego do określenia statusu przedsiębiorcy[475]. Z kolei średnioroczne zatrudnienie określa się w przeliczeniu na pełne etaty, nie uwzględniając pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, urlopach na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopach ojcowskich, urlopach rodzicielskich i urlopach wychowawczych, a także zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego[476].

W analizie roli kosztów pracy na szczeblu przedsiębiorstwa niezbędna jest ocena wskaźnika produktywności (równanie 4.1.) oraz rentowności (równanie 4.2.) tychże kosztów. Pierwszy z nich informuje o kwocie przychodów ze sprzedaży netto, jakie podmiot gospodarczy osiąga z jednostki kosztów pracy.

**Równanie 4.1. Wskaźnik produktywności kosztów pracy**

$$\text{Wskaźnik produktywności kosztów pracy} = \frac{\text{Przychody ze sprzedaży netto}}{\text{Całkowite koszty pracy}}$$

Źródło: **J. Budka**, *Koszty pracy a poziom i struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu, nr 19/2010, s. 18.

Wskaźnik rentowności ma większą pojemność niż wskaźnik produktywności, gdyż uwzględnia wynik działalności przedsiębiorstwa, którym jest zysk lub strata finansowa. Zatem na kształtowanie tego wskaźnika ma wpływ całokształt działań organizacyjnych

[474] Art. 7, ust. 1 ustawy Prawo przedsiębiorców.
[475] Art. 7, ust. 2 ustawy Prawo przedsiębiorców.
[476] Art. 7, ust. 3 ustawy Prawo przedsiębiorców.

przedsiębiorstwa, ale także uwarunkowania w jego otoczeniu (np. sytuacja w danej branży, dostępność i ceny substytutów, dostępność nowych technologii, uwarunkowania prawne, polityczne). Wskaźnik ten określa kwotę wyniku finansowego wygenerowanego w przedsiębiorstwie z jednostki poniesionych kosztów pracy[477].

**Równanie 4.2. Wskaźnik rentowności kosztów pracy**

$$\text{Wskaźnik rentowności kosztów pracy} = \frac{\text{Zysk (strata) z działalności operacyjnej}}{\text{Całkowite koszty pracy}}$$

Źródło: **J. Budka**, *Koszty pracy…*, op. cit., s. 18.

Do oceny roli kosztów pracy wykorzystano sprawozdania finansowe, które zostały udostępnione dzięki uprzejmości przedsiębiorstw z różnych branż i o innym charakterze działalności. Podmiotom gospodarczym zagwarantowano anonimowość. Do badania wybrano spółki, których koszty wynagrodzeń były najbardziej zbliżone do ich przeciętnego poziomu w województwie. W tabeli 4.2. przedstawiono znaczenie kosztów pracy w układzie rodzajowym dużych przedsiębiorstw w województwach lubuskim i wielkopolskim w latach 2004-2016. Przedsiębiorstwo z województwa lubuskiego zajmuje się działalnością produkcyjną w branży meblarskiej, natomiast podmiot gospodarczy z Wielkopolski działalnością handlowo-usługową w sektorze elektronicznym. Przez cały okres badawczy w przedsiębiorstwie z województwa lubuskiego, z uwagi na dużo większy przyrost liczby zatrudnionych, szybciej wzrastał poziom całkowitych kosztów pracy (252% w stosunku do 204% w Wielkopolsce). Wskaźniki struktury kosztów operacyjnych w obu podmiotach gospodarczych wskazują na niski i malejący udział kosztów pracy. W lubuskim przedsiębiorstwie udział ten spadł z 8,66% w 2004 roku do 7,65% w 2016 roku, natomiast w wielkopolskim w analogicznym okresie nastąpił spadek tego wskaźnika z 12,69% do 11,45%. W 2016 roku w spółce z województwa wielkopolskiego znaczenie kosztów pozapłacowych w kosztach rodzajowych było wyższe (2,53%) niż w województwie lubuskim (1,73%). Oznacza to, że na przestrzeni lat w obu badanych przedsiębiorstwach przyrost pozostałych kosztów operacyjnych był szybszy, aniżeli wzrost kosztów zatrudnienia. W obu przedsiębiorstwach malała relacja kosztów pracy do wartości sprzedaży netto. Taka tendencja kształtowania się tego wskaźnika oznacza, że wzrastała produktywność kosztów pracy. W 2004 roku w badanej firmie z województwa lubuskiego 1 zł przeznaczony na zatrudnienie wypracowywał 12,01 zł przychodu netto, natomiast w 2016 roku już 13,65 zł. W analogicznym okresie w podmiocie gospodarczym z Wielkopolski poziom produktywności kosztów pracy utrzymywał się na względnie stabilnym poziomie (8-9 zł na jednostkę kosztów pracy). W przedsiębiorstwie działającym na terenie województwa lubuskiego wskaźnik rentowności

[477] **J. Budka**, *Koszty pracy…*, op. cit., s. 18.

kształtował się na względnie stabilnym poziomie. Jednostka poniesionych kosztów pracy wypracowywała około 0,46-0,58 zł zysku. W spółce z Wielkopolski na przestrzeni analizowanego okresu następowały istotne wahania tego wskaźnika. W latach 2004-2008 rentowność kosztów pracy spadła z 0,75 zł do 0,33 zł. W 2012 roku przedsiębiorstwo było deficytowe i jednostka kosztów pracy generowała 24 grosze straty. Cztery lata później wynik finansowy przedsiębiorstwa był dodatni, a wskaźnik rentowności kosztów pracy był równy 0,23 zł.

W tabeli 4.3. zestawiono dane dotyczące kosztów pracy w układzie rodzajowym w średnich przedsiębiorstwach. Z województwa lubuskiego do analiz przyjęto spółkę produkcyjno-handlowo-usługową z branży metalurgicznej, a z wielkopolskiego firmę usługową z działu finansowego. W badanym okresie można zaobserwować znacznie wyższy udział kosztów pracy w ogólnych kosztach operacyjnych w przedsiębiorstwie finansowym z województwa wielkopolskiego, jednakże wyróżniał się on tendencją spadkową (z 28,07% w 2004 roku do 22,89% w 2016 roku). W spółce działającej na Ziemi Lubuskiej udział ten był ponad dwukrotnie niższy (około 12-13% przez cały okres badawczy). Powodem takiej dysproporcji są znacznie wyższe koszty wynagrodzeń w przedsiębiorstwach typowo usługowych, zwłaszcza z branży finansowej (patrz tabela 2.4). W przedsiębiorstwie z województwa lubuskiego produktywność kosztów pracy w latach 2004-2016 zmalała z 9,68 zł do 7,86 zł. Natomiast przez cały okres badawczy w przedsiębiorstwie z Wielkopolski jednostka kosztów pracy przynosiła przychody ze sprzedaży na stałym poziomie od 3,74 zł do 4,45 zł. Wskaźnik rentowności kosztów pracy w spółce z województwa lubuskiego systematycznie malał, aby osiągnąć wartości ujemne w 2016 roku, gdyż firma osiągała coraz to niższe wyniki finansowe przy rosnących kosztach pracy. W latach 2012-2016 w tym podmiocie gospodarczym wzrosło zatrudnienie o 22 pracowników, co przyczyniło się do dynamicznego wzrostu kosztów pracy, a te znalazły swe negatywne odzwierciedlenie w wartości wskaźników produktywności i rentowności. Można więc przypuszczać, że zatrudnianie kolejnych pracowników było nieuzasadnione ekonomicznie, gdyż wydajność (efekty) ich pracy były niewystarczające. Wskaźnik rentowności kosztów pracy w jednostce z Wielkopolski przyjmował niskie wartości i od 2008 roku systematycznie malejące. W 2016 roku jeden złoty kosztów zatrudnienia przynosił zaledwie 4 grosze zysku.

**Tabela 4.2. Analiza kosztów pracy w dużych przedsiębiorstwach w latach 2004-2016**

| Wyszczególnienie | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Produkcja sprzedana netto (w tys. zł) | 844 462,49 | 1 422 055,02 | 1 970 760,69 | 2 422 906,08 | 164 584,55 | 234 575,33 | 251 293,44 | 348 184,78 |
| Całkowite koszty rodzajowe (operacyjne) (w tys. zł) | 812 369,00 | 1 363 038,87 | 1 886 694,66 | 2 320 873,14 | 150 316,34 | 225 659,76 | 258 849,93 | 339 138,69 |
| Przeciętna liczba zatrudnionych w roku | 2 017,00 | 2 387,00 | 2 773,00 | 3 022,00 | 551,00 | 609,00 | 571,00 | 634,00 |
| Całkowite koszty pracy (w tys. zł), w tym: | 70 324,13 | 102 222,56 | 148 163,69 | 177 529,11 | 19 070,68 | 26 881,26 | 31 366,05 | 38 834,54 |
| Koszty wynagrodzeń (w tys. zł) | 52 479,74 | 77 815,21 | 111 899,31 | 135 673,04 | 14 397,57 | 20 701,55 | 23 965,20 | 30 024,62 |
| Pozapłacowe koszty pracy (w tys. zł), w tym: | 17 844,39 | 24 407,34 | 36 264,38 | 41 856,07 | 4 673,11 | 6 179,71 | 7 400,85 | 8 809,92 |
| Składki na ubezpieczenia społeczne, FP, FGŚP | 11 587,98 | 15 849,90 | 23 549,75 | 27 180,93 | 3 058,65 | 4 044,76 | 4 844,02 | 5 766,28 |
| Pozostałe koszty (głównie dokształcania pracowników i BHP) | 6 256,41 | 8 557,45 | 12 714,63 | 14 675,13 | 1 614,46 | 2 134,96 | 2 556,83 | 3 043,64 |
| Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) | 2 168,23 | 2 716,63 | 3 362,76 | 3 741,26 | 2 177,49 | 2 832,72 | 3 497,55 | 3 946,45 |
| Średnie roczne koszty pozawynagrodzeniowe (szkolenia, BHP, odzież robocza itp.) na jednego pracownika (w tys. zł) | 3,10 | 3,59 | 4,59 | 4,86 | 2,93 | 3,51 | 4,48 | 4,80 |
| Wynik operacyjny przedsiębiorstwa (w tys. zł) | 32 093,49 | 59 016,15 | 84 066,03 | 102 032,94 | 14 268,21 | 8 915,57 | -7 556,49 | 9 046,09 |
| Udział kosztów pracy w kosztach rodzajowych (w %) | 8,66 | 7,50 | 7,85 | 7,65 | 12,69 | 11,91 | 12,12 | 11,45 |
| Relacja kosztów pracy do wartości produkcji sprzedanej netto (w %) | 8,33 | 7,19 | 7,52 | 7,33 | 11,59 | 11,46 | 12,48 | 11,15 |
| Relacja kosztów wynagrodzeń do wartości produkcji sprzedanej netto (w %) | 6,21 | 5,47 | 5,68 | 5,60 | 8,75 | 8,83 | 9,54 | 8,62 |
| Relacja pozapłacowych kosztów pracy do produkcji sprzedanej netto (w %) | 2,11 | 1,72 | 1,84 | 1,73 | 2,84 | 2,63 | 2,95 | 2,53 |
| Relacja pozapłacowych kosztów pracy do kosztów wynagrodzeń (w %) | 34,00 | 31,37 | 32,41 | 30,85 | 32,46 | 29,85 | 30,88 | 29,34 |
| Wskaźnik produktywności kosztów pracy (w zł) | 12,01 | 13,91 | 13,30 | 13,65 | 8,63 | 8,73 | 8,01 | 8,97 |
| Wskaźnik rentowności kosztów pracy (w zł) | 0,46 | 0,58 | 0,57 | 0,57 | 0,75 | 0,33 | -0,24 | 0,23 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych udostępnionych przez przedsiębiorstwa.

**Tabela 4.3. Analiza kosztów pracy w średnich przedsiębiorstwach w latach 2004-2016**

| Wyszczególnienie | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Produkcja sprzedana netto (w tys. zł) | 16 597,17 | 20 845,97 | 23 640,36 | 33 191,38 | 18 876,38 | 26 727,71 | 35 799,36 | 47 875,02 |
| Całkowite koszty rodzajowe (operacyjne) (w tys. zł) | 13 950,58 | 16 896,56 | 21 725,70 | 34 506,56 | 17 977,50 | 23 864,03 | 33 147,56 | 47 401,01 |
| Przeciętna liczba zatrudnionych w roku | 51 | 53 | 57 | 75 | 109 | 124 | 119 | 139 |
| Całkowite koszty pracy (w tys. zł), w tym: | 1 715,38 | 2 153,89 | 2 887,56 | 4 223,32 | 5 046,51 | 6 754,89 | 8 039,28 | 10 849,66 |
| Koszty wynagrodzeń (w tys. zł) | 1 314,42 | 1 682,88 | 2 238,71 | 3 312,48 | 3 953,47 | 5 396,69 | 6 372,91 | 8 701,81 |
| Pozapłacowe koszty pracy (w tys. zł), w tym: | 400,96 | 471,01 | 648,85 | 910,83 | 1 093,03 | 1 358,20 | 1 666,37 | 2 147,85 |
| Składki na ubezpieczenia społeczne, FP, FGŚP | 267,52 | 314,27 | 432,92 | 607,72 | 727,38 | 903,84 | 1 108,92 | 1 429,33 |
| Pozostałe koszty (głównie dokształcania pracowników i BHP) | 133,43 | 156,75 | 215,93 | 303,11 | 365,65 | 454,36 | 557,45 | 718,52 |
| Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) | 2 147,75 | 2 646,03 | 3 272,97 | 3 680,54 | 3 022,53 | 3 626,81 | 4 462,82 | 5 216,92 |
| Średnie roczne koszty pozawynagrodzeniowe (szkolenia, BHP, odzież robocza itp.) na jednego pracownika (w tys. zł) | 2,62 | 2,96 | 3,79 | 4,04 | 3,35 | 3,66 | 4,68 | 5,17 |
| Wynik operacyjny przedsiębiorstwa (w tys. zł) | 2 646,59 | 3 949,41 | 1 914,66 | -1 315,17 | 898,88 | 2 863,68 | 2 651,80 | 474,01 |
| Udział kosztów pracy w kosztach rodzajowych (w %) | 12,30 | 12,75 | 13,29 | 12,24% | 28,07 | 28,31% | 24,25 | 22,89 |
| Relacja kosztów pracy do wartości produkcji sprzedanej netto (w %) | 10,34 | 10,33 | 12,21 | 12,72 | 26,73 | 25,27 | 22,46 | 22,66 |
| Relacja kosztów wynagrodzeń do wartości produkcji sprzedanej netto (w %) | 7,92 | 8,07 | 9,47 | 9,98 | 20,94 | 20,19 | 17,80 | 18,18 |
| Relacja pozapłacowych kosztów pracy do produkcji sprzedanej netto (w %) | 2,42 | 2,26 | 2,74 | 2,74 | 5,79 | 5,08 | 4,65 | 4,49 |
| Relacja pozapłacowych kosztów pracy do kosztów wynagrodzeń (w %) | 30,50 | 27,99 | 28,98 | 27,50 | 27,65 | 25,17 | 26,15 | 24,68 |
| Wskaźnik produktywności kosztów pracy (w zł) | 9,68 | 9,68 | 8,19 | 7,86 | 3,74 | 3,96 | 4,45 | 4,41 |
| Wskaźnik rentowności kosztów pracy (w zł) | 1,54 | 1,83 | 0,66 | -0,31 | 0,18 | 0,42 | 0,33 | 0,04 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych udostępnionych przez przedsiębiorstwa.

Do analiz roli kosztów pracy w małych przedsiębiorstwach przyjęto z województwa lubuskiego spółkę produkcyjno-handlowo-usługową z działu obróbki drewna i produkcji elementów meblowych, natomiast z Wielkopolski jednostkę usługową z branży wsparcia administracyjnego i informatycznego. Z danych zawartych w tabeli 4.4. wynika, że udział kosztów zatrudnienia w ogólnych kosztach rodzajowych w lubuskim podmiocie gospodarczym wyróżniał się znacznymi wahaniami w całym badanym okresie. Początkowo nastąpił wzrost tego wskaźnika z 10,06% w 2004 roku do 13,42% w 2008 roku. Następnie, w 2012 roku, nastąpił spadek udziału kosztów pracy do 12,88%, który był spowodowany obniżeniem zatrudnienia z 23 do 20 etatów. W 2016 roku, po zwiększeniu zatrudnienia o 7 pracowników, wskaźnik relacji kosztów pracy do całkowitych kosztów operacyjnych wzrósł do 15,28%. Przyrost kosztów pracy był szybszy w tym przedsiębiorstwie niż wzrost przychodów ze sprzedaży, co skutkowało spadkiem wartości wskaźnika produktywności kosztów pracy z 9,90 zł w 2004 roku do 6,61 zł w 2016 roku. Wskaźniki rentowności w całym okresie badawczym osiągały wartości zbliżone do zera. W 2004 i 2012 roku jednostka kosztów pracy generowała odpowiednio 0,03 zł i 0,01 zł straty, natomiast w 2008 i 2016 roku 0,14 zł i 0,06 zł zysku. Podmiot z Wielkopolski wyróżniał mniej dynamiczny wzrost kosztów pracy niż z województwa lubuskiego. W jednostce tej odnotowano wysoki wskaźnik udziału kosztów pracy w kosztach rodzajowych. Początkowo wynosił on 20,25%, aby powoli, lecz systematycznie spaść do 15,99% w 2016 roku. Wysoki udział kosztów pracy jest właściwy dla przedsiębiorstw usługowych, a zwłaszcza w branży IT. Wartości wskaźnika produktywności kosztów zatrudnienia wykazały, że jednostka zainwestowana w utrzymanie pracownika generowała od 5 do około 6 zł przychodu netto. Z kolei wskaźnik rentowności tychże kosztów przyjmował dodatnie, aczkolwiek niskie wartości (1 zł kosztów pracy przynosił zyski w granicach około 60 groszy w latach 2008-2012 i 12 groszy w 2016 roku).

W tabeli 4.5. przedstawiono dane dotyczące kosztów pracy i wskaźników z nimi związanych w mikroprzedsiębiorstwach. Przedsiębiorstwo z województwa lubuskiego jest zakładem handlowo-usługowym z branży odzieżowej, natomiast z wielkopolskiego handluje materiałami budowlanymi. Warto zaznaczyć, że firma z województwa lubuskiego rozpoczęła swoją działalność w 2003 roku, co umożliwia precyzyjne zobrazowanie znaczenia kosztów pracy w rozwijaniu przedsiębiorstwa. Jednostka z województwa lubuskiego wyróżniała się różną liczbą zatrudnionych na przestrzeni lat, co przełożyło się na wahania wysokości udziałów kosztów pracy do kosztów operacyjnych. Zmniejszenie zatrudnienia z 7 pracowników w 2004 roku do 6 osób w 2008 roku skutkowało spadkiem udziału kosztów pracy w kosztach rodzajowych przedsiębiorstwa z 16,71% do 14,29 %. Zatrudnienie dodatkowego pracownika w 2012 roku

podniosło udział tych kosztów do 19,46%. Następnie udział ten spadł do 18,22% w 2016 roku, pomimo zatrudnienia kolejnego pracownika. Zatem można stwierdzić, że w nowopowstałym przedsiębiorstwie koszty pracy odgrywają bardzo istotną rolę, a ich udział w strukturze kosztów operacyjnych jest wysoki i podlega dynamicznym zmianom. Koszty pracy początkowo przynosiły coraz wyższe przychody, jednakże po 2008 roku wartość wskaźnika produktywności kosztów pracy spadła z 6,91 zł do około 5,50 zł. W pierwszych latach funkcjonowania przedsiębiorstwo z województwa lubuskiego generowało straty, w związku z tym wskaźnik rentowności kosztów pracy przyjmował wartości ujemne na poziomie około 10 groszy. W 2012 i 2016 roku jednostka kosztów pracy przynosiła odpowiednio 27 i 15 groszy zysku. Zmiany te należy ocenić pozytywnie, gdyż nastąpiła poprawa w efektywnym zarządzaniu kosztami osobowymi.

W mikroprzedsiębiorstwie z województwa wielkopolskiego z roku na rok zmniejszał udział kosztów pracy w ogólnym poziomie kosztów rodzajowych. W 2004 roku wynosił on 16,02%, a w 2016 roku 9,32%. Wyraźny spadek tej relacji był spowodowany zwiększeniem kosztów materiałów i energii oraz kosztami remontu i utrzymania nowego lokalu, do którego przeniosło się przedsiębiorstwo. Wskaźnik produktywności kosztów pracy systematycznie rósł z roku na rok. Początkowo (w 2004 roku) jednostka kosztów pracy przynosiła 6,13 zł przychodu netto, natomiast na koniec okresu badawczego (w 2016 roku) już 10,67 zł. Jednakże tylko w 2008 roku wskaźnik rentowności kosztów pracy w tej spółce był dodatni i wynosił 0,13 zł. W pozostałych analizowanych latach przedsiębiorstwo generowało straty, zatem wartość tego wskaźnika była ujemna, lecz oscylowała w granicach zera. Jest to efekt inwestycji poczynionych w firmie i zakupu większej ilości asortymentu, o którym już wspomniano.

Podsumowując rozważania należy stwierdzić, że w większości badanych organizacji gospodarczych, pomimo systematycznego wzrostu poziomu kosztów pracy, zauważalna była tendencja spadku ich udziału w strukturze kosztów rodzajowych. Ocena kosztów pracy w przedsiębiorstwach według ich wielkości wskazuje również, że wzrost kosztów pracy, jak i wielkości zatrudnienia nie przekłada się na proporcjonalnie większą jednostkową produktywność i rentowność pracy. Taka sytuacja sugeruje, że przedsiębiorstwa nie stosują systemu wynagradzania opartego na efektach pracy. Udział kosztów pracy w kosztach rodzajowych przedsiębiorstw jest również uwarunkowany rodzajem prowadzonej działalności, a zwłaszcza branżą, w której działa. Najmniejszy udział w strukturze kosztów ogółem zaobserwowano w jednostkach produkcyjnych, następnie w handlowych, a największy zaś w usługowych. Wynika to z faktu, że w przedsiębiorstwach produkcyjnych czynnik pracy łatwiej i coraz częściej jest zastępowany nakładami kapitału (tzw. proces mechanizacji produkcji).

**Tabela 4.4. Analiza kosztów pracy w małych przedsiębiorstwach w latach 2004-2016**

| Wyszczególnienie | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Produkcja sprzedana netto (w tys. zł) | 5 277,62 | 6 372,67 | 7 092,88 | 9 004,48 | 4 719,09 | 6 681,93 | 9 249,84 | 12 068,76 |
| Całkowite koszty rodzajowe (operacyjne) (w tys. zł) | 5 295,51 | 6 254,78 | 7 099,41 | 8 918,44 | 4 494,38 | 5 966,01 | 8 286,89 | 11 850,25 |
| Przeciętna liczba zatrudnionych w roku | 18 | 23 | 20 | 27 | 28 | 27 | 32 | 35 |
| Całkowite koszty pracy (w tys. zł), w tym: | 532,92 | 855,53 | 913,48 | 1 362,91 | 910,22 | 1 104,67 | 1 565,62 | 1 894,40 |
| Koszty wynagrodzeń (w tys. zł) | 420,27 | 687,94 | 728,88 | 1 100,15 | 729,82 | 903,14 | 1 270,12 | 1 554,76 |
| Pozapłacowe koszty pracy (w tys. zł), w tym: | 112,65 | 167,59 | 184,60 | 262,75 | 180,40 | 201,54 | 295,50 | 339,65 |
| Składki na ubezpieczenia społeczne, FP, FGŚP | 75,16 | 111,82 | 123,17 | 175,31 | 121,27 | 135,48 | 198,64 | 228,31 |
| Pozostałe koszty (głównie dokształcania pracowników i BHP) | 37,49 | 55,77 | 61,43 | 87,44 | 59,13 | 66,06 | 96,86 | 111,33 |
| Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) | 1 945,68 | 2 492,53 | 3 036,98 | 3 395,54 | 2 172,08 | 2 787,46 | 3 307,62 | 3 701,80 |
| Średnie roczne koszty pozawynagrodzeniowe (szkolenia, BHP, odzież robocza itp.) na jednego pracownika (w tys. zł) | 2,08 | 2,42 | 3,07 | 3,24 | 2,11 | 2,45 | 3,03 | 3,18 |
| Wynik operacyjny przedsiębiorstwa (w tys. zł) | -17,89 | 117,89 | -6,53 | 86,04 | 224,72 | 715,92 | 962,95 | 218,50 |
| Udział kosztów pracy w kosztach rodzajowych (w %) | 10,06 | 13,68 | 12,87 | 15,28 | 20,25 | 18,52 | 18,89 | 15,99 |
| Relacja kosztów pracy do wartości produkcji sprzedanej netto (w %) | 10,10 | 13,42 | 12,88 | 15,14 | 19,29 | 16,53 | 16,93 | 15,70 |
| Relacja kosztów wynagrodzeń do wartości produkcji sprzedanej netto (w %) | 7,96 | 10,80 | 10,28 | 12,22 | 15,47 | 13,52 | 13,73 | 12,88 |
| Relacja pozapłacowych kosztów pracy do produkcji sprzedanej netto (w %) | 2,13 | 2,63 | 2,60 | 2,92 | 3,82 | 3,02 | 3,19 | 2,81 |
| Relacja pozapłacowych kosztów pracy do kosztów wynagrodzeń (w %) | 26,80 | 24,36 | 25,33 | 23,88 | 24,72 | 22,32 | 23,27 | 21,85 |
| Wskaźnik produktywności kosztów pracy (w zł) | 9,90 | 7,45 | 7,76 | 6,61 | 5,18 | 6,05 | 5,91 | 6,37 |
| Wskaźnik rentowności kosztów pracy (w zł) | -0,03 | 0,14 | -0,01 | 0,06 | 0,25 | 0,65 | 0,62 | 0,12 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych udostępnionych przez przedsiębiorstwa.

**Tabela 4.5. Analiza kosztów pracy w mikroprzedsiębiorstwach w latach 2004-2016**

| Wyszczególnienie | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 | 2004 | 2008 | 2012 | 2016 |
| Produkcja sprzedana netto (w tys. zł) | 1 138,10 | 1 429,45 | 1 621,06 | 2 119,16 | 1 088,15 | 1 540,75 | 2 132,87 | 2 582,86 |
| Całkowite koszty rodzajowe (operacyjne) (w tys. zł) | 1 158,43 | 1 447,24 | 1 539,13 | 2 064,06 | 1 108,13 | 1 510,11 | 2 137,53 | 2 597,46 |
| Przeciętna liczba zatrudnionych w roku | 7 | 6 | 7 | 8 | 6 | 6 | 5 | 5 |
| Całkowite koszty pracy (w tys. zł), w tym: | 193,52 | 206,87 | 299,50 | 376,11 | 177,50 | 227,59 | 220,11 | 242,06 |
| Koszty wynagrodzeń (w tys. zł) | 157,74 | 171,96 | 247,03 | 313,86 | 146,08 | 191,05 | 183,32 | 203,99 |
| Pozapłacowe koszty pracy (w tys. zł), w tym: | 35,78 | 34,91 | 52,47 | 62,25 | 31,42 | 36,54 | 36,79 | 38,07 |
| Składki na ubezpieczenia społeczne, FP, FGŚP | 23,63 | 23,05 | 34,65 | 41,11 | 20,70 | 24,08 | 24,24 | 25,08 |
| Pozostałe koszty (głównie dokształcania pracowników i BHP) | 12,15 | 11,85 | 17,82 | 21,14 | 10,72 | 12,47 | 12,55 | 12,99 |
| Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) | 1 877,85 | 2 388,38 | 2 940,81 | 3 269,38 | 2 028,94 | 2 653,49 | 3 055,30 | 3 399,84 |
| Średnie roczne koszty pozawynagrodzeniowe (szkolenia, BHP, odzież robocza itp.) na jednego pracownika (w tys. zł) | 1,74 | 1,98 | 2,55 | 2,64 | 1,79 | 2,08 | 2,51 | 2,60 |
| Wynik operacyjny przedsiębiorstwa (w tys. zł) | -20,33 | -17,80 | 81,93 | 55,10 | -19,98 | 30,64 | -4,66 | -14,60 |
| Udział kosztów pracy w kosztach rodzajowych (w %) | 16,71 | 14,29 | 19,46 | 18,22 | 16,02 | 15,07 | 10,30 | 9,32 |
| Relacja kosztów pracy do wartości produkcji sprzedanej netto (w %) | 17,00 | 14,47 | 18,48 | 17,75 | 16,31 | 14,77 | 10,32 | 9,37 |
| Relacja kosztów wynagrodzeń do wartości produkcji sprzedanej netto (w %) | 13,86 | 12,03 | 15,24 | 14,81 | 13,42 | 12,40 | 8,59 | 7,90 |
| Relacja pozapłacowych kosztów pracy do produkcji sprzedanej netto (w %) | 3,14 | 2,44 | 3,24 | 2,94 | 2,89 | 2,37 | 1,72 | 1,47 |
| Relacja pozapłacowych kosztów pracy do kosztów wynagrodzeń (w %) | 22,68 | 20,30 | 21,24 | 19,83 | 21,51 | 19,13 | 20,07 | 18,66 |
| Wskaźnik produktywności kosztów pracy (w zł) | 5,88 | 6,91 | 5,41 | 5,63 | 6,13 | 6,77 | 9,69 | 10,67 |
| Wskaźnik rentowności kosztów pracy (w zł) | -0,11 | -0,09 | 0,27 | 0,15 | -0,11 | 0,13 | -0,02 | -0,06 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań finansowych udostępnionych przez przedsiębiorstwa.

Z obserwacji wynika również, że wielkość przedsiębiorstwa determinuje przeciętny poziom kosztów pracy. Im większe przedsiębiorstwo, tym wynagrodzenia (a co za tym idzie koszty pracy) pracowników są wyższe. Mniejsze jednostki gospodarcze, pomimo relatywnie niższego poziomu kosztów pracy, z reguły wyróżniały się wyższym ich udziałem w strukturze kosztów rodzajowych ogółem. W większych przedsiębiorstwach można zauważyć wyższy poziom kosztów pozawynagrodzeniowych przypadających na jednego zatrudnionego. W mikro- i małych przedsiębiorstwach średnie koszty pozawynagrodzeniowe przeznaczane na jednego pracownika w skali roku były prawie dwukrotnie niższe niż w dużych jednostkach. Oznacza to, że większe podmioty gospodarcze ponoszą większe wydatki na szkolenia, dodatki socjalne, BHP. Jednakże wskaźnik relacji kosztów pozapłacowych do sprzedaży netto przyjmuje mniejsze wartości w mniejszych firmach. Takie zjawisko może sugerować, że inwestowanie w pracowników (głównie w ich dokształcanie) może być bodźcem motywacyjnym dla pracowników, a to przełoży się na większą ich produktywność.

Przedsiębiorstwa, w których odnotowano spadek wartości wskaźników produktywności i rentowności kosztów pracy musiałyby obniżyć ich poziom (w pierwszej kolejności redukcja benefitów socjalnych, wydatków na szkolenia, a w ostateczności obniżka wynagrodzeń lub zwolnienia pracowników), tak aby zwiększyć efektywność gospodarowania zasobami pracy.

## 4.2. Symulacja wysokości wynagrodzenia, obciążeń podatkowych oraz parapodatkowych dla różnych form zatrudnienia

Różnice w kształtowaniu poziomu kosztów pracy w przedsiębiorstwie oraz poziomu wynagrodzeń netto pracowników wynikają przede wszystkim z przyjętej formy zatrudnienia. Głównym kryterium różnicującym ich wysokość jest obowiązek odprowadzania składek ubezpieczeniowych przez pracodawcę i pracownika. W tabeli 4.6. przedstawiono obowiązek opłacania składek na powszechne ubezpieczenia społeczne przez pracownika i pracodawcę w zależności od formy zatrudnienia w oparciu o stan prawny obowiązujący w 2016 roku.

Dane tabeli 4.6. umożliwiają wyliczenie wynagrodzenia netto, jakie otrzymują pracownicy oraz całkowitych kosztów pracy ponoszonych przez pracodawców w związku z ich zatrudnieniem z uwzględnieniem poszczególnych form zatrudnienia. Do obliczeń jako podstawę przyjęto profil pracownika zarabiającego przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w roku 2016, czyli 4 052,19 zł. Założono również, że podatnik pracuje w miejscu zamieszkania, rozlicza się samodzielnie, nie korzysta z ulgi prorodzinnej, a jego wynagrodzenie jest stałe w ciągu roku. Przyjęto, że pracownik ten nie płaci składek na ubezpieczanie chorobowe, jeżeli ta ma charakter dobrowolny. Jeżeli pracownik wyraziłby zgodę na

odprowadzanie składki na ubezpieczenie chorobowe, wówczas jego wynagrodzenie netto byłoby odpowiednio niższe. Uzyskane wyniki wyodrębniono w tabeli 4.7., a na ich podstawie wskazano wysokość klina podatkowego. Ponadto dokonano identyfikacji i oceny najbardziej korzystnej formy zatrudnienia z punktu widzenia strony popytowej i podażowej rynku pracy.

**Tabela 4.6. Obowiązek opłacania składek przez pracownika i pracodawcę w zależności od formy zatrudnienia w 2016 roku**

| Forma zatrudnienia | Składki pracownika | | | | Składki pracodawcy | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Emerytalne | Rentowe | Chorobowe | Zdrowotne | Emerytalne | Rentowe | Wypadkowe | FP | FGŚP |
| Umowa o pracę | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak |
| Umowa zlecenie, KUP 20% | Tak | Tak | Dobrowolne | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak |
| Umowa zlecenie, KUP 50% | Tak | Tak | Dobrowolne | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak |
| Umowa zlecenie z pracownikiem innej firmy, w której otrzymuje wynagrodzenie większe bądź równe płacy minimalnej | Dobrowolne | Dobrowolne | Dobrowolne | Tak | Dobrowolne | Dobrowolne | Nie | Nie | Nie |
| Umowa zlecenie z pracownikiem innej firmy, w której otrzymuje wynagrodzenie niższe od płacy minimalnej | Tak | Tak | Dobrowolne | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak |
| Umowa zlecenie pomiędzy pracownikiem a firmą, w której jest zatrudniony | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak |
| Umowa zlecenie zawarta ze studentem bądź uczniem | Nie | Nie | Dobrowolne | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie |
| Umowa zlecenie zawarta z emerytem bądź rencistą | Tak | Tak | Dobrowolne | Tak | Tak | Tak | Tak | Nie | Nie |
| Umowa o dzieło, KUP 20% | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie |
| Umowa o dzieło, KUP 50% | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie | Nie |
| Umowa o dzieło pomiędzy pracownikiem a firmą, w której jest zatrudniony | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak | Tak |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Z analizy danych wynika, że w przypadku zatrudnienia pracownika na umowę o pracę, różnica między kosztami pracy, a wynagrodzeniem netto jest największa ze wszystkich możliwych form zatrudnienia. Pracodawca ponosi najwyższe całkowite koszty pracy, a pracownik uzyskuje najniższe w całym zestawieniu wynagrodzenie netto (2 889,94 zł). Umowa o pracę nie pozwala na optymalizowanie wysokości kosztów zatrudnienia, ponieważ w jej przypadku istnieje obowiązek odprowadzania wszystkich składek na ubezpieczenia społeczne, nawet, gdy umowa ta jest zawarta z pracownikiem, który posiada status studenta. Pracodawca skłonny jest zastosować zatrudnienie niepracownicze, gdyż w niektórych jego przypadkach nie ma konieczności opłacania tych składek. Niższe koszty pracy, niż w przypadku tradycyjnej umowy o pracę ponoszą pracodawcy, którzy zatrudniają na podstawie umowy zlecenia ucznia, studenta lub osobę będącą pracownikiem w innej firmie, w której zarabia co najmniej płacę minimalną, a także w oparciu o umowę o dzieło z obcym pracownikiem. We wszystkich wymienionych przypadkach całkowity koszt pracy w 2016 roku był równy wynagrodzeniu brutto. Zatem wszystkie składki opłacali jedynie pracownicy. Niższe koszty zatrudnienia dotyczyły również

zatrudnienia emerytów i rencistów na podstawie umowy zlecenia. Pracodawca nie był zobligowany do płacenia składek na FP oraz FGŚP. Zatrudnienie emeryta lub rencisty pozwalało pracodawcy zredukować koszty pracy o 103,33 zł. Spośród wskazanych form zatrudnienia, jedynie umowa zlecenia zawarta z uczniem lub studentem umożliwia obniżenie kosztów pracy bez spełnienia dodatkowych warunków. W pozostałych przypadkach występują pewne ograniczenia, związane przede wszystkim z dyspozycyjnością pracowników w przedsiębiorstwie. Nieodprowadzanie składek na powszechne ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem przysługuje tylko w przypadku osób, których dyspozycyjność czasowa jest mniejsza niż pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu[478].

Co ciekawe, najwyższe wynagrodzenia netto otrzymaliby pracownicy, których zatrudnienie jest najtańsze, m.in.:

- osoba zatrudniona na podstawie umowy o dzieło z kosztami uzyskania przychodów w wysokości 50% otrzymałaby netto 3 687,19 zł;
- osoba zatrudniona na podstawie umowy o dzieło z kosztami uzyskania przychodów w wysokości 20% otrzymałaby netto 3 468,19 zł;
- uczeń lub student zatrudniony na podstawie umowy zlecenia otrzymałby 3 468,19zł;
- osoba zatrudniona na podstawie umowy zlecenia będąca pracownikiem obcej firmy i otrzymująca w niej płacę na poziomie co najmniej wynagrodzenia minimalnego otrzymałaby netto 3 418,49 zł.

Zakres optymalizowania poziomu kosztów pracy w przedsiębiorstwie przy użyciu umowy zlecenia został od 1 stycznia 2017 roku ograniczony, gdyż wprowadzono minimalną godzinową stawkę dla tej formy zatrudnienia, która wynosiła 13 zł brutto[479]. Jej wysokość będzie waloryzowana o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. I tak, w 2018 roku wyniosła 13,70 zł brutto[480], a w 2019 roku – 14,70 zł brutto[481]. Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej było motywowane ograniczeniem zjawiska polegającego na tym, że zatrudnieni na umowę zlecenie otrzymują wynagrodzenia znacznie niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego pracującemu w oparciu o umowę o pracę. Miało to również ograniczyć nadużywanie umów cywilnoprawnych przez pracodawców. Wyłączone

[478] **A. Wasilewska**, *Formy zatrudnienia pracowników a koszty pracy*, Polityka Europejska, Finanse i Marketing, nr 18(67)/2017, s. 223-224.
[479] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r., Dz.U. 2016 poz. 1456.
[480] Rozporządzanie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r, Dz.U. 2017 poz. 1747.
[481] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r., Dz.U. 2018 poz. 1794.

z regulowania minimalnych stawek godzinowych są umowy o dzieło, które nie są objęte limitem godzin[482].

Dla każdej z form zatrudnienia obliczono klin podatkowy, jako stosunek pozapłacowych kosztów pracy do całkowitych kosztów ponoszonych przez pracodawcę. Z danych tabeli 4.7. wynika, że klin podatkowy różni się wysokością i strukturą w zależności od formy prawnej umowy. Oznacza to, że dwie osoby wykonujące dokładnie tą samą pracę mogą być w świetle obowiązujących przepisów różnie opodatkowane. Wahania poziomu klina podatkowego wynikają ze zróżnicowania zakresu ubezpieczenia społecznego. I tak, najwyższy poziom klina podatkowego, wynoszący 40,87% w przypadku umowy o pracę, jest ponad czterokrotnie wyższy od najniższego, wynoszącego 9,01% w przypadku umowy o dzieło z kosztami uzyskania przychodów w wysokości 50%. Niski klin podatkowy odnotowano też w przypadku osób zatrudnionych w oparciu o umowę o dzieło z kosztami uzyskania przychodów w wysokości 20% oraz studentów, bądź uczniów zatrudnionych na umowę zlecenie (14,41%) oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, które są pracownikami obcej firmy i otrzymują w niej płacę na poziomie co najmniej wynagrodzenia minimalnego (15,64%). Ponieważ klin podatkowy w przypadku umów o dzieło nie zawiera składek na ubezpieczenia społeczne, to ma on charakter progresywny. Jednakże jest to progresja nieznaczna. Najmniej korzystana pod względem wysokości klina podatkowego jest umowa o pracę. W jej przypadku klin podatkowy wynosi 40,87%. Dla osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę, co już wcześniej wykazano, klin podatkowy jest progresywny, a po przekroczeniu zarobków na poziomie 250% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, staje się degresywny (por. tabela 2.21.). W przypadku zawarcia umowy zlecenia z kosztami uzyskania przychodów w wysokości 20%, klin podatkowy będzie niższy o 4 p. proc. Jeżeli w umowie zlecenia zastosowane będą koszty uzyskania przychodu właściwe dla praw autorskich, to klin będzie jeszcze niższy i wyniesie 33,97%. W przypadku umów zlecenia następuje progresja klina podatkowego do poziomu minimalnego wynagrodzenia, gdyż istnieje konieczność płacenia składek na ubezpieczenia społeczne, a po przekroczeniu tego poziomu - klin podatkowy staje się degresywny.

[482] Art 1, ust. 1a, art. 2, ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. 2002 Nr 200 poz. 1679.

## Tabela 4.7. Koszty pracy ponoszone przez pracownika i pracodawcę oraz klin podatkowy dla różnych form zatrudnienia w 2016 roku

| Forma zatrudnienia | Wynagrodzenie netto (w zł) | Wynagrodzenie brutto (w zł) | Koszty pracownika (w zł) | | | | | Koszty pracodawcy (w zł) | | | | | Całkowity koszt pracy (w zł) | Klin podatkowy (w %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Emerytalne 9,76% | Rentowe 1,50% | Chorobowe 2,45% | Zdrowotne 9,00% | Zaliczka na PDOF | Emerytalne 9,76% | Rentowe 6,50% | Wypadkowe 1,80% | FP 2,45% | FGŚP 0,10% | | |
| Umowa o pracę | 2 889,94 | 4 052,19 | 395,49 | 60,78 | 99,28 | 314,70 | 292,00 | 395,49 | 263,39 | 72,94 | 99,28 | 4,05 | 4 887,35 | 40,87 |
| Umowa zlecenie, KUP 20% | 3 033,28 | 4 052,19 | 395,49 | 60,78 | 0,00 | 323,63 | 239,00 | 395,49 | 263,39 | 72,94 | 99,28 | 4,05 | 4 887,35 | 37,94 |
| Umowa zlecenie, KUP 50% | 3 227,28 | 4 052,19 | 395,49 | 60,78 | 0,00 | 323,63 | 45,00 | 395,49 | 263,39 | 72,94 | 99,28 | 4,05 | 4 887,35 | 33,97 |
| Umowa zlecenie z pracownikiem innej firmy, w której otrzymuje wynagrodzenie większe bądź równe płacy minimalnej | 3 418,49 | 4 052,19 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 364,70 | 269,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4 052,19 | 15,64 |
| Umowa zlecenie z pracownikiem innej firmy, w której otrzymuje wynagrodzenie niższe od płacy minimalnej | 3 033,28 | 4 052,19 | 395,49 | 60,78 | 0,00 | 323,63 | 239,00 | 395,49 | 263,39 | 72,94 | 99,28 | 4,05 | 4 887,35 | 37,94 |
| Umowa zlecenie pomiędzy pracownikiem a firmą, w której jest zatrudniony | 2 948,94 | 4 052,19 | 395,49 | 60,78 | 99,28 | 314,70 | 233,00 | 395,49 | 263,39 | 72,94 | 99,28 | 4,05 | 4 887,35 | 39,66 |
| Umowa zlecenie zawarta ze studentem bądź uczniem | 3 468,19 | 4 052,19 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 584,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4 052,19 | 14,41 |
| Umowa zlecenie zawarta z emerytem bądź rencistą | 3 033,28 | 4 052,19 | 395,49 | 60,78 | 0,00 | 323,63 | 239,00 | 395,49 | 263,39 | 72,94 | 0,00 | 0,00 | 4 784,02 | 36,60 |
| Umowa o dzieło, KUP 20% | 3 468,19 | 4 052,19 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 584,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4 052,19 | 14,41 |
| Umowa o dzieło, KUP 50% | 3 687,19 | 4 052,19 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 365,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4 052,19 | 9,01 |
| Umowa o dzieło pomiędzy pracownikiem a firmą, w której jest zatrudniony | 2 948,94 | 4 052,19 | 395,49 | 60,78 | 99,28 | 314,70 | 233,00 | 395,49 | 263,39 | 72,94 | 99,28 | 4,05 | 4 887,35 | 39,66 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

## Tabela 4.8. Koszty pracy oraz klin podatkowy dla osób pracujących na własny rachunek w 2016 roku

| Forma zatrudnienia | Wynagrodzenie Netto (w zł) | Wynagrodzenie Brutto (w zł) | Koszty pracownika (w zł) | | | | | | | Całkowity koszt pracy (w zł) | Klin podatkowy (w %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Emerytalne | Rentowe | Chorobowe | Zdrowotne | Wypadkowe | FP | Zaliczka na PDOF | | |
| Samozatrudnienie I (wynagrodzenie brutto równe przeciętnemu krajowemu wynagrodzeniu) | 2 695,28 | 4 052,19 | 474,92 | 194,64 | 0,00 | 288,95 | 43,79 | 59,61 | 295,00 | 4 052,19 | 33,49 |
| Samozatrudnienie II (wynagrodzenie brutto równe całkowitym kosztom zatrudnienia na umowę o pracę) | 3 380,44 | 4 887,35 | 474,92 | 194,64 | 0,00 | 288,95 | 43,79 | 59,61 | 445,00 | 4 887,35 | 30,83 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Obniżanie obciążeń podatkowych i składkowych, jeżeli jest w niektórych przypadkach możliwe, nie zawsze musi oznaczać wyłącznie korzyści dla pracownika w postaci wyższego wynagrodzenia netto. W przyszłości może przełożyć się to na zmniejszenie wypłacanych świadczeń zależnych od wysokości bieżących składek (wysokość renty czy emerytury). Najkorzystniejsza z tego punktu widzenia umowa o pracę jest jednocześnie najwyżej opodatkowana. Pracownicy powinni być świadomi wyboru formy zatrudnienia i muszą poprawnie identyfikować czynniki, które decydują o wysokości uzyskiwanych wynagrodzeń netto[483]. W przypadku niskich wynagrodzeń znaczne różnice w opodatkowaniu w zależności od formy zatrudnienia prowadzą do nadużywania umów cywilnoprawnych przez pracodawców. Tak zwane umowy śmieciowe są stosowane, mimo że pracownicy wykonują pracę w okolicznościach charakterystycznych dla umowy o pracę. Z kolei dla osób o wysokich zarobkach różnice w opodatkowaniu wynagrodzeń są jednym z głównych powodów do podjęcia samozatrudnienia. Większość osób samozatrudnionych każdego miesiąca świadczy usługi na rzecz tylko jednego odbiorcy (najczęściej jest to były pracodawca) i za wykonanie pracy cyklicznie otrzymuje wynagrodzenie w tej samej wysokości. Oznacza to, że osoby te nie są *de facto* przedsiębiorcami, a pracownikami wykorzystującymi prawne możliwości optymalizacji podatkowej.

W celu symulacji klina podatkowego dla osób samozatrudnionych przyjęto, że podatnik świadczy usługi na rzecz jednego przedsiębiorstwa i wystawia fakturę na kwotę średniego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku (wariant I) lub na kwotę całkowitych kosztów, jakie ponosi pracodawca w związku z zatrudnieniem jednego pracownika w tym samym roku (wariant II). Z danych tabeli 4.8. wynika, że w wariancie I klin podatkowy wynosi 33,49%, z kolei w wariancie II jest niższy o 2,66 p. proc. W przypadku osoby pracującej na własny rachunek stawki mają charakter ryczałtowy i nie wzrastają proporcjonalnie do osiąganego coraz wyższego dochodu. Oznacza to, że klin podatkowy w przypadku tych osób ma charakter mocno degresywny. Wraz ze wzrostem dochodów podatników wzrasta opłacalność podjęcia działalności wykonywanej osobiście. Ponadto warto zaznaczyć, że w symulacji klina podatkowego w przypadku samozatrudnionych przyjęto zerowe koszty uzyskania przychodów. Wraz ze wzrostem kosztów związanych z działalnością gospodarczą maleje podstawa do opodatkowania, a co za tym idzie klin podatkowy. Zatem jedną z metod redukowania klina podatkowego jest z pewnością samozatrudnienie oraz optymalizacja poziomu kosztów uzyskania przychodów, ściśle związanych z przedmiotem działalności.

Istotną różnicę w kształtowaniu się klina podatkowego dla różnych form opodatkowania

[483] **M. Poszwa**, *Analiza klina podatkowego w rozliczeniach podatkowych i ubezpieczeniowych wynagrodzeń*, Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis, nr 294(67)/2012, s. 196.

ma również wysokość kosztów uzyskania przychodów. Te są wyrażone kwotowo w przypadku umowy o pracę albo procentowo, jak w przypadku umów cywilnoprawnych (20 lub 50%). Wyższe kwoty kosztów uzyskania przychodów przekładają się na niższą podstawę opodatkowania (dochód), przez co klin podatkowy również będzie niższy.

Degresja w opodatkowaniu pracy ma negatywny wpływ na rynek pracy. Jest ona największa dla klina w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą, która wynika z usztywnienia obciążeń na poziomie tzw. minimalnego wymiaru składek, a więc od opłacania składek od wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Degresywny charakter klina występuje również w przypadku najpopularniejszej formy zatrudnienia, tj. umowy o pracę. W jej przypadku początkowo klin podatkowy jest lekko progresywny, a następnie degresywny. Degresja ta wynika z górnego limitu poboru składki emerytalno-rentowej w wysokości trzydziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w danym roku. Limitu tego nie równoważy nawet efekt wzrostu obciążeń z tytułu przejścia z 18% do 32% stawki podatku dochodowego od osób fizycznych. Ograniczenie trzydziestokrotności poboru stawki emerytalno-rentowej i przejście z pierwszej do drugiej stawki progresji w podatku dochodowym wzajemnie się znoszą[484].

Zdarza się, że pracownicy uzyskujący wysokie dochody, oprócz wykonywania pracy w oparciu o umowę o pracę, pracują dodatkowo na kilka innych umów nieoskładkowanych (umowa o dzieło lub kontrakt menadżerski). Wówczas umowa o pracę zawarta jest na niską kwotę (często zbliżoną do wysokości płacy minimalnej), tak aby opłacić najniższe możliwe składki na powszechne ubezpieczenia społeczne, z kolei nieoskładkowane umowy bazują na zdecydowanie wyższych kwotach.

Zróżnicowanie wysokości klinów podatkowych dla różnych form zatrudnienia determinuje racjonalne decyzje zarówno pracodawców, jak i pracowników. Decydujące znaczenie dla wyboru rodzaju umowy ma zatem kształt i struktura klina podatkowego (wysokość ponoszonych kosztów pozapłacowych), a nie charakter i sposób zatrudnienia. Zarówno strona popytowa, jak i podażowa rynku pracy będą kierować się rachunkiem korzyści i kosztów ponoszonych w związku z daną formą zatrudnienia. Stąd też liczba zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych w ostatnich latach rosła. Według danych Eurostatu Polska jest jednym z czołowych państw UE pod względem udziału osób samozatrudnionych

[484] **P. Wojciechowski**, *W poszukiwaniu kompromisu wokół problemu umów śmieciowych*, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, nr 3/2015, s. 105.

w ogólnej liczbie pracujących w gospodarce[485]. Różnice w poziomie kosztów pracy dla różnych form zatrudnienia stanowią dla pracodawców zachętę do ich optymalizacji. Wybór *outsourcingu* części swojej działalności na rzecz osoby pracującej na własny rachunek lub umowy cywilnoprawnej sprawia, że pracodawca obniży w ten sposób koszty pracy, a pracownik uzyska wyższe wynagrodzenie netto. Takie działania sprawiają, że umacnia się na polskim rynku pracy dualizm. W konsekwencji maleje przejrzystość rynku pracy, przez co jego nadzór i kontrola stają się utrudnione. Umowy cywilnoprawne, które w zamyśle miały być alternatywną, mającą wąskie zastosowanie formą zatrudnienia, stały się niemalże standardem. Ich rosnąca popularność sprawia, że wzrasta konkurencyjność w ich stosowaniu[486].

### 4.3. Wydajność pracy a koszty pracy

W obecnej fazie postępu społeczno-gospodarczego i nasilającego się procesu globalizacji klasyczne czynniki produkcji, takie jak kapitał rzeczowy i finansowy, a zwłaszcza ziemia, nie odgrywają już tak dominującej roli, jak jeszcze w niedalekiej przeszłości. W coraz większym stopniu rozwój poszczególnych przedsiębiorstw warunkowany jest wiedzą, jaką dysponują[487]. W głównej mierze składają się na nią zdolności i doświadczenie pracowników. Umiejętność wykorzystania zasobów pracowniczych przekłada się na konkurencyjność współczesnych podmiotów gospodarczych, regionów, a także państw[488]. Stąd też, ocena efektywnego wykorzystania zasobów pracy jest jednym z kluczowych obszarów badań ekonomistów oraz zarządzających przedsiębiorstwami. Ocena ta wiąże się jednak z określonymi trudnościami, które wynikają z zastosowania, uporządkowania i wartościowania różnych wskaźników i miar efektywności gospodarowania zasobami pracy[489]. Z punktu widzenia kształtowania się wzrostu gospodarczego i poziomu dobrobytu społeczeństwa kluczowe znaczenie zdaje się mieć wskaźnik wydajności pracy w odniesieniu do zatrudnienia[490]. Zależność występująca pomiędzy obiema kategoriami pozwala wyznaczyć całkowitą wartość produkcji w gospodarce[491]. Łączny wytworzony produkt odpowiada bowiem iloczynowi wydajności pracy i zatrudnienia (równanie 4.3.).

---

[485] *Self-employment statistics*, www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/73019.pdf [dostęp 24.09.2018].
[486] **P. Wojciechowski**, *W poszukiwaniu kompromisu…*, op. cit., s. 97-98, 107-108.
[487] **J. Felipe, A. Abdon, U. Kumar**, *Tracking the Middle-income Trap: What i sit, Who is in It, and Why?*, Working Paper, Levy Economics Institute of Board College, No. 715/2012, s. 8.
[488] **A. Paździor, M. Paździor**, *Koszty pracy jako kryterium oceny efektywności zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 5(89)/2017, s. 238.
[489] **R. Constanza, M. Hart, J. Talbert, S. Posner**, *Beyond GDP: The Need for New Measures of Progress*, Trustees of Boston University, Boston 2009, s. 3-5.
[490] **S. Kuźmar**, *Determinanty regionalnej wydajności pracy w Polsce w latach 1995-2013*, Difin, Warszawa 2017, s. 22-23.
[491] **O. Landmann**, *Employment, productivity and output growth*, Employment Strategy Papers, No. 17/2004, s. 5.

**Równanie 4.3. Wielkość produkcji w gospodarce**

Całkowita wielkość produkcji = wydajność pracy · liczba zatrudnionych

Źródło: **O. Landmann**, *Employment, productivity…*, op. cit., s. 5.

Równanie 4.3. sugeruje, że poziom produkcji może wzrastać w następstwie wzrostu wydajności przy stałym zatrudnieniu, wzrostu liczby zatrudnionych przy niezmiennej indywidualnej wydajności pracy lub też w efekcie wzrostu obu tych zmiennych[492].

Wydajność pracy definiowana jest jako relacja osiągniętych wyników (produkcja lub dochód) do ponoszonych nakładów pracy. Pojęcie wydajności pracy w literaturze jest określane również mianem produktywności lub efektywności pracy. Zatem pomiar jakości kapitału ludzkiego odbywa się za pomocą identyfikacji efektów, do jakich prowadzi jego użytkowanie. Ekonomiczna wydajność pracy stanowi wartość produkcji przypadającej na jednego pełnozatrudnionego pracownika lub uzyskanej na jednostkę czasu pracy zatrudnionych osób (na godzinę, dzień lub miesiąc pracy)[493].

Już Adam Smith zauważył, że „*roczny produkt każdego narodu nie może wzrosnąć w swojej wartości w inny sposób, niż tylko poprzez wzrost liczby produktywnych pracowników lub przez wzrost ich siły produkcyjnej*”[494]. Podobnego zdania byli D. Ricardo, J. B. Say, P. Samuelson, którzy podkreślali, że rozwój gospodarczy uwarunkowany jest racjonalnym zarządzaniem zasobami pracy[495]. Wskazuje się również, że wzrost wydajności pracy przyczynia się do redukcji ubóstwa, wzrostu wolności społecznej i zdolności państwa do finansowania podstawowych dóbr i usług publicznych (infrastruktura, edukacja, służba zdrowia, administracja czy obronność)[496]. Ponadto wydajność pracy, mierzona jako iloraz sumy wartości dóbr i usług przypadającej na jednostkę wykorzystanych zasobów pracy, określa standard życia i bogactwa kraju lub regionu[497].

Poziom produktywności pracy jest determinowany czynnikami makroekonomicznymi

---

[492] **C. A. Hidalgo**, **R. Hausmann**, *The building blocks of economic complexity*, Proceeding of the National Academy of Sciences of united States of America, Vol. 106, No. 26/2009, s. 10570–10571.

[493] **L. Sawicki**, *Kształtowanie wydajności pracy w Polsce na początku XXI wieku*, Przedsiębiorstwo i Region, nr 7/2015, s. 95.

[494] **A. Smith**, *Badania nad naturą… Tom 1*, op. cit., s. 9-10.

[495] **E. Sawińska**, *Teorie wzrostu i rozwoju gospodarczego*, w: **P. Bartkiewicz, E. Skawińska** (red.), *Ekonomia międzynarodowa wybrane problemy*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2011, s. 9-10.

[496] **A. Blinder**, **W. Baumol**, *Economics: Principles and Policy*, Harcourt Brace Jovanovich, San Diego 1993, s. 778.

[497] **C. H. M. Ketels, M. E. Porter,** *UK Competitiveness: Moving to the Next Stage*, DTI Economics Paper, No. 3, Londyn 2003, s. 7; **S. Kuźmar**, *Wybrane determinanty wydajności pracy i technicznego uzbrojenia pracy w polskich województwach (w latach 1995-2012)*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 293/2016, s. 52-53.

oraz psychologicznymi[498]. Do uwarunkowań makroekonomicznych wydajności pracy zalicza się m.in.: kwalifikacje i doświadczenie zatrudnionych, migracje pracowników, system zarządzania w organizacjach, rozwój nowoczesnych form komunikacji, elastyczność zatrudnienia. Z kolei do czynników psychologicznych zalicza się głównie: system motywacji, wysokość wynagrodzeń, relację czasu pracy do czasu wolnego, zadowolenie z pracy, samorealizację, możliwość awansu zawodowego[499].

Wskaźnik wydajności pracy określa, jaką kwotę wartości dodanej brutto[500] (czyli wartości nowo wytworzonej w gospodarce) przeciętnie wytwarza jeden zatrudniony w badanym czasie (równanie 4.4.)[501]. Wzrost wartości tego wskaźnika oznacza, że praca stała się bardziej efektywna, natomiast jego spadek informuje o mniejszej produktywności pracy[502].

**Równanie 4.4. Wskaźnik wydajności pracy na jednego zatrudnionego**

$$\text{Wydajność pracy na jednego zatrudnionego} = \frac{\text{Wartość dodana brutto}}{\text{Liczba zatrudnionych}}$$

Źródło: *Labour productivity*, w: *OECD Compendium of Productivity Indicators 2018*, OECD Publishing, Paryż 2018, https://doi.org/10.1787/pdtvy-2018-8-en [dostęp 22.09.2019].

Ze względu na prostą konstrukcję, wskaźnik produktywności pracy jest uniwersalną miarą, która pozwala prowadzić bezpośrednie porównania między dowolnymi regionami oraz państwami. Jego wadą jest to, że nie uwzględnia on faktycznie przepracowanego czasu przez zatrudnionych w niepełnym wymiarze stosunku pracy[503]. W literaturze przedmiotu uznaje się, że powstające dysproporcje pomiędzy badanymi województwami w zakresie produktywności zasobów pracy, stanowią zasadniczą barierę rozwoju całego państwa. Zatem celem rządu powinno być podjęcie działań, które zniwelują różnice w wydajności pracy pomiędzy regionami[504], co ma zapewnić w perspektywie długookresowej zrównoważony rozwój całego kraju[505].

---

[498] **A. Kosieradzka, S. Lis**, *Produktywność. Metody analizy oceny i tworzenia programów poprawy*, Wydawnictwo Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2000, s. 28-30.
[499] **J. Jagas**, *Podejście do czynników warunkujących produktywność i wydajność w okresie transformacji gospodarki polskiej*, w: **J. Jagas** (red.), *Produktywność i wydajność w okresie transformacji gospodarki polskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2001, s. 10-11; **A. Kosieradzka, S. Lis**, *Programowanie poprawy produktywności*, Wydawnictwo ORGMASZ, Warszawa 1998, s. 32-33.
[500] Wartość dodaną oblicza się przez odjęcie od wartości dóbr wyprodukowanych w przedsiębiorstwach sumę kosztów rzeczowych czynników wytwórczych zużytych do produkcji tych dóbr.
[501] **W. Jarmołowicz**, **M. Knapińska**, *Regionalne różnicowane poziomu i dynamiki wzrostu wydajności pracy w Polsce w latach 2003-2013*, Studia Prawno-Ekonomiczne, tom XCIV/2015, s. 292.
[502] **Z. Gołaś**, *Czynniki kształtujące wydajność pracy w przedsiębiorstwach przetwórstwa przemysłowego*, Zagadnienia Ekonomiki Rolnej, nr 4/2010, s. 30-32.
[503] **W. Kozioł**, *Produktywność pracy jako miernik spójności ekonomicznej i społecznej kraju*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 55(3)/2018, s. 262.
[504] **M. G. Woźniak**, *Spójność społeczno-ekonomiczna w kontekście tendencji do upowszechniania się kryzysu finansów publicznych w Unii Europejskiej*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 25(2)/2012, s. 8.
[505] **W. Jarmołowicz, S. Kuźmar**, *Efektywność gospodarowania…*, op. cit., s. 331.

Pierwszym krokiem badania będzie analiza dywersyfikacji przestrzennej produktywności pracy w Polsce według województw. Do analiz przyjęto wartość dodaną brutto wyrażoną w cenach bieżących. Z danych tabeli 4.9. wynika, że we wszystkich badanych regionach przez cały okres badawczy rosła wydajność pracy na jednego zatrudnionego. Średnia wydajność pracy w Polsce wzrosła z 63,95 tys. zł w 2004 roku do 117,04 tys. zł w 2016 roku. Jest to zatem niemalże dwukrotny przyrost wydajności pracy przypadający na jedną zatrudnioną osobę w ciągu 13 lat. Wyższą wydajnością pracy od średniej krajowej na przestrzeni całego okresu badawczego wyróżniały się województwa: mazowieckie, śląskie, dolnośląskie, pomorskie i zachodniopomorskie. Ponadto w latach 2004-2007 wyższą od przeciętnej w kraju wydajność pracy odnotowano na Ziemi Lubuskiej, a w 2004 roku na Opolszczyźnie. Najwyższy poziom produktywności pracy na przestrzeni badanych lat występował w województwie mazowieckim (153,69 tys. zł w 2016 roku), najniższy z kolei na Lubelszczyźnie (82,91 tys. zł). W celu podkreślenia zróżnicowania przestrzennego w produktywności pracy, należy zauważyć, że wydajność przypadająca na jednego zatrudnionego w województwie lubelskim w 2016 roku, w mazowieckim występowała już na początku okresu objętego badaniem. Niski poziom efektywności pracy występował także w województwach świętokrzyskim (86,45 tys. zł w 2016 roku) i podkarpackim (86,91 tys. zł w analogicznym okresie).

Analizując wydajność pracy wskazane jest również porównanie dynamiki jej zmian ze zmianami w liczbie zatrudnionych (wykres 4.1.) Łatwo można zauważyć, że dynamika zmian poziomu wydajności i poziomu zatrudnienia była zróżnicowana w czasie. W ujęciu krajowym produktywność pracy systematycznie wzrastała. Liczba zatrudnionych natomiast wzrastała do 2008 roku, a w latach 2009-2012 nastąpiły niewielkie wahania liczby zatrudnionych. Od 2013 roku do końca okresu badawczego ponownie zaobserwowano wzrost liczby zatrudnionych we wszystkich regionach, aczkolwiek był on wolniejszy, niż wzrost wydajności pracy. Biorąc pod uwagę jedynie niewielkie wahania liczby zatrudnionych w latach 2009-2012 (będące następstwem kryzysu gospodarczego) i nieustanny wzrost wydajności pracy w tym okresie, można stwierdzić, że rozwoju gospodarczego poszczególnych regionów, a w przełożeniu i całego kraju, nie powinno dopatrywać się jedynie w rosnącym zatrudnieniu. Dynamika zmian produktywności pracy była w Polsce wyższa, co raczej sugeruje z jednej strony bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy, a z drugiej wzrost racjonalności gospodarowania zasobami pracy i zminimalizowanie skali nadmiernego zatrudnienia przez zastąpienie czynnika pracy kapitałem[506].

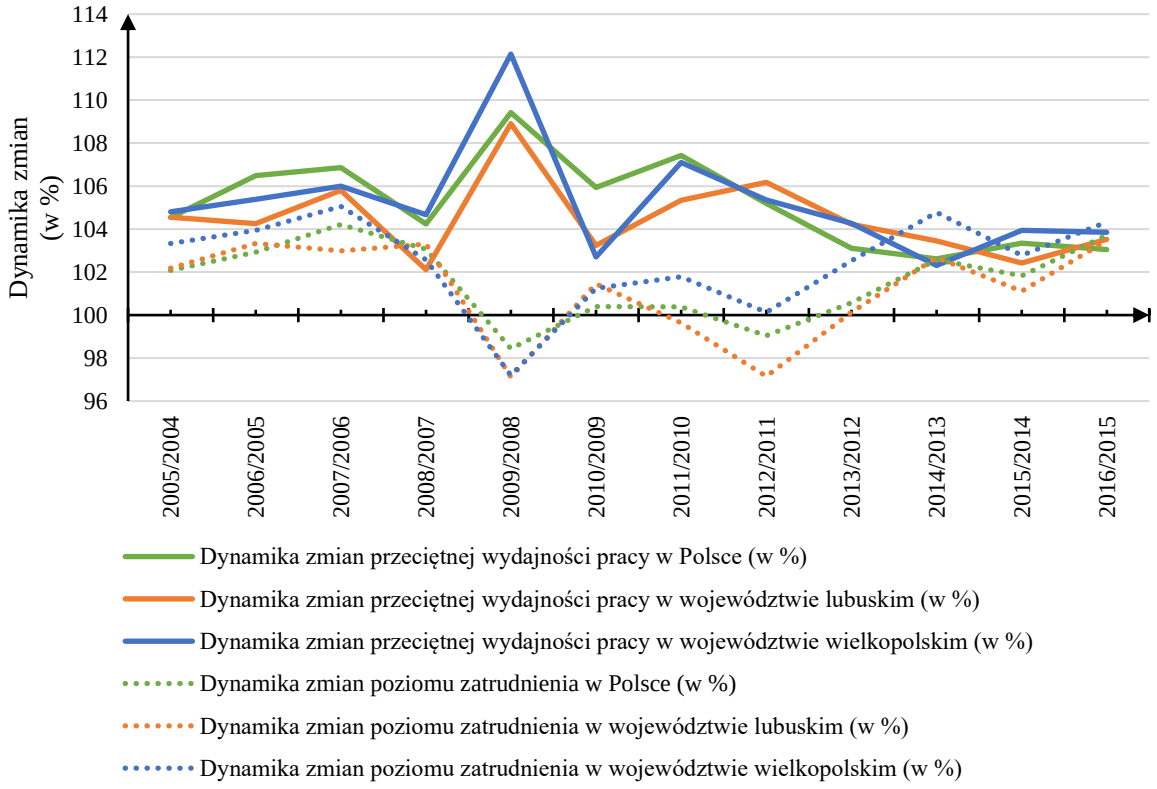
[506] **T. Grabia**, *Czynniki kształtujące zatrudnienie w gospodarce polskiej w latach 2000-2011*, w: **E. Dworak, T. Grabia, W. Kasperkiewicz, W. Kwiatkowska** (red.), *Gospodarka oparta na wiedzy…*, op. cit., s. 158-159; **W. Kwiatkowska**, *Zmiany strukturalne…*, op. cit., s. 110-114.

**Tabela 4.9. Wydajność pracy na jednego zatrudnionego w województwach w latach 2004-2016**

| Rok | Średnia wydajność pracy w Polsce | Wydajność pracy na jednego zatrudnionego (w tys. zł) w województwie: | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | dolnośląskim | kujawsko-pomorskim | lubelskim | lubuskim | łódzkim | małopolskim | mazowieckim | opolskim | podkarpackim | podlaskim | pomorskim | śląskim | świętokrzyskim | warmińsko-mazurskim | wielkopolskim | zachodniopomorskim |
| 2004 | 63,95 | 69,40 | 59,90 | 45,64 | 66,17 | 56,36 | 56,81 | 80,27 | 64,66 | 47,43 | 49,42 | 68,53 | 72,37 | 49,84 | 59,17 | 62,84 | 66,35 |
| 2005 | 66,85 | 74,10 | 61,46 | 46,89 | 69,18 | 58,85 | 59,42 | 86,10 | 65,65 | 49,55 | 52,05 | 72,14 | 73,60 | 50,19 | 60,74 | 65,86 | 69,23 |
| 2006 | 71,19 | 81,63 | 65,42 | 49,38 | 72,12 | 62,51 | 64,68 | 92,09 | 68,16 | 52,47 | 54,89 | 76,52 | 77,18 | 54,41 | 63,78 | 69,41 | 73,08 |
| 2007 | 76,07 | 87,52 | 69,45 | 54,03 | 76,31 | 66,69 | 68,54 | 98,43 | 75,04 | 55,69 | 60,10 | 81,46 | 82,14 | 59,56 | 67,66 | 73,57 | 76,88 |
| 2008 | 79,30 | 88,74 | 71,79 | 57,78 | 77,92 | 69,90 | 71,98 | 102,12 | 79,41 | 59,21 | 61,30 | 82,54 | 86,69 | 64,06 | 70,48 | 77,01 | 80,75 |
| 2009 | 86,77 | 98,07 | 78,04 | 61,29 | 84,86 | 76,66 | 77,03 | 111,31 | 83,66 | 64,77 | 68,02 | 91,75 | 94,62 | 68,19 | 78,32 | 86,36 | 87,47 |
| 2010 | 91,92 | 106,96 | 82,92 | 65,57 | 87,61 | 81,89 | 80,02 | 120,82 | 88,52 | 67,34 | 73,51 | 94,24 | 99,10 | 72,33 | 81,05 | 88,70 | 92,80 |
| 2011 | 98,74 | 115,77 | 88,00 | 70,68 | 92,29 | 88,20 | 87,04 | 129,78 | 94,61 | 72,11 | 78,67 | 102,48 | 106,84 | 76,23 | 86,64 | 94,99 | 98,13 |
| 2012 | 103,87 | 121,17 | 92,64 | 75,13 | 97,99 | 94,19 | 90,59 | 136,10 | 99,05 | 75,76 | 81,46 | 110,70 | 110,88 | 79,33 | 91,33 | 100,08 | 103,95 |
| 2013 | 107,10 | 122,99 | 96,86 | 77,81 | 102,13 | 97,14 | 93,31 | 141,57 | 101,69 | 79,31 | 85,32 | 112,23 | 112,58 | 79,91 | 94,32 | 104,35 | 107,02 |
| 2014 | 109,90 | 125,38 | 98,49 | 78,69 | 105,65 | 100,23 | 96,04 | 145,51 | 104,97 | 81,15 | 86,61 | 113,36 | 116,47 | 82,62 | 97,25 | 106,76 | 110,89 |
| 2015 | 113,58 | 128,53 | 101,99 | 80,21 | 108,21 | 103,54 | 100,20 | 148,99 | 108,24 | 84,74 | 88,05 | 117,60 | 121,37 | 84,94 | 100,03 | 110,97 | 115,73 |
| 2016 | 117,04 | 131,62 | 105,19 | 82,91 | 112,03 | 106,16 | 104,26 | 153,69 | 109,81 | 86,91 | 90,39 | 122,57 | 124,46 | 86,45 | 103,38 | 115,24 | 117,95 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województw za lata 2004-2016*, Regionalne Urzędy Statystyczne, 2005-2017 oraz *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

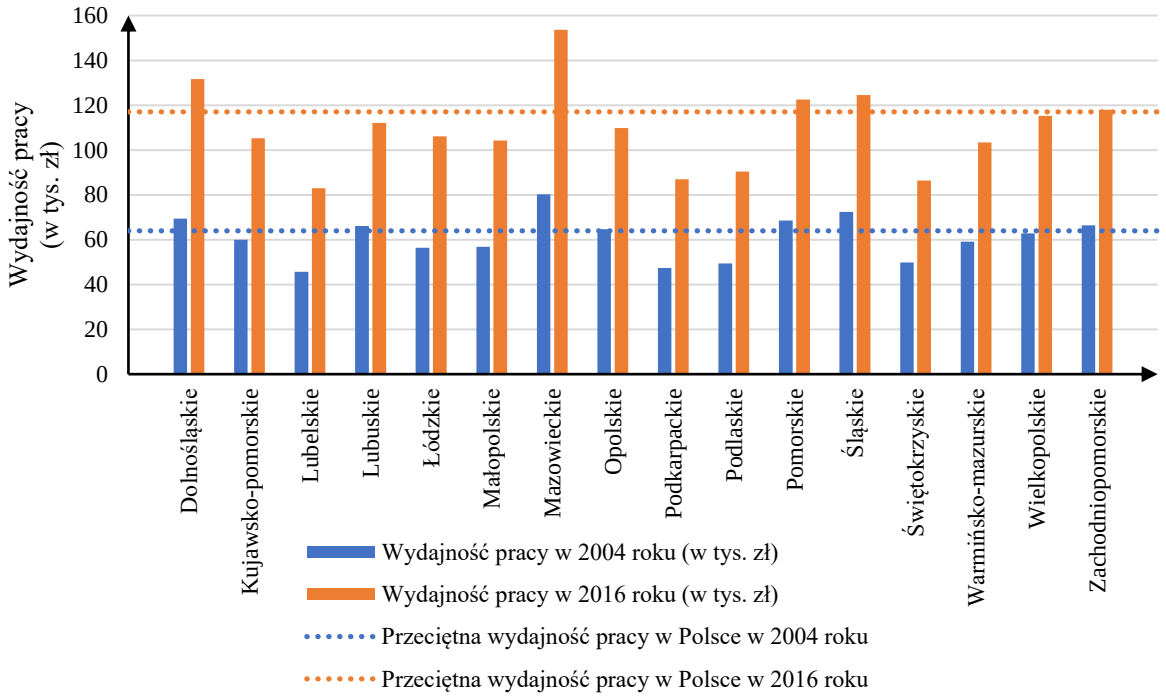
**Wykres 4.1. Dynamika zmian przeciętnej wydajności pracy i poziomu zatrudnienia w Polsce oraz w województwach lubuskim i wielkopolskim w latach 2004-2016**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.2., 3.3. i 4.9.

Wykres 4.2. jest graficznym odzwierciedleniem poziomu wydajności pracy przypadającej na jednego zatrudnionego w polskich województwach w 2004 i 2016 roku. Obrazuje on wspomniane już zróżnicowanie przestrzenne produktywności pracy. Wynika z niego, że zarówno w 2004, jak i 2016 roku pięć województw (mazowieckie, dolnośląskie, śląskie, pomorskie i zachodniopomorskie) charakteryzowało się wyższą od średniej krajowej efektywnością pracy. W 2004 roku wyższą od średniej krajowej wydajność pracy jednego zatrudnionego zaobserwowano również w województwie lubuskim, aczkolwiek na koniec okresu badawczego była ona niższa od przeciętnej w Polsce. W województwach: wielkopolskim, lubuskim, opolskim, łódzkim, kujawsko-pomorskim, małopolskim i warmińsko-mazurskim w 2016 roku zaobserwowano wydajność pracy przekraczającą 100 tys. zł na jednego pracownika, jednakże niższą od przeciętnego poziomu w kraju. W tym samym roku w pozostałych regionach (województwa: lubelskie, świętokrzyskie, podkarpackie, podlaskie) poziom wydajności pracy był niższy niż 90 tys. zł.

**Wykres 4.2. Wydajność pracy na jednego zatrudnionego (w tys. zł) w Polsce z podziałem na województwa w 2004 i 2016 roku**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 4.9.

Efektywność pracy można badać również w odniesieniu do czasu pracy. Najczęściej wykorzystywanym miernikiem jest wskaźnik wydajności pracy na jedną przepracowaną godzinę (równanie 4.5.). Informuje on o poziomie nowo wytworzonej wartości w gospodarce, jaka średnio przypada na jedną godzinę pracy.

**Równanie 4.5. Wskaźnik wydajności pracy na jedną przepracowaną godzinę**

$$\text{Wydajność pracy na 1 godzinę} = \frac{\text{Wartość dodana brutto}}{\text{Liczba zatrudnionych} \cdot \text{Liczba przepracowanych godzin}}$$

Źródło: *Labour productivity*, op. cit.

Jest to wskaźnik rzadziej używany w analizach, ze względu na trudności w określeniu faktycznie przepracowanego czasu. Do jego obliczenia przyjęto faktyczny wymiar pracy w danym roku kalendarzowym oraz uwzględniono proporcję pomiędzy liczbą zatrudnionych na pełen etat, jak i na jego części. W przypadku zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu przyjęto uproszczenie, że są oni zatrudnieni na średnio pół etatu. Zróżnicowanie przestrzenne wydajności pracy na jedną przepracowaną godzinę przedstawiono w tabeli 4.10. Zaobserwować można, że dane dotyczące wydajności pracy w ujęciu czasowym były zdywersyfikowane w poszczególnych województwach w podobnym stopniu, jak w przypadku produktywności liczonej na jednego zatrudnionego (por. tabela 4.9.).

**Tabela 4.10. Wydajność pracy na przepracowaną godzinę pracy w województwach w latach 2004-2016**

| Rok | Średnia wydajność pracy w Polsce (w zł) | Wydajność pracy na przepracowaną godzinę (w zł) w województwie: | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | dolnośląskim | kujawsko-pomorskim | lubelskim | lubuskim | łódzkim | małopolskim | mazowieckim | opolskim | podkarpackim | podlaskim | pomorskim | śląskim | świętokrzyskim | warmińsko-mazurskim | wielkopolskim | zachodniopomorskim |
| 2004 | 31,47 | 34,15 | 29,48 | 22,46 | 32,56 | 27,73 | 27,96 | 39,50 | 31,82 | 23,34 | 24,32 | 33,72 | 35,61 | 24,53 | 29,12 | 30,92 | 32,65 |
| 2005 | 33,16 | 36,76 | 30,49 | 23,26 | 34,31 | 29,19 | 29,47 | 42,71 | 32,56 | 24,58 | 25,82 | 35,79 | 36,51 | 24,89 | 30,13 | 32,67 | 34,34 |
| 2006 | 35,45 | 40,65 | 32,58 | 24,59 | 35,92 | 31,13 | 32,21 | 45,86 | 33,94 | 26,13 | 27,33 | 38,11 | 38,43 | 27,10 | 31,76 | 34,57 | 36,39 |
| 2007 | 37,73 | 43,41 | 34,45 | 26,80 | 37,85 | 33,08 | 34,00 | 48,82 | 37,22 | 27,62 | 29,81 | 40,41 | 40,74 | 29,54 | 33,56 | 36,49 | 38,14 |
| 2008 | 39,33 | 44,02 | 35,61 | 28,66 | 38,65 | 34,67 | 35,71 | 50,65 | 39,39 | 29,37 | 30,41 | 40,94 | 43,00 | 31,77 | 34,96 | 38,20 | 40,05 |
| 2009 | 42,87 | 48,45 | 38,56 | 30,28 | 41,92 | 37,88 | 38,06 | 54,99 | 41,33 | 32,00 | 33,61 | 45,33 | 46,75 | 33,69 | 38,70 | 42,67 | 43,22 |
| 2010 | 45,41 | 52,85 | 40,97 | 32,39 | 43,29 | 40,46 | 39,53 | 59,70 | 43,74 | 33,27 | 36,32 | 46,56 | 48,96 | 35,74 | 40,05 | 43,82 | 45,85 |
| 2011 | 48,98 | 57,43 | 43,65 | 35,06 | 45,78 | 43,75 | 43,17 | 64,37 | 46,93 | 35,77 | 39,02 | 50,83 | 53,00 | 37,81 | 42,97 | 47,12 | 48,67 |
| 2012 | 51,52 | 60,10 | 45,95 | 37,27 | 48,61 | 46,72 | 44,93 | 67,51 | 49,13 | 37,58 | 40,41 | 54,91 | 55,00 | 39,35 | 45,30 | 49,64 | 51,56 |
| 2013 | 53,34 | 61,25 | 48,24 | 38,75 | 50,86 | 48,37 | 46,47 | 70,50 | 50,64 | 39,50 | 42,49 | 55,89 | 56,07 | 39,80 | 46,97 | 51,97 | 53,29 |
| 2014 | 54,95 | 62,69 | 49,24 | 39,35 | 52,82 | 50,11 | 48,02 | 72,76 | 52,49 | 40,58 | 43,30 | 56,68 | 58,24 | 41,31 | 48,62 | 53,38 | 55,44 |
| 2015 | 56,34 | 63,75 | 50,59 | 39,79 | 53,67 | 51,36 | 49,70 | 73,90 | 53,69 | 42,04 | 43,68 | 58,33 | 60,20 | 42,13 | 49,62 | 55,04 | 57,40 |
| 2016 | 58,06 | 65,29 | 52,18 | 41,13 | 55,57 | 52,66 | 51,72 | 76,24 | 54,47 | 43,11 | 44,84 | 60,80 | 61,73 | 42,88 | 51,28 | 57,16 | 58,51 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województw za lata 2004-2016* oraz *Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Rola pracowników we współczesnych przedsiębiorstwach rośnie, a w związku z tym zwiększają się również koszty pracy związane z ich zatrudnieniem. Taka sytuacja wymaga prowadzenia odpowiedzialnej polityki kadrowej, polegającej na powiązaniu poziomu wynagrodzeń z efektami pracy. W związku z tym, rezultaty wypracowane w procesie produkcji powinny być podzielone pomiędzy pracodawcę i pracobiorców. Pracodawca powinien partycypować w tych efektach w sposób proporcjonalny do zaangażowanego kapitału. Natomiast pracownik powinien otrzymać współmierne i godziwe wynagrodzenie. Wynagrodzenie to będzie dla pracodawcy kosztem, na którego optymalizacji powinien się skoncentrować w równiej mierze, jak na zwiększaniu efektów produkcji[507]. Przedmiotem dalszej analizy będą relacje występujące pomiędzy wydajnością wypracowaną przez zatrudnionych a kosztami ich zatrudnienia. W tabeli 4.11. przedstawiono poziom wydajności pracy i kosztów zatrudnienia przypadających na jednego zatrudnionego i na jedną przepracowaną przez niego godzinę w województwach lubuskim i wielkopolskim. W województwie lubuskim w 2016 roku wydajność pracy była wyższa

[507] **P.P. Phillips, J.J. Phillips, R. D. Stones**, *Ocena efektywności w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Human Factor, Kraków 2003, s. 229-230.

o 90,02% od przeciętnych kosztów pracy na jednego zatrudnionego, natomiast w wielkopolskim o 92,05%. W 2004 roku różnica ta wynosiła analogicznie 115,98% i 77,80%. Oznacza to, że województwo lubuskie charakteryzowało się szybszym wzrostem kosztów pracy i wolniejszym przyrostem wydajności pracy, natomiast w Wielkopolsce można zaobserwować sytuację odwrotną. Stąd wniosek, że w województwie wielkopolskim efektywniej gospodarowano zasobami zatrudnienia. Podobne konstatacje nasuwają się podczas analizy godzinowej wydajności pracy i kosztów pracy na jedną przepracowaną godzinę. Na początku okresu badawczego na Ziemi Lubuskiej badana wydajność była wyższa od kosztów pracy o 87,02%, a pod koniec tego okresu o 56,49%. W Wielkopolsce natomiast w analogicznym okresie godzinowa wydajność pracy była wyższa od kosztów pracy odpowiednio o 47,80% i 61,88%.

**Tabela 4.11. Poziom kosztów pracy i wydajność pracy w ujęciu miesięcznym oraz jednostkowym w województwach lubuskim i wielkopolskim**

| Rok | Województwo lubuskie | | | | Województwo wielkopolskie | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | Miesięczna wydajność pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną (w zł) | Wydajność pracy na 1 przepracowaną godzinę (w zł) | Przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | Miesięczna wydajność pracy na 1 zatrudnionego (w zł) | Koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną (w zł) | Wydajność pracy na 1 przepracowaną godzinę (w zł) |
| 2004 | 2 553,20 | 5 514,33 | 17,41 | 32,56 | 2 944,97 | 5 236,25 | 20,92 | 30,92 |
| 2008 | 3 432,32 | 6 493,25 | 24,21 | 38,65 | 3 736,50 | 6 417,83 | 26,04 | 38,20 |
| 2012 | 4 206,67 | 8 165,83 | 30,08 | 48,61 | 4 307,53 | 8 339,58 | 30,46 | 49,64 |
| 2016 | 4 913,23 | 9 336,20 | 35,51 | 55,57 | 5 000,14 | 9 602,97 | 35,31 | 57,16 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.2., 4.9. i 4.10.

Wyższa wydajność pracy od kosztów ponoszonych w związku z zatrudnieniem może wydawać się zjawiskiem pozytywnym. Jednakże są to miary absolutne obu zmiennych, dlatego w pierwszej kolejności należy zbadać tempo ich przyrostu, a następnie sprawdzić zależność występującą pomiędzy nimi. Z uwagi na ograniczoną dostępność corocznych danych dotyczących kosztów pracy dla poszczególnych regionów, które są publikowane co 4 lata, posłużono się sumą kosztów związanych z zatrudnieniem, które ponoszą wszystkie podmioty gospodarcze obu badanych województw. Z danych tabeli 4.12. wynika, że tempo przyrostu produktywności kosztów pracy było wyraźnie szybsze w województwie wielkopolskim niż w lubuskim. Jednakże, w województwie lubuskim występuje mniejsza różnica pomiędzy tempem przyrostu kosztów pracy a wydajności pracy. Na Ziemi Lubuskiej wynosi ona 21,73 p. proc., natomiast w Wielkopolsce 29,90 p. proc. W roku 2009 i 2013 w obu regionach można tempo wzrostu wydajności pracy było wyższe niż kosztów pracy. W Lubuskiem zjawisko to można było zaobserwować także w roku 2012 i 2016. Wyższy przyrost wydajności w tych latach oznacza, że efekty pracy zostały podzielone pomiędzy pracowników i pracodawców. W pozostałych latach

w obu województwach koszty pracy rosły szybciej od jej wydajności. Zjawisko szybszego wzrostu kosztów pracy (a w szczególności płac) niż dynamika wydajności sugerować może nacisk płacowy wywierany przez pracowników na pracodawcach. W praktyce gospodarczej nie występuje jednak zależność odwrotna. W oparciu o postulat płac proefektywnościowych, wyższe wynagrodzenia nie zawsze sprawiają, że pracownicy będą bardziej produktywni. Pomiędzy tymi zmiennymi występuje sprzężenie zwrotne, podobne jakie zaobserwowano w związku pomiędzy siłą i kierunkiem zmian wydajności pracy i poziomu zatrudnienia[508].

**Tabela 4.12. Dynamika zmian absolutnego poziomu kosztów zatrudnienia i wydajności pracy w województwach lubuskim i wielkopolskim w latach 2004-2016**

| Wyszczególnienie | Województwo lubuskie | | | Województwo wielkopolskie | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Przyrost kosztów pracy (w %) [1] | Przyrost wydajności pracy (w %) [2] | Różnica pomiędzy przyrostem wydajności pracy a przyrostem poziomu kosztów pracy (w p. proc.) [2]-[1] | Przyrost kosztów pracy (w %) [3] | Przyrost wydajności pracy (w %) [4] | Różnica pomiędzy przyrostem wydajności pracy a przyrostem poziomu kosztów pracy (w p. proc.) [4]-[3] |
| 2005/2004 | 5,91 | 4,55 | -1,36 | 5,19 | 4,81 | -0,38 |
| 2006/2005 | 7,93 | 4,25 | -3,68 | 7,41 | 5,39 | -2,02 |
| 2007/2006 | 12,75 | 5,81 | -6,94 | 12,89 | 5,99 | -6,90 |
| 2008/2007 | 11,33 | 2,11 | -9,22 | 13,97 | 4,68 | -9,29 |
| 2009/2008 | 1,96 | 8,91 | 6,95 | 3,05 | 12,14 | 9,09 |
| 2010/2009 | 6,59 | 3,24 | -3,35 | 5,56 | 2,71 | -2,85 |
| 2011/2010 | 5,63 | 5,34 | -0,29 | 7,66 | 7,09 | -0,57 |
| 2012/2011 | 2,82 | 6,18 | 3,36 | 5,46 | 5,36 | -0,10 |
| 2013/2012 | 0,62 | 4,22 | 3,60 | 2,68 | 4,27 | 1,59 |
| 2014/2013 | 6,03 | 3,45 | -2,58 | 5,08 | 2,31 | -2,77 |
| 2015/2014 | 2,86 | 2,42 | -0,44 | 5,05 | 3,94 | -1,11 |
| 2016/2015 | 2,78 | 3,53 | 0,75 | 4,81 | 3,85 | -0,96 |
| 2016/2004 | 91,04 | 69,31 | -21,73 | 113,29 | 83,39 | -29,90 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016* oraz *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*.

Wyniki analizy jednoznacznie wskazują, że istnieje rozbieżność w sile i kierunku zmian wydajności pracy i kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników. Częściej niewielkim wzrostom produktywności towarzyszył wyraźnie szybszy wzrost kosztów pracy, co jest zjawiskiem niekorzystnym. Oznacza to, że relacja pomiędzy ponoszonymi kosztami pracy a efektami produkcji nie jest przedmiotem badań i kontroli we współczesnych realiach gospodarczych. Obie zmienne kształtują się pod wpływem innych czynników. Poziom kosztów pracy determinowany jest w znacznej mierze poziomem wynagrodzeń, które są ich głównym składnikiem. Pracodawcy chcąc zatrudnić osoby o odpowiednich kwalifikacjach, powinni zaproponować im proporcjonalne płace do ich roli w przedsiębiorstwie. W praktyce jednak pracodawca ma ograniczone możliwości w kształtowaniu poziomu płac, gdyż na jego decyzje mają wpływ czynniki

[508] **O. Blanchard**, *Makroekonomia*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 178-179.

zewnętrzne m.in. regulacje prawne określające płace minimalną, bieżąca sytuacja na rynku pracy, konkurencja, presja związków zawodowych[509]. Na strategię organizacyjną i kondycję finansową przedsiębiorstw wpływają rosnące wynagrodzenia, a co za tym idzie koszty pracy. Wynagrodzenia stają się parametrem zewnętrznym, podobnie jak ceny surowców, materiałów, półproduktów, energii, wody, transportu itp. Stąd pracodawcy muszą nakreślać efekty, jakie należy osiągnąć w procesie produkcji, a następnie oceniać skuteczność ich wykonania. W związku z tym, że rynek pracy staje się rynkiem pracownika, w kolejnych latach można spodziewać się dalszego przyrostu poziomu kosztów pracy i wciąż szybszego od wzrostu efektywności. Praca staje się w ten sposób coraz droższym czynnikiem produkcji i przez to coraz trudniej dostępnym. Przedsiębiorstwa starają się w ten sposób zastąpić czynnik ludzki kapitałem. Prowadzi to do substytucji człowieka przy użyciu procesu mechanizacji lub automatyzacji produkcji. Pracownicy obecnie nie przynoszą pracodawcom dodatkowych efektów, gdyż tempo wzrostu wydajności pracy było niższe od wzrostu kosztów pracy. Należy dążyć do optymalizacji kosztów pracy lub przeprowadzić reformę systemu podatkowo-składkowego, która przyczyniłaby się do zmniejszenia dysproporcji pomiędzy ponoszonymi kosztami zatrudnienia, a osiąganymi wynikami pracowników.

Należy podkreślić, że podnoszenie wydajności pracy powinno zapewnić w przyszłości nie tylko odpowiedni poziom zatrudnienia, adekwatny do faktycznego zapotrzebowania, ale również optymalną strukturę kwalifikacyjną i organizacyjną, która pozwoli osiągnąć pełne i jak najlepsze wykorzystanie czasu pracy zgodnie z oczekiwaniami przedsiębiorstw i osobistymi aspiracjami pracowników. Ambicje te są realizowane za pomocą m.in. wynagrodzeń, które stanowią główny element kosztów pracy. Pierwszy etap zwiększania wydajności powinien odbyć się w obrębie przedsiębiorstwa poprzez wprowadzanie zmian w jego funkcjonowaniu, które umożliwią maksymalizację produktywności przez zatrudnione już osoby oraz poszerzanie niezbędnych kompetencji prowadzących do uzyskania optymalnej intensywność, a co za tym idzie efektywności pracy. A to właśnie kryteria efektywnościowe są często marginalizowane w zarządzaniu zasobami ludzkimi[510].

Ciekawe wnioski można wyciągnąć także, gdy relację wydajności pracy i kosztów pracy w Polsce porówna się z analogiczną relacją w innych państwach UE. Na podstawie danych Eurostatu można zauważyć, że w państwach, które wstąpiły do UE w 2004 roku i później

[509] **D. Śliwicki**, *Czynniki determinujące poziom wynagrodzenia*, Wiadomości Statystyczne, nr 10(617)/2012, s. 10-15.
[510] **R. Piętowska-Laska**, *Doskonalenie produktywności we współczesnych przedsiębiorstwach*, Economy and Management, nr 2/2012, s. 90.

występuje najniższa, lecz szybciej rosnąca produktywność pracy (Słowacja, Estonia, Czechy, Polska, Rumunia, Łotwa, Litwa i Bułgaria)[511]. Wskazane państwa wyróżniały się również największym wzrostem kosztów pracy, który był znacznie wyższy od przyrostu wydajności pracy. Ponadto państwa o najniższej produktywności pracy w UE wyróżniały się zdecydowanie dłuższym rzeczywistym czasem pracy w roku (por. tabela 2.25)[512]. Do grupy tych państw należy również Polska. Zestawiając długi czas pracy oraz niskie wartości produkcji nowo wytworzonej w gospodarce, można dojść do wniosku, że wartość wskaźnika wydajności pracy na jedną przepracowaną godzinę w tych państwach, jest w pewnym stopniu zaniżana przez ustalony ustawowo wymiar czasu pracy. Fakt ten należy ocenić negatywnie, gdyż dłuższy czas pracy powinien odzwierciedlać większą wydajność pracy. Jednakże tak nie jest, czego najlepszym przykładem są gospodarki państw UE-15, gdzie przeciętny czas pracy w roku jest o około 250 godzin krótszy niż w Polsce, a produktywność pracy jest zdecydowanie wyższa. Przypuszczać można, że niska efektywność pracy, długi jej czas oraz szybsze przyrosty kosztów zatrudnienia charakteryzują kraje dopiero transformujące się. Pomimo obserwowanych w badanym okresie zmian rozwojowych w Polsce i jej regionach, polegających m.in. na wzroście wydajności pracy, skalę i siłę tych zmian na tle innych państw UE należy ocenić jako niedostateczne. Nie zawsze wzrost wskaźnika wydajności pracy świadczy o tym, że dany kraj jest krajem wysoko rozwiniętym (co zobrazowano na podstawie Polski). Podobnie dłuższy czas pracy, czy także wyższe wynagrodzenia niekoniecznie są gwarancją wytwarzania dóbr lub dostarczania usług o najwyższej wartości. Dysproporcje rozwojowe powinno się minimalizować intensyfikując działalność gospodarczą, implementować najnowsze rozwiązania technologiczne, optymalizować strukturę produkcji, wprowadzać innowacyjne i ogólnodostępne usługi na rynek. Zmiany te w pierwszej kolejności powinny dokonać się w obrębie każdego z regionów. Niezrównoważony rozwój poszczególnych województw będzie dalej pogłębiał skalę nieefektywnego wykorzystania zasobów pracy.

### 4.4. Oddziaływanie płacy minimalnej na koszty pracy w organizacjach gospodarczych

Płaca minimalna to ustawowo ustalony najniższy poziom wynagrodzenia pieniężnego za pracę najemną określony w postaci minimalnego zarobku za pracę w obowiązującym wymiarze czasu np. w tygodniu, w miesiącu, bądź stawki godzinowej[513]. Nie jest to zatem kategoria wynikająca

[511] *Labour productivity and unit labour costs*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_lp_ulc&lang=en [dostęp 04.12.2018].
[512] Wyjątkiem w tym zakresie są Czechy, gdzie roczny czas pracy był krótszy od średniej w UE.
[513] **A. Krajewska**, *Płaca minimalna*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2018, s. 14.

z reguł rynku pracy (popytu na pracę i podaży pracy), lecz element polityki płac[514].

W kontekście polityki społecznej celem płacy minimalnej jest zaspokojenie najbardziej podstawowych potrzeb pracowniczych[515], podniesienie standardów życia najmniej zarabiających grup społecznych oraz złagodzenie napięć społecznych poprzez zmniejszenie rozpiętości płac[516].

Wynagrodzenie minimalne ustalone na zbyt wysokim poziomie w stosunku do rynkowych stawek płac wpływa negatywnie na funkcjonowanie rynku pracy. Najbardziej zagraża pozycji pracowników, którzy wykazują niskie kwalifikacje, nie posiadają doświadczenia zawodowego oraz absolwentom szkół wkraczającym na ten rynek[517]. Krańcowy produkt pracy tej grupy pracowników, będący wynikiem niskiej wydajności pracy, przekracza krańcowy koszt pracy. Wzrost wynagrodzenia minimalnego może ukształtować nową wysokość krańcowego kosztu pracy ponad krańcowy przychód z pracy, prowadząc do zwolnień i wzrostu bezrobocia wśród tych pracowników[518].

Należy podkreślić, że wzrost płacy minimalnej powoduje wzrost świadczeń związanych z wykonywaniem pracy, do których należą[519]:

- dodatek za pracę w porze nocnej;
- wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego;
- wynagrodzenia za przestój z przyczyn leżących po stronie pracodawcy;
- odprawy pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika;
- świadczenia pieniężne dla praktykantów.

Wzrost płacy minimalnej zwiększa koszty funkcjonowania jednostek organizacyjnych, przez co przedsiębiorcy podejmują działania w celu obniżenia pozapłacowych elementów kosztów pracy poprzez: zwiększanie produkcji bez zwiększania zatrudnienia, poprawę wydajności zatrudnionych dotychczas pracowników, zatrudnienie nierejestrowane lub *outsourcing*[520], ograniczenie programów szkoleniowych, redukcję świadczeń socjalnych, rezygnację z premii,

---

[514] **A. Krajewska, S. Roszkowska**, *Płaca minimalna i jej rola w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy w krajach OECD*, w: **E. Kwiatkowski** (red.), *Instytucje rynku pracy…*, op. cit., s. 142.
[515] **W. Jarmołowicz**, *Podstawy makroekonomii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2014, s. 179.
[516] **B. Dańska-Borsiak**, *Płaca minimalna a liczba młodych pracujących. Związki przyczynowe i prognozy wariantowe*, Ekonometria, nr 4(46)/2014, s. 151.
[517] **M. Fic**, *Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie*, Annales. Etyka w życiu gospodarczym, nr 13(1)/2010, s. 201.
[518] **P. Stolarczyk**, *Wpływ płacy minimalnej na funkcjonowanie rynku pracy*, Myśl Ekonomiczna i Polityczna, nr 2(45)/2014, s. 103-104.
[519] **A. Krajewska**, *Płaca…*, op. cit, s. 112.
[520] **B. Dańska-Borsiak**, *Płaca minimalna…*, op. cit., s. 152.

pogorszenie warunków pracy, ograniczenie płatnych urlopów[521].

Jak podaje A. Krajewska, wzrost płacy minimalnej jest korzystny dla gospodarstw domowych (wzrost wynagrodzeń), gospodarki narodowej (wzrost popytu) oraz finansów publicznych (większe wpływy z tytułu podatku dochodowego oraz składek na powszechne ubezpieczenia społeczne). Z kolei w dłuższym okresie może mieć pozytywne skutki także dla przedsiębiorców i gospodarki, ponieważ[522]:

- wzrost kosztów pracy powinien skłaniać do innowacji;
- wzrost poziomu płac w gospodarce wpłynie na wzrost popytu i poprawę koniunktury;
- wzrost kosztów pracy powinien być ważnym impulsem do zmiany strategii konkurowania i przechodzenia od struktury gospodarczej opartej na niskich kwalifikacjach i niskiej technice do struktury wymagającej nowoczesnej technologii, wysokich kwalifikacji i wysokich wynagrodzeń.

Płaca minimalna przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W odniesieniu do zleceniobiorców od 1 stycznia 2017 roku została wprowadzona minimalna stawka godzinowa. Zgodnie z ustawą wysokość minimalnej stawki godzinowej będzie corocznie waloryzowana o wskaźnik wynikający z podzielenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na rok następny przez wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku[523].

Zdaniem przeciwników minimalnej płacy godzinowej rynek powinien sam regulować poziom wynagrodzeń, a wysokość płac powinna zależeć od produktywności oraz poziomu wartości dodanej wytwarzanych dóbr i usług. Zwolennicy tego rozwiązania wskazują na brak przełożenia wzrostu produktywności na wzrost płacy minimalnej, natomiast przedsiębiorcy utrzymują płace na jak najniższym poziomie w celu osiągniecia maksymalnych zysków. Celem minimalnej płacy godzinowej jest redukcja rozwarstwienia społeczeństwa pod względem dochodów i zapewnienie pracującym określonego minimum socjalno-bytowego[524].

Jako, iż reformy podatkowe przeprowadzone w Polsce nie tworzą sprzyjających warunków niwelowaniu nierówności dochodowych, A. Krajewska rozpatrując system opodatkowania

---

[521] **B. Woźniak-Jęchorek**, *Polityka płacy minimalnej w dobie kryzysu – debata wokół koordynacji polityki płacowej w Europie*, Studia Oeconomica Posnaniensia, nr 4(9)/2016, s. 79; **A. Krajewska, S. Krajewski**, *Kontrowersje wokół płacy minimalnej*, w: *Ekonomia dla przyszłości*, Materiały kongresowe IX Kongresu Ekonomistów Polskich, Warszawa, 28-29.11.2013, s. 7-8.
[522] **A. Krajewska**, *Płaca…*, op. cit, s. 115-116.
[523] Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2016 poz. 1265.
[524] **B. Woźniak-Jęchorek**, *Polityka płacy…*, op. cit., s. 81.

pracy w kontekście płacy minimalnej, proponuje[525]:

- zwiększyć progresję podatku dochodowego osób fizycznych;
- zwiększyć kwotę wolną od opodatkowania, w szczególności dla osób o niskich dochodach;
- powiązać ulgi podatkowe dla osób o niskich zarobkach z podejmowaniem zatrudnienia;
- wspierać aktywność na rynku pracy osób o niskich zarobkach poprzez powiązanie ulg podatkowych czy zasiłków z podejmowaniem zatrudnienia np. typu *Working Tax Credit* lub *Child Tax Credit*;
- zmienić relację pomiędzy udziałem podatku dochodowego i składek ubezpieczeniowych w całkowitych obciążeniach pracy;
- wprowadzić ulgi podatkowe lub niższe składki dla pracowników nisko opłacanych, podejmujących pierwszą pracę;
- ograniczyć możliwości nadmiernej optymalizacji opodatkowania poprzez umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, kontrakty menadżerskie oraz ucieczkę do rajów podatkowych w celu redukcji dysproporcji płacowych.

W Polsce obserwuje się historycznie uwarunkowane duże różnice w poziomie rozwoju poszczególnych województw. Sytuacja ta znajduje swoje odzwierciedlenie w różnych poziomach wydajności pracy, a to z kolei prowadzi do dysproporcji płacowych w przekroju regionów i różnic w relacjach pomiędzy płacą minimalną a przeciętnym poziomem wynagrodzenia brutto[526]. Dane tabeli 4.13. przedstawiają poziom i dynamikę zmian płacy minimalnej w Polsce w latach 2004-2016 oraz relację jej wysokości do przeciętnego poziomu miesięcznego wynagrodzenia (współczynnik Kaitza) w województwach lubuskim i wielkopolskim.

[525] **A. Krajewska**, *Płaca…*, op. cit., s. 124-125.
[526] **P. Broniatowska, A. Machrowska, Z. Żółkiewski**, *Wynagrodzenie minimalne w Polsce. Czy powinno być zróżnicowane regionalnie?*, Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 4(36)/2013, s. 126-127, 154-155.

**Tabela 4.13. Poziom płacy minimalnej oraz jego relacja do średniego wynagrodzenia w województwach lubuskim i wielkopolskim w latach 2004–2016**

| Rok | Poziom płacy minimalnej (w zł) [1] | Dynamika poziomu płacy minimalnej (w %) | Województwo lubuskie | | | Województwo wielkopolskie | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) [2] | Dynamika przeciętnego poziomu miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %) | Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %) [1]:[2] | Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) [3] | Dynamika przeciętnego poziomu miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %) | Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (w %) [1]:[3] |
| 2004 | 824,00 | - | 1 967,56 | - | 41,88 | 2 095,33 | - | 39,33 |
| 2005 | 849,00 | 3,03 | 2 032,99 | 3,33 | 41,76 | 2 150,38 | 2,63 | 39,48 |
| 2006 | 899,10 | 5,90 | 2 111,25 | 3,85 | 42,59 | 2 262,75 | 5,23 | 39,73 |
| 2007 | 936,00 | 4,10 | 2 276,83 | 7,84 | 41,11 | 2 455,41 | 8,51 | 38,12 |
| 2008 | 1 126,00 | 20,30 | 2 498,00 | 9,71 | 45,08 | 2 693,11 | 9,68 | 41,81 |
| 2009 | 1 276,00 | 13,32 | 2 640,41 | 5,70 | 48,33 | 2 805,30 | 4,17 | 45,49 |
| 2010 | 1 317,00 | 3,21 | 2 755,38 | 4,35 | 47,80 | 2 947,27 | 5,06 | 44,69 |
| 2011 | 1 386,00 | 5,24 | 2 903,70 | 5,38 | 47,73 | 3 101,33 | 5,23 | 44,69 |
| 2012 | 1 500,00 | 8,23 | 3 034,01 | 4,49 | 49,44 | 3 218,67 | 3,78 | 46,60 |
| 2013 | 1 600,00 | 6,67 | 3 114,69 | 2,66 | 51,37 | 3 335,93 | 3,64 | 47,96 |
| 2014 | 1 680,00 | 5,00 | 3 247,04 | 4,25 | 51,74 | 3 421,43 | 2,56 | 49,10 |
| 2015 | 1 750,00 | 4,17 | 3 375,72 | 3,96 | 51,84 | 3 543,24 | 3,56 | 49,39 |
| 2016 | 1 850,00 | 5,71 | 3 541,91 | 4,92 | 52,23 | 3 711,14 | 4,74 | 49,85 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*, ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz rozporządzeń Rady Ministrów za lata 2004-2016 w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W latach 2004-2016 nastąpił wzrost poziomu płacy minimalnej z 824 zł do 1850 zł, co oznacza wzrost o 124,51%. Najszybszy wzrost płacy minimalnej zaobserwowano w latach 2008 i 2009, kiedy to wynosił on odpowiednio 20,30% i 13,32% rok do roku. Od 2007 roku dynamika wzrostu minimalnego wynagrodzenia była wyższa od tempa wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. W 2004 roku w województwie lubuskim płaca minimalna stanowiła 41,88% średniego wynagrodzenia brutto osiąganego w tym regionie, natomiast w 2016 roku już 52,23%. W analogicznym okresie w Wielkopolsce wartość współczynnika Kaitza wzrosła z 39,33% do 49,85%. Oznacza to, że poziom płacy minimalnej wzrastał szybciej, niż wzrastały wynagrodzenia w obu województwach. Średni wzrost płacy minimalnej w latach 2004-2016 wynosił 7,07%, podczas gdy średni przyrost przeciętnego poziomu wynagrodzeń w województwie lubuskim wynosił 5,04%, a w wielkopolskim 4,90%. Dla porównania, najniższą wartość współczynnika Kaitza zaobserwowano w województwach: mazowieckim (przez cały okres badawczy poniżej 40%), dolnośląskim, śląskim i małopolskim (poniżej 45%). Wyższymi wartościami relacji płacy minimalnej do przeciętnego poziomu odnotowanej na Ziemi Lubuskiej wyróżniały się województwa: kujawsko-pomorskie, podkarpackie,

świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie[527].

W Polsce nie są prowadzone dokładne statystki ukazujące, jaki odsetek zatrudnionych uzyskuje minimalne wynagrodzenie. Dane GUS zawierają jedynie informacje, ilu pracowników uzyskuje wynagrodzenie na poziomie 40% i 50% przeciętnego wynagrodzenia w kraju lub poszczególnych województwach. Z danych tych wynika, że około 20% zatrudnionych w Polsce uzyskuje płacę minimalną. Ponadto niepokojący jest wzrost liczby zatrudnionych, których wynagrodzenia są niższe od połowy średniej krajowej, z około 10% w 2004 roku do prawie 20% ogółu zatrudnionych w 2016 roku. Płace minimalne otrzymuje w województwie lubuskim około 22%, a w wielkopolskim około 27% zatrudnionych. Interpretując te dane należy pamiętać, że w statystyce tej GUS uwzględnił przedsiębiorstwa, które zatrudniają co najmniej 9 pracowników. W mikroprzedsiębiorstwach poziom płac jest niższy niż w większych organizacjach gospodarczych. Oznacza to, że odsetek pracowników zarabiających wynagrodzenie minimalne jest znacznie wyższy.

Zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń w poszczególnych województwach skłaniają do refleksji, czy jednolita wysokość płacy minimalnej właściwej dla całego kraju nie jest zbyt wysoka w regionach słabiej rozwiniętych (o niższym poziomie wydajności pracy). Wzrost płacy minimalnej skutkuje relatywnie wyższymi kosztami pracy, które mogą być barierą prowadzenia działalności gospodarczej, a to skutkować może niższym poziomem zatrudnienia, wyższym bezrobociem i wolniejszym rozwojem gospodarczym, który pogłębi dysproporcje pomiędzy regionami. Coraz wyższa stawka płacy minimalnej jest problemem zwłaszcza mikro- i małych przedsiębiorstw, w których duży udział w kosztach operacyjnych stanowią koszty pracy. W przypadku tych jednostek nawet wolne, lecz systematyczne zwiększenie wynagrodzenia minimalnego może w efekcie prowadzić do istotnego zwiększenia kosztów prowadzenia działalności. Skutkiem zbyt wysokiego wynagrodzenia minimalnego może być również zmniejszenie zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę i wzrost opłacalności zawierania umów cywilnoprawnych lub stosowanie zatrudnienia nierejestrowanego. Skutki podejmowanych przez przedsiębiorstwa tego typu działań mogą znaleźć negatywne odzwierciedlenie w niższych wpływach budżetowych z tytułu opodatkowania pracy[528].

### 4.5. Wpływ kosztów pracy na poziom zatrudnienia, bezrobocia i produktywności pracy w badaniach ekonometrycznych

Badania statystyczne kosztów pracy zaczęły się dopiero na początku lat 90. XX wieku, po

[527] *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej za lata 2004-2016.*
[528] Ibidem, s. 126-127, 154-155.

transformacji gospodarczej[529]. W dotychczasowych symulacjach empirycznych badano wyłącznie wpływ płac na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy, nie uwzględniając kosztów pozapłacowych. Przeprowadzone do tej pory badania wpływu kosztów pracy na zatrudnienie w Polsce, zwłaszcza w odniesieniu do regionów, nie są wystarczająco wyczerpujące, a ich wyniki nie zawsze dają jednoznaczną odpowiedź. Według powszechnej opinii zmiany poziomu kosztów pracy determinują zachowania uczestników rynku, mianowicie ich wzrost powoduje spadek zatrudnienia, wzrost bezrobocia i zmniejsza wydajność pracy. W celu weryfikacji wpływu tychże kosztów na rynek pracy, podjęto próbę przeprowadzenia własnych badań w oparciu o konstrukcję modeli ekonometrycznych. Nim przystąpiono do obliczeń, wszystkie zmienne ciągłe poddano przekształceniu logarytmem naturalnym. Jest to powszechnie występująca praktyka w dziedzinie nauk ekonomicznych, mająca na celu przybliżenie rozkładów zmiennych do teoretycznego rozkładu normalnego. Następnie sprawdzono, jak poszczególne predyktory były powiązane ze zmiennymi zależnymi. W tym celu, dla zmiennych ciągłych, obliczono współczynnik korelacji Pearsona oraz użyto testu t na jego istotność. W przypadku zmiennych dychotomicznych - do zweryfikowania hipotezy czy istotnie różnicują one natężenie zmiennych zależnych – wykorzystano analizę wariancji (czyli test ANOVA). Ostatecznie przystąpiono do sprawdzenia łącznej mocy predykcyjnej tych czynników, które zostały wyłonione metodą selekcji postępującej w modelu regresji liniowej spośród wszystkich, jakie wzięto pod uwagę.

W badaniu sprawdzono wpływ szeregu czynników na 3 zmienne zależne: zatrudnienie, bezrobocie oraz wydajność pracy. Spośród tych czynników wybrano tylko te, które charakteryzowały się posiadaniem unikatowej wariancji, tzn. nie były silnie skorelowane z pozostałymi predyktorami. Jeżeli wartość współczynnika korelacji wynosiła ponad 0,80, to zmienne uznano za bardzo silnie współzależne. Wówczas jeden z czynników spośród tak silnie skorelowanej pary był usuwany z dalszych analiz. Tym sposobem ostatecznie wyłoniono 9 czynników (6 typu ciągłego oraz 3 typu dychotomicznego), których wpływ na zmienne zależne starano się oszacować w dalszej części analiz. Korelacje 6 czynników typu ciągłego z analizowanymi zmiennymi zależnymi przedstawiono w tabeli 4.14.

[529] **J. Stasiak**, *Koszty pracy…*, op. cit., w: **A. Krajewska** (red.), *Koszty i produktywność…*, op. cit., s. 8-9; **Z. Lonc**, *Jak się liczy koszty…*, op. cit., s. 14.

**Tabela 4.14. Wartości współczynnika korelacji Pearsona (r) dla zależności między zmiennymi wyjaśniającymi a wyjaśnianymi oraz istotność (p) tych korelacji**

| Województwo | Zmienna | Ln_Zatrudnienie | | Ln_Bezrobocie | | Ln_Wydajność pracy | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | r | p | r | p | r | p |
| Lubuskie | Ln_Zatrudnienie | 1,00 | | -0,67 | <,001 | 0,43 | 0,001 |
| | Ln_Bezrobocie | -0,67 | <,001 | 1,00 | | -0,73 | <,001 |
| | Ln_Wydajność pracy | 0,43 | 0,001 | -0,73 | <,001 | 1,00 | |
| | Ln_Indeks cen dóbr i usług konsumpcyjnych | -0,17 | 0,237 | 0,11 | 0,437 | -0,16 | 0,260 |
| | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | 0,55 | <,001 | -0,75 | <,001 | 0,94 | <,001 |
| | Ln_Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia | -0,40 | 0,004 | 0,57 | <,001 | -0,80 | <,001 |
| | Ln_Klin podatkowy | -0,53 | <,001 | 0,52 | <,001 | -0,57 | <,001 |
| | Ln_Wartość inwestycji | 0,53 | <,001 | -0,71 | <,001 | 0,59 | <,001 |
| | Ln_Wyniki finansowe osiągane przez przedsiębiorstwa | 0,45 | 0,001 | -0,68 | <,001 | 0,53 | <,001 |
| Wielkopolskie | Ln_Zatrudnienie | 1,00 | | -0,81 | <,001 | 0,80 | <,001 |
| | Ln_Bezrobocie | -0,81 | <,001 | 1,00 | | -0,64 | <,001 |
| | Ln_Wydajność pracy | 0,80 | <,001 | -0,64 | <,001 | 1,00 | |
| | Ln_Indeks cen dóbr i usług konsumpcyjnych | -0,24 | 0,090 | 0,02 | 0,901 | -0,17 | 0,218 |
| | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | 0,90 | <,001 | -0,69 | <,001 | 0,95 | <,001 |
| | Ln_Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia | -0,80 | <,001 | 0,50 | <,001 | -0,82 | <,001 |
| | Ln_Klin podatkowy | -0,56 | <,001 | 0,57 | <,001 | -0,63 | <,001 |
| | Ln_Wartość inwestycji | 0,61 | <,001 | -0,62 | <,001 | 0,77 | <,001 |
| | Ln_Wyniki finansowe osiągane przez przedsiębiorstwa | 0,75 | <,001 | -0,60 | <,001 | 0,67 | <,001 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016, Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016,* ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz rozporządzeń Rady Ministrów za lata 2004-2016 w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W badaniu zweryfikowano również, czy zmienna kodująca informacje o wystąpieniu zmiany klina podatkowego (w drodze obniżenia składki rentowej od 2008 roku) istotnie rozróżniała poziomy zatrudnienia, bezrobocia i produktywności pracy. Cechę tę potraktowano jako zmienną dychotomiczną. Ustalanie wysokości danin publicznych (w tym również składek ubezpieczeniowych) jest jednym z działań dyskrecjonalnych podejmowanych w ramach polityki fiskalnej. Takie postępowanie wymaga wcześniejszego przygotowania, przeanalizowania i podjęcia decyzji o ich zastosowaniu. Siła oddziaływania takich działań teoretycznie może być ustalona przez decydentów (w tym przypadku rząd) kształtujących politykę makroekonomiczną państwa. Zaletą stosowania instrumentów dyskrecjonalnych jest fakt, że za ich pomocą można dokładniej wpływać na działanie mechanizmu rynkowego (m.in. na poziom popytu globalnego czy zatrudnienia). W tabeli 4.15. wykazano, w jaki sposób zmiana klina podatkowego kształtowała zmienne zależne przed (przyjęto zmienną o wartości 0) i po reformie (przyjęto zmienną o wartości 1), a w celu sprawdzenia czy różnice w poziomie wartości zmiennych zależnych są

istotne użyto jednoczynnikowej analizy wariancji.

**Tabela 4.15. Wyniki analizy wariancji badającej wpływ zmiany klina podatkowego w 2008 roku na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy**

| Województwo | Zmienna zależna | Klin podatkowy | Średnia | Odchylenie standardowe | N | Test F | p | $\Delta\eta^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lubuskie | Ln_Zatrudnienie | 0 | 5,37 | 0,05 | 16 | 20,01 | <,001 | 0,29 |
| | | 1 | 5,43 | 0,04 | 36 | | | |
| | Ln_Bezrobocie | 0 | 4,33 | 0,27 | 16 | 29,05 | <,001 | 0,37 |
| | | 1 | 3,92 | 0,25 | 36 | | | |
| | Ln_Wydajność pracy | 0 | 9,78 | 0,09 | 16 | 68,72 | <,001 | 0,58 |
| | | 1 | 10,08 | 0,13 | 36 | | | |
| Wielkopolskie | Ln_Zatrudnienie | 0 | 6,83 | 0,05 | 16 | 51,88 | <,001 | 0,51 |
| | | 1 | 6,95 | 0,06 | 36 | | | |
| | Ln_Bezrobocie | 0 | 5,16 | 0,30 | 16 | 27,16 | <,001 | 0,35 |
| | | 1 | 4,76 | 0,24 | 36 | | | |
| | Ln_Wydajność pracy | 0 | 9,74 | 0,10 | 16 | 84,24 | <,001 | 0,63 |
| | | 1 | 10,10 | 0,14 | 36 | | | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Przy podejmowaniu działań dyskrecjonalnych występują poważne trudności w praktycznym ich zastosowaniu, wynikające przede wszystkim z faktu, że w zakresie polityki fiskalnej występuje szereg opóźnień, najpierw związanych z identyfikacją wahań cyklu koniunkturalnego, następnie z przygotowaniem projektu działań, które będą odpowiedzią na ten szok, skończywszy na procesie legislacyjnym, jaki projekt ten musi przejść, aby został zaimplementowany do systemu. W praktyce opóźnienia bywają wielomiesięczne, przez co tego rodzaju działania często okazują się nieskuteczne. Kolejnym etapem analiz było sprawdzenie siły oddziaływania zmiany klina podatkowego na zmienne zależne z rocznym (tabela 4.16.) oraz dwuletnim opóźnieniem (tabela 4.17.). Dane obu tabel wskazują, że w przypadku wszystkich zmiennych zależnych różnice w ich poziomie były bardziej zauważalne z rocznym opóźnieniem efektu, aniżeli dwuletnim, kiedy to następstwa zmiany klina podatkowego były mniejsze. Potwierdza się zatem teza, że polityka fiskalna działa z kilkunastomiesięcznym opóźnieniem.

Analiza wariancji wykazała, że w obu województwach w okresach po wystąpieniu zmian klina podatkowego, w drodze obniżenia składki rentowej niezależnie od przyjętego okresu opóźnienia, następował wzrost zatrudnienia oraz wydajności pracy, natomiast w przypadku bezrobocia następował jego spadek. Efekty charakteryzowały się jednak dużą rozpiętością ich wielkości. Niezależnie od województwa, największe wielkości efektów zmian ($\Delta\eta^2$), w każdej z 3 analizowanych zmiennych, obserwowano w przypadku produktywności pracy.

**Tabela 4.16. Wyniki analizy wariancji badającej opóźniony o jeden rok wpływ zmiany klina podatkowego w 2008 roku na zatrudnienie, bezrobocie i produktywność**

| Województwo | Zmienna zależna | Klin podatkowy | Średnia | Odchylenie standardowe | N | Test F | p | $\Delta\eta^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lubuskie | Ln_Zatrudnienie | 0 | 5,38 | 0,06 | 20 | 9,28 | <,001 | 0,16 |
| | | 1 | 5,43 | 0,04 | 32 | | | |
| | Ln_Bezrobocie | 0 | 4,23 | 0,33 | 20 | 13,55 | <,001 | 0,21 |
| | | 1 | 3,93 | 0,25 | 32 | | | |
| | Ln_Wydajność pracy | 0 | 9,80 | 0,09 | 20 | 102,17 | <,001 | 0,67 |
| | | 1 | 10,11 | 0,11 | 32 | | | |
| Wielkopolskie | Ln_Zatrudnienie | 0 | 6,85 | 0,06 | 20 | 40,67 | <,001 | 0,45 |
| | | 1 | 6,96 | 0,06 | 32 | | | |
| | Ln_Bezrobocie | 0 | 5,03 | 0,37 | 20 | 8,44 | <,001 | 0,14 |
| | | 1 | 4,79 | 0,24 | 32 | | | |
| | Ln_Wydajność pracy | 0 | 9,76 | 0,10 | 20 | 122,51 | <,001 | 0,71 |
| | | 1 | 10,12 | 0,12 | 32 | | | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

**Tabela 4.17. Wyniki analizy wariancji badającej opóźniony o dwa lata wpływ zmiany klina podatkowego w 2008 roku na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy**

| Województwo | Zmienna zależna | Klin podatkowy | Średnia | Odchylenie standardowe | N | Test F | p | $\Delta\eta^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Lubuskie | Ln_Zatrudnienie | 0 | 5,39 | 0,06 | 24 | 7,44 | <,05 | 0,13 |
| | | 1 | 5,43 | 0,03 | 28 | | | |
| | Ln_Bezrobocie | 0 | 4,21 | 0,31 | 24 | 15,03 | <,001 | 0,23 |
| | | 1 | 3,90 | 0,26 | 28 | | | |
| | Ln_Wydajność pracy | 0 | 9,83 | 0,10 | 24 | 103,88 | <,001 | 0,68 |
| | | 1 | 10,13 | 0,11 | 28 | | | |
| Wielkopolskie | Ln_Zatrudnienie | 0 | 6,86 | 0,06 | 24 | 48,06 | <,001 | 0,49 |
| | | 1 | 6,97 | 0,06 | 28 | | | |
| | Ln_Bezrobocie | 0 | 5,01 | 0,35 | 24 | 8,19 | <,01 | 0,14 |
| | | 1 | 4,77 | 0,25 | 28 | | | |
| | Ln_Wydajność pracy | 0 | 9,80 | 0,13 | 24 | 108,47 | <,001 | 0,68 |
| | | 1 | 10,15 | 0,11 | 28 | | | |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Kolejnym etapem analizy jest sprawdzenie, które z czynników były istotnymi predyktorami poziomu zatrudnienia (tabela 4.18.). Analiza wykazała, że w przypadku Ziemi Lubuskiej istotnymi predyktorami były: przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy oraz wartość inwestycji w regionie. Oba predyktory charakteryzowały się dodatnim kierunkiem wpływu, tzn. wraz z ich wzrostem rosło też zatrudnienie. Wzrost kosztów pracy o 1% wiązał się ze wzrostem zatrudnienia średnio o 0,1%, natomiast wzrost wartości inwestycji o 1% skutkował wzrostem zatrudnienia przeciętnie o 0,04%. W przypadku województwa wielkopolskiego, skonstruowano dwa modele: jeden tylko dla wpływu kosztów pracy i drugi dla tego samego predyktora wraz z wpływem opóźnionego efektu zmiany klina podatkowego o 1 rok. Przyczyną, dla którego sporządzono oba modele były wysokie wartości współkorelacji tych dwóch predyktorów, co

mogłoby pociągać za sobą ryzyko sztucznego wzrostu oszacowań współczynników, nieodzwierciedlających rzeczywistych relacji. O wysokiej współkorelacji dwóch predyktorów z modelu drugiego dla województwa wielkopolskiego może również świadczyć wartość współczynnika standaryzowanego (β) większa od 1, jak i wartość VIF bliska 5. W związku z czym, oszacowania drugiego modelu dla Wielkopolski, powinny być traktowane z ostrożnością. Pierwszy model wykazał, że wzrost kosztów pracy o 1% skutkował wzrostem poziomu zatrudnienia przeciętnie o 0,38%. Drugi model wskazuje, że wzrost kosztów pracy o 1% wiązał się ze wzrostem wielkości zatrudnienia przeciętnie o 0,56%, a efekt obniżenia klina podatkowego występujący z rocznym opóźnieniem wiązał się ze wzrostem liczby zatrudnionych średnio o 0,08%.

**Tabela 4.18. Wyniki oszacowań regresji liniowej dla modeli przewidujących poziom zatrudnienia na podstawie predyktorów wyłonionych metodą selekcji postępującej**

| Województwo | Model | Predyktor | Współczynniki niestandaryzowane | | β | Test t | p | Statystyki współliniowości | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | B | SE | | | | Tolerancja | VIF |
| Lubuskie | 1 | (Stała) | 4,33 | 0,25 | | 17,63 | <,001 | | |
| | | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | 0,10 | 0,03 | 0,40 | 3,05 | <,01 | 0,75 | 1,33 |
| | | Ln_Wartość inwestycji | 0,04 | 0,02 | 0,33 | 2,50 | <,05 | 0,75 | 1,33 |
| Wielkopolskie | 1 | (Stała) | 3,75 | 0,22 | | 17,02 | <,001 | | |
| | | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | 0,38 | 0,03 | 0,90 | 14,35 | <,001 | 1,00 | 1,00 |
| | 2 | (Stała) | 2,39 | 0,38 | | 6,30 | <,001 | | |
| | | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | 0,56 | 0,05 | 1,30 | 11,76 | <,001 | 0,24 | 4,13 |
| | | Opóźniony efekt zmiany klina podatkowego o 1 rok | 0,08 | 0,02 | 0,46 | 4,16 | <,001 | 0,24 | 4,13 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016, Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Oba modele w sposób istotny przewidywały wartość zatrudnienia na podstawie wyselekcjonowanych predyktorów (tabela 4.19.), przy czym model dla województwa wielkopolskiego wyjaśniał zdecydowanie większą część wariancji zmiennej zależnej (skorygowane $R^2 = 0,81$) dla modelu jednoczynnikowego, niż miało to miejsce w przypadku województwa lubuskiego (skorygowane $R^2 = 0,45$).

**Tabela 4.19. Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modeli wpływu zmiennych objaśniających wyłonionych w badaniu na poziom zatrudnienia**

| Województwo | Model | Test F | p | Współczynnik determinacji $R^2$ | Skorygowane $R^2$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Lubuskie | 1 | 12,72 | <,001 | 0,45 | 0,41 |
| Wielkopolskie | 1 | 205,90 | <,001 | 0,80 | 0,80 |
| | 2 | 145,25 | <,001 | 0,86 | 0,85 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016, Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Model regresji przewidującej poziom bezrobocia (tabela 4.20.) w województwie lubuskim wyłonił 3 istotne predyktory, wszystkie o ujemnych wartościach oszacowań: przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy, wartość inwestycji oraz wyniki finansowe osiągane przez przedsiębiorstwa. Ujemne wartości oznaczają, że wraz ze wzrostem poziomu predyktorów następował spadek bezrobocia. Spośród tych predyktorów, dwa pierwsze charakteryzowały się największymi wartościami standaryzowanych sił efektów, odpowiednio β = -0,41 i β = -0,40, miał największy wpływ na poziom bezrobocia. Wzrost kosztów pracy o 1% wiązał się ze spadkiem liczby bezrobotnych przeciętnie o 0,66%, natomiast wzrost wartości inwestycji o 1% wiązał się ze spadkiem poziomu bezrobocia średnio o 0,31%. W przypadku województwa wielkopolskiego jedynym istotnym predyktorem był przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy, charakteryzujący się ujemnym wpływem na zmienną zależną. Wzrost kosztów pracy o 1% wiązał się ze spadkiem bezrobocia średnio o 1,17%. Z kolei jednoprocentowy wzrost wyników finansowych osiąganych przez przedsiębiorstwa w Wielkopolsce, skutkował spadkiem poziomu bezrobocia średnio o 0,26%.

**Tabela 4.20. Wyniki oszacowań regresji liniowej dla modeli przewidujących poziom bezrobocia na podstawie predyktorów wyłonionych metodą selekcji postępującej**

| Województwo | Predyktor | Współczynniki niestandaryzowane | | β | Test t | p | Statystyki współliniowości | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | SE | | | | Tolerancja | VIF |
| Lubuskie | (Stała) | 14,45 | 0,94 | | 15,37 | <,001 | | |
| | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | -0,66 | 0,15 | -0,41 | -4,52 | <,001 | 0,53 | 1,88 |
| | Ln_Wartość inwestycji | -0,31 | 0,06 | -0,40 | -5,16 | <,001 | 0,75 | 1,34 |
| | Ln_Wyniki finansowe osiągane przez przedsiębiorstwa | -0,26 | 0,08 | -0,28 | -3,29 | <,001 | 0,61 | 1,63 |
| Wielkopolskie | (Stała) | 14,47 | 1,42 | | 10,18 | <,001 | | |
| | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | -1,17 | 0,17 | -0,69 | -6,75 | <,001 | 1,00 | 1,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Oba modele w sposób istotny przewidywały poziom bezrobocia na podstawie wyselekcjonowanych predyktorów (tabela 4.21.), przy czym model dla województwa lubuskiego wyjaśniał zdecydowanie większą część wariancji zmiennej zależnej (skorygowane $R^2$ = 0,78).

**Tabela 4.21. Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modeli wpływu zmiennych objaśniających wyłonionych w badaniu na poziom bezrobocia**

| Województwo | Test F | p | Współczynnik determinacji $R^2$ | Skorygowane $R^2$ |
|---|---|---|---|---|
| Lubuskie | 59,60 | <,001 | 0,79 | 0,78 |
| Wielkopolskie | 45,56 | <,001 | 0,48 | 0,47 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Model regresji przewidującej poziom produktywności pracy w województwie lubuskim, jak i w województwie wielkopolskim (tabela 4.22.), wyłonił dwa istotne predyktory, oba o dodatnich wartościach oszacowań: przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy oraz wartość inwestycji. W obu województwach poziom kosztów pracy charakteryzował się zdecydowanie większą siłą wpływu na poziom wydajności pracy w porównaniu do wartości inwestycji. Wzrost kosztów pracy o 1% wiązał się ze wzrostem wydajności średnio o około 0,8% w obu województwach. Natomiast wzrost wartości inwestycji o 1% wiązał się ze wzrostem wydajności przeciętnie o 0,08% w województwie lubuskim i 0,16% w wielkopolskim.

**Tabela 4.22. Wyniki oszacowań regresji liniowej dla modeli przewidujących poziom wydajności pracy na podstawie predyktorów wyłonionych metodą selekcji postępującej**

| Województwo | Predyktor | Współczynniki niestandaryzowane | | β | Test t | p | Statystyki współliniowości | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | SE | | | | Tolerancja | VIF |
| Lubuskie | (Stała) | 2,93 | 0,35 | | 8,40 | <,001 | | |
| | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | 0,81 | 0,05 | 0,85 | 16,64 | <,001 | 0,75 | 1,33 |
| | Ln_Wartość inwestycji | 0,08 | 0,02 | 0,18 | 3,46 | <,001 | 0,75 | 1,33 |
| Wielkopolskie | (Stała) | 1,79 | 0,30 | | 5,89 | <,001 | | |
| | Ln_Przeciętny miesięczny poziom kosztów pracy | 0,85 | 0,05 | 0,76 | 18,42 | <,001 | 0,61 | 1,64 |
| | Ln_Wartość inwestycji | 0,16 | 0,02 | 0,30 | 7,36 | <,001 | 0,61 | 1,64 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

Modele dla obu województw w sposób istotny przewidywały wydajność pracy na podstawie wyselekcjonowanych predyktorów (tabela 4.23.). Dodatkowo oba modele niemalże całkowicie wyjaśniły zmienność wydajności pracy przy użyciu tych samych zmiennych (skorygowane $R^2$ przyjmowało wartości powyżej 90%).

**Tabela 4.23. Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modeli wpływu zmiennych objaśniających wyłonionych w badaniu na poziom wydajności pracy**

| Województwo | Test F | p | Współczynnik determinacji $R^2$ | Skorygowane $R^2$ |
|---|---|---|---|---|
| Lubuskie | 230,17 | <,001 | 0,91 | 0,90 |
| Wielkopolskie | 461,06 | <,001 | 0,95 | 0,95 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*.

W przeprowadzonym badaniu sprawdzono istotność predykcyjną modeli z wieloma zmiennymi, do których predyktory były dobierane w kolejnych etapach selekcji postępującej. W związku z powyższym w modelu końcowym znalazły się jedynie najistotniejsze predyktory oraz te wyjaśniające unikatową część wariancji zmiennych zależnych. Z uwagi na to, że wpływy klina podatkowego i relacji płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia nie

znalazły się w modelach, oszacowano ich siłę wpływu w oddzielnych modelach z jedną zmienną objaśniającą.

**Tabela 4.24. Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modelu wpływu klina podatkowego na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy**

| Województwo | Zmienne zależne | Test F | p | Współczynnik determinacji $R^2$ |
|---|---|---|---|---|
| Lubuskie | Ln_Zatrudnienie | 19,71 | <,001 | 0,28 |
| | Ln_Bezrobocie | 18,87 | <,001 | 0,27 |
| | Ln_Wydajność pracy | 23,95 | <,001 | 0,32 |
| Wielkopolskie | Ln_Zatrudnienie | 23,08 | <,001 | 0,32 |
| | Ln_Bezrobocie | 23,83 | <,001 | 0,32 |
| | Ln_Wydajność pracy | 32,38 | <,001 | 0,39 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016, Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016.*

W pierwszej kolejności sprawdzono, czy klin podatkowy (relacja kosztów pozapłacowych do całkowitych kosztów pracy) był istotnym predyktorem zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy (tabela 4.24). W tym celu wykonano 6 odrębnych analiz regresji liniowych, gdzie zmienne zależne były przewidywane na podstawie klina podatkowego w podziale na województwa, przy zachowaniu zasady *ceteris paribus*. Analiza wariancji wskazuje, że wszystkie 6 modeli były istotne statystycznie. Największą wartość współczynnika determinacji określającego, jaką część wariancji zmiennej zależnej została wyjaśniona przez dany predyktor, posiadał model dla zmiennej produktywności pracy w województwie wielkopolskim ($R^2$ = 0,39). Oznacza to, że poziom klina podatkowego w województwie wielkopolskim pozwalał na wyjaśnianie jedynie 39% zmienności wydajności produkcji.

**Tabela 4.25. Wyniki oszacowań modelu regresji liniowej dla wpływu klina podatkowego na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy**

| Województwo | Zmienne zależne | Predyktor | Współczynniki niestandaryzowane | | β | Test t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | B | SE | | | |
| Lubuskie | Ln_Zatrudnienie | (Stała) | 4,76 | 0,15 | | 32,72 | <,001 |
| | | Ln_Klin podatkowy | -0,73 | 0,16 | -0,53 | -4,44 | <,001 |
| | Ln_Bezrobocie | (Stała) | 8,01 | 0,91 | | 8,77 | <,001 |
| | | Ln_Klin podatkowy | 4,45 | 1,03 | 0,52 | 4,34 | <,001 |
| | Ln_Wydajność pracy | (Stała) | 7,49 | 0,51 | | 14,69 | <,001 |
| | | Ln_Klin podatkowy | -2,80 | 0,57 | -0,57 | -4,89 | <,001 |
| Wielkopolskie | Ln_Zatrudnienie | (Stała) | 5,84 | 0,22 | | 25,97 | <,001 |
| | | Ln_Klin podatkowy | -1,22 | 0,25 | -0,56 | -4,80 | <,001 |
| | Ln_Bezrobocie | (Stała) | 9,18 | 0,88 | | 10,42 | <,001 |
| | | Ln_Klin podatkowy | 4,84 | 0,99 | 0,57 | 4,88 | <,001 |
| | Ln_Wydajność pracy | (Stała) | 6,84 | 0,55 | | 12,38 | <,001 |
| | | Ln_Klin podatkowy | -3,54 | 0,62 | -0,63 | -5,69 | <,001 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016, Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016.*

W przypadku województwa lubuskiego wzrost klina podatkowego o 1 p. proc. wiązał

się ze średnim spadkiem zatrudnienia o 0,73% i wydajności pracy o 2,80% oraz przeciętnym wzrostem bezrobocia o 4,45%. W przypadku Wielkopolski wzrost relacji kosztów pozapłacowych do całkowitych kosztów pracy o 1 p. proc. powodował, że liczba zatrudnionych spadła średnio o 1,22% oraz malała produktywność pracy o 3,54%. Klin podatkowy w Wielkopolsce powodował wzrost przeciętnego poziomu bezrobocia o 4,84% (por. tabela 4.25.).

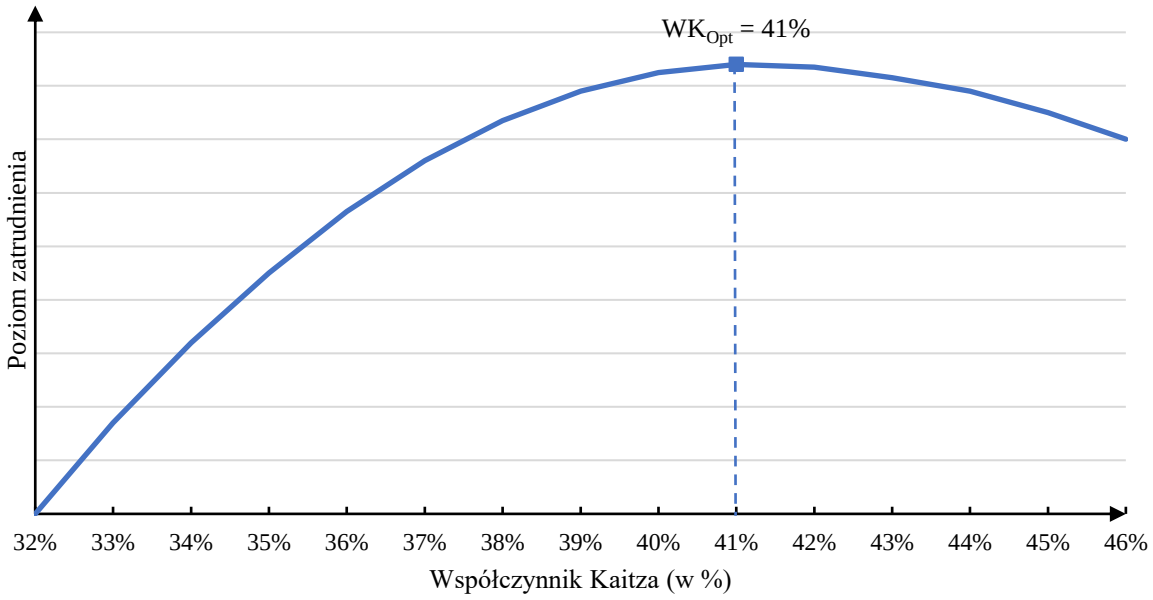
Siłę oddzielnego oddziaływania poziomu klina podatkowego na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy, ze względu na relatywnie niewielkie wyjaśnienie modelu (współczynnik determinacji $R^2$ przyjmował wartości zdecydowanie niższe niż wzorcowo przyjęte w literaturze 80%), należy traktować z dużą ostrożnością. Badanie dostarcza jednak cenną informację o potencjalnym kierunku oddziaływania tej zmiennej. Klin podatkowy, tj. udział kosztów pozapłacowych w całkowitych kosztach pracy, może obniżać zatrudnienie i produktywność pracy i podwyższać bezrobocie. Uważa się, że wysokie pozapłacowe koszty pracy ograniczają też liczbę nowotworzonych miejsc pracy. Przekonanie to znajduje swoje uzasadnienie także w neoklasycznej teorii popytu na pracę. W myśl tej doktryny decyzje zatrudnieniowe pracodawców zależą od relacji stawek płac do krańcowej produktywności pracy. Relacja ta wpływa na położenie ekonomiczne podmiotów gospodarczych, a to przekłada się na przedsięwzięcia inwestycyjne i produkcyjne, których rezultatem są odpowiednie rozmiary popytu na pracę[530]. Zatem klin podatkowy w Polsce może przyczyniać się do niższego zatrudnienia, wyższej stopy bezrobocia, do zaniżania oficjalnych płac, rozrostu szarej strefy czy też zatrudniania na części etatu. Klin podatkowy wskazywany jest też często jako przyczyna tzw. pułapki bezrobocia. Powstaje ona w wyniku zmniejszonych oczekiwań, co do wysokości dochodu z tytułu pracy (pomniejszonego o opodatkowanie) w porównaniu z uzyskiwanym przez bezrobotnych dochodem pozapłacowym[531]. Osłabia to intensywność poszukiwania pracy, co w konsekwencji może utrwalać istniejące bezrobocie, jak też zwiększać jego rozmiary[532]. Należy zauważyć, że sytuacja na rynku pracy nie zależy tylko i wyłącznie od wysokości kosztów pracy, a zwłaszcza ich pozapłacowej części, gdyż są one jednym z wielu czynników na nią wpływających.

Dotychczasowe badania wpływu płacy minimalnej na rynek pracy nie dają jednoznacznej odpowiedzi. Ze względu na fakt, że płaca minimalna pełni funkcję kosztową, często podkreśla się, że wraz z jej wzrostem maleje zatrudnienie, a co za tym idzie - rośnie stopa

[530] **E. Kryńska, E. Kwiatkowski**, *Podstawy wiedzy…*, op. cit., s. 98-100.
[531] Jest to tzw. stopa zastąpienia, czyli relacja zasiłku do zarobków. Wskaźnik ten uznawany jest za „miernik hojności systemu zasiłkowego".
[532] **W. Jarmołowicz, Ł. Ziębakowski**, *Koszty pracy i ich uwarunkowania w Polsce i Unii Europejskiej - perspektywa porównawcza*, Studia Prawno-Ekonomiczne, tom CVII/2018, s. 299.

bezrobocia. Jednakże badania przeprowadzone przez Z. Jacukowicz[533] i Wiesława Golnaua[534] w 2007 roku oraz Małgorzatę Fic[535] w 2010 roku nie potwierdzają tej zależności. Co więcej, do pewnego poziomu relacji płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia w danym państwie lub regionie, może ona nawet stymulować zatrudnienie. Wówczas funkcja dochodowa, popytowa, motywacyjna, społeczna i aktywizacji zawodowej wiedzie prym nad funkcją kosztową. M. Fic swoje badania przeprowadziła w oparciu o neoklasyczną funkcję produkcji, która opisuje relację pomiędzy nakładami pracy oraz nakładami kapitału a wielkością wytworzonego produktu. Do analiz wprowadzono również zmienną udziału płacy minimalnej w stosunku do płacy przeciętnej (współczynnik Kaitza). Funkcja ta osiągała optimum w punkcie, w którym współczynnik ten wynosi 41% (wykres 4.3.). Przy takiej relacji płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia, w badanej gospodarce zatrudnionych jest najwięcej osób (wówczas najczęściej dochodzi do porozumienia między stroną popytową i podażową rynku pracy). Jeśli współczynnik Kaitza ($WK_{Opt}$) przekroczy 41%, to płaca minimalna nie będzie czynnikiem stymulującym zatrudnienie, a najprawdopodobniej negatywnie wpłynie na poziom zatrudnienia.

**Wykres 4.3. Zależność pomiędzy wskaźnikiem Kaitza a poziomem zatrudnienia**




Źródło: **M. Fic**, *Wpływ płacy…*, op. cit., s. 201.

W województwie lubuskim przez cały okres badawczy, a w wielkopolskim od 2008 roku wartość współczynnika Kaitza przewyższała graniczną wartość 41%. Przyrosty udziału

[533] **Z. Jacukowicz**, *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*, IPiSS, Warszawa 2007, s. 97-101.
[534] **W. Golnau**, *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007, s. 69.
[535] **M. Fic**, *Wpływ płacy…*, op. cit., s. 201.

płacy minimalnej do przeciętnego poziomu wynagrodzenia w obu województwach były zbliżone (por. tabela 4.13).

**Tabela 4.26. Wyniki oszacowań modelu regresji liniowej dla wpływu relacji płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy**

| Województwo | Zmienne zależne | Predyktor | Współczynniki niestandaryzowane | | β | Test t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | B | SE | | | |
| Lubuskie | Ln_Zatrudnienie | (Stała) | 5,59 | 0,06 | | 93,73 | <,001 |
| | | Ln_Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia | -0,22 | 0,07 | -0,40 | -3,06 | <,001 |
| | Ln_Bezrobocie | (Stała) | 2,42 | 0,33 | | 7,26 | <,001 |
| | | Ln_Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia | 1,94 | 0,39 | 0,57 | 4,91 | <,001 |
| | Ln_Wydajność pracy | (Stała) | 11,31 | 0,14 | | 80,35 | <,001 |
| | | Ln_Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia | -1,57 | 0,17 | -0,80 | -9,43 | <,001 |
| Wielkopolskie | Ln_Zatrudnienie | (Stała) | 7,52 | 0,06 | | 117,89 | <,001 |
| | | Ln_Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia | -0,67 | 0,07 | -0,80 | -9,48 | <,001 |
| | Ln_Bezrobocie | (Stała) | 3,42 | 0,36 | | 9,37 | <,001 |
| | | Ln_Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia | 1,62 | 0,40 | 0,50 | 4,04 | <,001 |
| | Ln_Wydajność pracy | (Stała) | 11,58 | 0,16 | | 72,23 | <,001 |
| | | Ln_Relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia | -1,77 | 0,18 | -0,82 | -10,03 | <,001 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*, ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz rozporządzeń Rady Ministrów za lata 2004-2016 w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W kolejnym etapie badania sprawdzono przy użyciu modelu z jedną zmienną i pozostałych warunkach stałych, czy relacja płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia była istotnym predyktorem zatrudnienia, bezrobocia i wydajności produkcji (tabela 4.26.). W tym celu wykonano 6 odrębnych analiz regresji liniowych, gdzie zmienne zależne były przewidywane na podstawie wysokości współczynnika Kaitza w obu badanych województwach. W przypadku województwa lubuskiego wzrost relacji płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia o 1 p. proc. wiązał się ze średnim spadkiem zatrudnienia o 0,22% i wydajności pracy o 1,57 % oraz przeciętnym wzrostem bezrobocia o 1,94%. W przypadku województwa wielkopolskiego wraz ze wzrostem współczynnika Kaitza o 1 p. proc. poziom zatrudnienia oraz wydajności pracy malały przeciętnie odpowiednio o 0,67% oraz 1,77%, a także wzrastała liczba bezrobotnych przeciętnie o 1,62%.

Wyniki analizy wariancji wykazały, że wszystkie 6 modeli były istotne statystycznie. Największą wartość $R^2$ posiadał model dla zmiennej zależnej wydajności pracy w województwie wielkopolskim ($R^2$ = 0,67). Oznacza to, że poziom relacji płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie wielkopolskim pozwalał na wyjaśnianie 67% zmienności produktywności pracy (tabela 4.27.).

**Tabela 4.27. Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modelu wpływu relacji płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy**

| Województwo | Zmienne zależne | Test F | p | Współczynnik determinacji $R^2$ |
|---|---|---|---|---|
| Lubuskie | Ln_Zatrudnienie | 9,38 | <,001 | 0,16 |
| | Ln_Bezrobocie | 24,11 | <,001 | 0,33 |
| | Ln_Wydajność pracy | 89,00 | <,001 | 0,64 |
| Wielkopolskie | Ln_Zatrudnienie | 89,82 | <,001 | 0,64 |
| | Ln_Bezrobocie | 16,33 | <,001 | 0,25 |
| | Ln_Wydajność pracy | 100,65 | <,001 | 0,67 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników Statystycznych województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, *Roczników statystycznych województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016* oraz *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*, ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz rozporządzeń Rady Ministrów za lata 2004-2016 w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Dotychczasowy dorobek ekonomistów oraz przeprowadzona analiza regresji liniowej wskazują, że ustalając wysokość płacy minimalnej ustawodawca powinien zachować pewną ostrożność, gdyż wpływ stosunku płacy minimalnej do płacy przeciętnej na zatrudnienie i bezrobocie może być dwukierunkowy. Przyrosty płacy minimalnej są szybsze od przeciętnego poziomu wynagrodzeń w kraju i województwach, co skutkuje wzrostem współczynnika Kaitza i spadkiem liczby pracowników. Płaca minimalna, jako instrument polityki płac, wpływa na koszty funkcjonowania podmiotów gospodarczych przez zmiany kosztów pracy szczególnie w tych przedsiębiorstwach, gdzie zatrudnia się najsłabiej wykwalifikowanych pracowników. Jej wzrost może demotywować pracodawców do tworzenia miejsc pracy lub prowadzić do zwolnień. Z punktu widzenia polityki społecznej minimalne wynagrodzenie może przyczyniać się do ograniczenia ubóstwa. Płacę minimalną najczęściej pobierają pracownicy bez doświadczenia zawodowego, o niskim wykształceniu lub osoby debiutujące na rynku pracy. Stąd też wzrost relacji płacy minimalnej do średniego krajowego poziomu może przyczynić się do wzrostu podaży pracy. Tak więc płaca minimalna może również stymulować poziom zatrudnienia, zwiększając szanse wskazanych grup społecznych na znalezienie godnej pracy.

Według danych zawartych w tabeli 4.26., siła oddziaływania płacy minimalnej na zatrudnienie, bezrobocie i wydajność pracy w województwie lubuskim i wielkopolskim była różna. W tym miejscu należy podkreślić, że w UE, a także w Polsce od lat trwają dyskusje dotyczące jej poziomu i reguł ustalania. Z tego powodu często pojawiają się postulaty

zróżnicowania regionalnego wysokości płacy minimalnej[536]. Takie rozwiązanie jest promowane w Polsce przez Forum Obywatelskiego Rozwoju, a krytykowane przez związki zawodowe[537]. Według zwolenników regionalizacji płacy minimalnej, rozwiązanie to miałoby przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia w najsłabiej rozwiniętych województwach. Jak wskazują badania, zwiększenie płacy minimalnej w najuboższych regionach sprawi, że dynamicznie wzrosną koszty zatrudnienia. Zbyt wysoki jej poziom zaszkodzi nie tylko pracodawcom, ale również najsłabiej uposażonym pracownikom. Jej podniesienie najprawdopodobniej nie wpłynie na poprawę jakości życia pracobiorców, wręcz przeciwnie, może przyczynić się do zwolnienia ich z pracy, gdyż pracodawca będzie chciał minimalizować koszty prowadzenia działalności. Chcąc redukować koszty pracy przedsiębiorstwo zastąpi czynnik pracy kapitałem lub zatrudni pracownika w szarej strefie. Z kolei, obniżenie płacy minimalnej w danym regionie będzie budzić poczucie niesprawiedliwości wśród jego mieszkańców. Doprowadzi to do migracji zarobkowej wewnątrz kraju, niekiedy nawet niezbyt odległej, gdyż w sąsiadującym regionie płaca minimalna może być zdecydowanie wyższa. Ponadto sytuacja, w której pracownicy wykonujący te same, najprostsze czynności, w różnych miejscach w kraju i za różną stawkę płacy minimalnej może doprowadzić do spadku ich produktywności.

Kolejną przeszkodą zróżnicowania płacy minimalnej według regionów jest sposób ustalania optymalnej wysokości. Niezwykle trudno wyznaczyć metodę i wskaźniki, na podstawie których możliwe byłoby dokonanie jej zróżnicowania w sposób, który nie budziłyby kontrowersji. Ponadto reforma polegająca na dywersyfikacji płacy minimalnej według regionów byłaby bardzo kosztowna, a nie wiadomo czy przyniosłaby wymierne korzyści. Odpowiednią drogą do poprawienia sytuacji materialnej pracowników najsłabiej doświadczonych i najmniej wykwalifikowanych wydają się być działania zmierzające do podniesienia poziomu kapitału ludzkiego, programy aktywizacji zawodowej, zatrudnianie subsydiowane lub reforma systemu podatkowo-składkowego, która obniżyłaby koszty pozapłacowe zatrudnienia.

## 4.6. Koszty pracy w opinii uczestników rynku pracy

### 4.6.1. Koszty pracy i ich implikacje wobec decyzji zatrudnieniowych przedsiębiorstw

Zaangażowanie pracowników w proces działalności podmiotów gospodarczych wiąże się z koniecznością ponoszenia kosztów związanych z zatrudnieniem, czyli kosztów pracy. Przedsiębiorstwo kierując się rachunkiem ekonomicznym dąży do redukcji tych kosztów.

---

[536] **B. Dańska-Borsiak**, *Płaca minimalna…*, op. cit., s. 152.

[537] *Komunikat FOR: Płaca minimalna: Rząd szkodzi gospodarce nie pomagając najbiedniejszym*, https://for.org.pl/pl/a/3949,Komunikat-FOR-Placa-minimalna-Rzad-szkodzi-gospodarce-nie-pomagajac-najbiedniejszym [dostęp: 22.02.2019].

Celem badania było poznanie opinii pracodawców na temat wpływu kosztów pracy na funkcjonowanie przedsiębiorstw, politykę zatrudnienia i płac, a także poznanie stosowanych metod obniżania kosztów pracy. Jako narzędzie badawcze wykorzystano ustrukturyzowany kwestionariusz ankiety (załącznik 1). Badanie zrealizowano w dwóch etapach. W pierwszym etapie, w październiku 2018 roku, narzędzie badawcze poddano procedurze pilotażu, który pozwolił na weryfikację i doprecyzowanie pytań oraz wariantów odpowiedzi. Badaniem pilotażowym objęto 21 przedsiębiorstw. Etap drugi, tj. badanie zasadnicze, zrealizowano w okresie od grudnia 2018 do kwietnia 2019 roku. Kwestionariusz ankiety został rozesłany do 350 przedsiębiorstw na terenie województwa lubuskiego i 520 podmiotów działających w Wielkopolsce. W celu uzyskania wyższego poziomu zwrotu kwestionariuszy, część z nich dostarczono do respondentów, a następnie odebrano osobiście. Skorzystano także z uprzejmości biur rachunkowych, świadczących usługi w zakresie prowadzenia ksiąg, które pośredniczyły w przekazywaniu i odbiorze ankiet od przedsiębiorców. Na prośbę o wypełnienie ankiety pozytywnie odpowiedziało 78 respondentów z województwa lubuskiego (uzyskana stopa zwrotu – 22,29%) i 102 z Wielkopolski (stopa zwrotu 19,62%).

Większość pytań stanowiły pytania składające się z kilku wariantów odpowiedzi, a ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Ponadto przy każdym pytaniu pozostawiono możliwość podania odpowiedzi innej niż sugerowane, stąd odsetki nie we wszystkich pytaniach sumują się do 100.

W toku realizacji badania napotkano na następujące trudności:

- w badaniu pilotażowym kwestionariusz ankiety zawierał pytania dotyczące m.in. działalności w szarej strefie, metod obniżania kosztów pracy poprzez zatrudnienie nieformalne lub nieewidencjonowanie części wynagrodzeń pracowników. 12 respondentów nie odpowiedziało na te pytania. W związku z tym - w obawie o niski zwrot ankiet - w badaniu właściwym z pytań tych zrezygnowano;
- rozproszenie terytorialne przedsiębiorstw, które zostały zaproszone do wzięcia udziału w badaniu;
- opóźnienia w odsyłaniu wypełnionych kwestionariuszy przez respondentów.

W badaniu wzięły udział przedsiębiorstwa o różnej wielkości, mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników (tabela 4.28.).

**Tabela 4.28. Liczba i struktura badanych przedsiębiorstw według wielkości zatrudnienia**

| Wielkość przedsiębiorstwa | Województwo lubuskie | | Województwo wielkopolskie | |
|---|---|---|---|---|
| | Liczba respondentów | % | Liczba respondentów | % |
| Mikroprzedsiębiorstwo (zatrudniające do 9 pracowników) | 31 | 39,74 | 53 | 51,96 |
| Małe przedsiębiorstwo (zatrudniające od 10 do 49 pracowników) | 23 | 29,49 | 26 | 25,49 |
| Średnie przedsiębiorstwo (zatrudniające od 50 do 249 pracowników) | 17 | 21,79 | 14 | 13,73 |
| Duże przedsiębiorstwo (zatrudniające więcej niż 250 pracowników) | 7 | 8,97 | 9 | 8,82 |
| Łącznie | 78 | 100,00 | 102 | 100,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analizę zebranych w toku badawczym danych rozpoczęto od opinii pracodawców na temat rozwoju przedsiębiorstw oraz utrzymania i tworzenia miejsc pracy w Polsce.

Jako główną barierę rozwoju przedsiębiorstw (tabela 4.29.) ankietowani najczęściej wskazywali wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia pracowników (57,69% badanych dla województwa lubuskiego i 68,63% dla Wielkopolski). Kolejnymi najliczniej wskazywanymi barierami były skomplikowane, niejasne i niestabilne przepisy podatkowe (48,72% przedsiębiorców z województwa lubuskiego i 47,06% w Wielkopolsce) oraz wysokie podatki (odpowiednio 51,28% i 44,12% osób w województwie lubuskim i wielkopolskim). Największe różnice w odpowiedziach pomiędzy obydwoma województwami dotyczyły 2 barier: rozbudowanych obowiązków biurokratycznych, częściej wskazywanych w lubuskim (43,59%) niż wielkopolskim (29,41%) oraz wysokich pozapłacowych kosztów zatrudnienia pracowników, które były częściej wskazywane w Wielkopolsce (68,63%) niż w Lubuskiem (57,69%). Porównanie częstości wskazywania poszczególnych barier względem wielkości przedsiębiorstwa pokazuje, że wysokie pozapłacowe koszty pracy podawane jako najczęstsza bariera rozwoju przedsiębiorczości dla całej grupy badawczej obu województw dla każdej z grup wielkości przedsiębiorstw, były pierwszą lub drugą najliczniej wskazywaną barierą. Z kolei największe różnice we wskazywanych barierach pomiędzy przedsiębiorstwami o różnej wielkości dotyczyły rozbudowanych obowiązków biurokratycznych. W Lubuskiem była to najczęściej wskazywana przez mikroprzedsiębiorstwa bariera rozwoju przedsiębiorczości (67,74% badanych w tej grupie w porównaniu do 17,39-42,86% dla przedsiębiorstw o innej wielkości). W Wielkopolsce rozbudowane obowiązki biurokratyczne były z kolei najczęściej wskazywane przez duże przedsiębiorstwa (55,56% w tej grupie ankietowanych w porównaniu do 22,64-34,62% w innych podgrupach wielkości przedsiębiorstw). Pracodawcy z województwa lubuskiego, jako inne

## Tabela 4.29. Główne bariery rozwoju przedsiębiorstw w Polsce

| Jakie są według Pana/Pani główne bariery rozwoju przedsiębiorstw w Polsce? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Skomplikowane, niejasne i niestabilne przepisy podatkowe | 48,39 | 52,17 | 47,06 | 42,86 | 48,72 | 54,72 | 42,31 | 42,86 | 22,22 | 47,06 |
| Nieprzychylne przedsiębiorcom i niedostosowane do realiów funkcjonowania przedsiębiorstw prawo pracy | 41,94 | 39,13 | 29,41 | 14,29 | 35,90 | 33,96 | 38,46 | 21,43 | 33,33 | 33,33 |
| Wysokie podatki | 61,29 | 39,13 | 52,94 | 42,86 | 51,28 | 50,94 | 42,31 | 35,71 | 22,22 | 44,12 |
| Wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia pracowników | 64,52 | 56,52 | 47,06 | 57,14 | 57,69 | 77,36 | 61,54 | 64,29 | 44,44 | 68,63 |
| Trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników | 22,58 | 21,74 | 17,65 | 28,57 | 21,79 | 15,09 | 26,92 | 21,43 | 11,11 | 18,63 |
| Szara strefa i nieuczciwa konkurencja | 45,16 | 26,09 | 23,53 | 14,29 | 32,05 | 39,62 | 23,08 | 14,29 | 11,11 | 29,41 |
| Rozbudowane obowiązki biurokratyczne | 67,74 | 17,39 | 35,29 | 42,86 | 43,59 | 22,64 | 34,62 | 28,57 | 55,56 | 29,41 |
| Niski poziom infrastruktury gospodarczej | 6,45 | 8,70 | 11,76 | 14,29 | 8,97 | 5,66 | 3,85 | 7,14 | 0,00 | 4,90 |
| Trudny dostęp do źródeł finansowania przedsiębiorstw | 22,58 | 21,74 | 11,76 | 14,29 | 19,23 | 11,32 | 7,69 | 21,43 | 11,11 | 11,76 |
| Opóźnienia w regulowaniu należności przez kontrahentów (tzw. zatory płatnicze) | 29,03 | 34,78 | 23,53 | 28,57 | 29,49 | 37,74 | 19,23 | 42,86 | 22,22 | 32,35 |
| Inne | 3,23 | 8,70 | 5,88 | 0,00 | 5,13 | 5,66 | 15,38 | 7,14 | 0,00 | 7,84 |
| Uważam, że nie ma takich barier | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.30. Główne bariery utrzymania lub tworzenia miejsc pracy w Polsce

| Jakie są według Pana/Pani główne bariery utrzymania i tworzenia miejsc pracy w Polsce? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Wysokie pozapłacowe koszty pracy | 87,10 | 73,91 | 76,47 | 57,14 | 78,21 | 71,70 | 80,77 | 64,29 | 44,44 | 70,59 |
| Narzucona prawem płaca minimalna | 45,16 | 34,78 | 29,41 | 28,57 | 37,18 | 54,72 | 46,15 | 35,71 | 11,11 | 46,08 |
| Wysokie koszty wyposażenia miejsc pracy | 32,26 | 21,74 | 23,53 | 14,29 | 25,64 | 35,85 | 30,77 | 21,43 | 11,11 | 30,39 |
| Niechęć bezrobotnych do podjęcia pracy | 25,81 | 13,04 | 5,88 | 14,29 | 16,67 | 15,09 | 7,69 | 7,14 | 0,00 | 10,78 |
| Brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach | 9,68 | 8,70 | 17,65 | 28,57 | 12,82 | 22,64 | 11,54 | 14,29 | 22,22 | 18,63 |
| Presja ze strony pracowników na wzrost wynagrodzeń, premii oraz innych świadczeń pracowniczych | 29,03 | 34,78 | 11,76 | 14,29 | 25,64 | 35,85 | 34,62 | 28,57 | 22,22 | 33,33 |
| Wygórowane oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników | 41,94 | 30,43 | 23,53 | 28,57 | 33,33 | 30,19 | 46,15 | 42,86 | 33,33 | 36,27 |
| Wymogi z zakresu prawa pracy (np. obowiązki i ograniczenia warunków zatrudnienia, wynagrodzenia za urlopy, czas choroby, nadgodziny, przepisy BHP) | 19,35 | 4,35 | 11,76 | 42,86 | 15,38 | 15,09 | 11,54 | 7,14 | 11,11 | 12,75 |
| Niskie wydatki państwa na wsparcie zatrudnienia | 16,13 | 8,70 | 5,88 | 0,00 | 10,26 | 7,55 | 19,23 | 14,29 | 11,11 | 11,76 |
| Inne | 3,23 | 0,00 | 5,88 | 0,00 | 2,56 | 9,43 | 3,85 | 0,00 | 0,00 | 5,88 |
| Uważam, że nie ma takich barier | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

bariery rozwoju przedsiębiorstw wskazali rosnącą opłacalność importu dóbr z zagranicy, często zmieniające się ceny surowców oraz migracje pracowników za granicę. Z kolei wielkopolskie przedsiębiorstwa dodatkowo wskazywały na niestabilną sytuację polityczną i gospodarczą, częste kontrole administracji skarbowej oraz dużą rotację pracowników.

Następnie w tabeli 4.30. przedstawiono opinię badanych pracodawców na temat barier utrzymania i tworzenia miejsc pracy w Polsce. Dla obu województw pracodawcy zdecydowanie najczęściej wskazywali na wysokie pozapłacowe koszty pracy (ponad 70% przedsiębiorców w obu regionach). Kolejne najliczniej wskazywane odpowiedzi obejmowały narzuconą prawem płacę minimalną oraz wygórowane oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników, jednak odsetek odpowiedzi dla obu barier wynosił już tylko 33,33-46,08% zależnie od czynnika i regionu. Największa różnica w częstości odpowiedzi pomiędzy obydwoma województwami dotyczyła narzuconej prawem płacy minimalnej, która była częściej wskazywana w Wielkopolsce (46,08%) niż w Lubuskiem (37,18%). Porównanie odpowiedzi udzielanych przez przedstawicieli przedsiębiorstw o różnej wielkości wskazuje, że wysokie pozapłacowe koszty pracy były również najczęstszą odpowiedzią dla każdej grupy wielkości przedsiębiorstw w obu województwach. Z kolei największe różnice w odsetku odpowiedzi pomiędzy grupami przedsiębiorstw o różnej wielkości dla województwa lubuskiego dotyczyły wymogów z zakresu prawa pracy (np. obowiązków i ograniczeń warunków zatrudnienia, wynagrodzenia za urlopy, czasu choroby, nadgodzin, przepisów BHP), które były najczęściej wskazywane przez duże przedsiębiorstwa (42,86% w porównaniu do 4,35-19,35% do innych badanych przedsiębiorstw).

Dla Wielkopolski największe różnice w częstości odpowiedzi względem wielkości przedsiębiorstwa przypadały na narzuconą prawem płacę minimalną, która miała najwięcej odpowiedzi w grupie mikroprzedsiębiorstw (54,72% osób w porównaniu do 11,11-46,15% dla innych grup wielkości przedsiębiorstw). Narzucona prawem płaca minimalna była tym częściej wskazywana jako bariera tworzenia i utrzymania miejsc pracy, im mniejszą liczbę pracowników zatrudniało przedsiębiorstwo. W województwie lubuskim pracodawcy wskazywali również, że za barierę utrzymania i tworzenia miejsc pracy uznać można zbyt długie okresy wdrożeniowe nowych pracowników oraz obawy o szybkie ich odejście, podczas gdy przedsiębiorcy z Wielkopolski na zbyt wysokie koszty szkolenia.

Ankietowani zostali również zapytani o opinię na temat kosztów pracy w Polsce na tle innych państw UE (tabela 4.31.). Najczęściej wskazywaną odpowiedzią dla obu badanych regionów była opinia, że na tle innych państw UE Polska jest krajem taniej siły roboczej, którą podzielało odpowiednio 43,59% oraz 50,00% badanych pracodawców w województwie lubuskim i wielkopolskim. Opinia o niskiej cenie siły roboczej w Polsce była też najpopularniejsza

dla każdej z podgrup wielkości przedsiębiorstw w obu regionach, z najniższym odsetkiem odpowiedzi dla mikroprzedsiębiorstw (38,71% odpowiedzi w tej grupie wielkości przedsiębiorstw w Lubuskiem oraz 47,17% w Wielkopolsce), zaś najwyższym odsetkiem wskazań dla przedsiębiorstw średnich (odpowiednio 52,94% i 57,14%). Opinię mówiącą, że pracownicy w Polsce zarabiają zbyt dużo po uwzględnieniu efektywności pracy podzielało 29,49% pracodawców z województwa lubuskiego i 17,65% z wielkopolskiego.

Pracodawcy zostali również zapytani o wpływ kosztów pracy na funkcjonowanie ich przedsiębiorstwa (tabela 4.32.). Dla grupy wszystkich respondentów najczęściej wskazywanym skutkiem obecnego poziomu kosztów pracy było niezatrudnianie kolejnych pracowników (60,26% osób dla województwa lubuskiego oraz 48,04% dla wielkopolskiego). W przypadku regionu lubuskiego brak kolejnych zatrudnień był również najczęstszą odpowiedzią dla każdej z grup wielkości przedsiębiorstw (najniższy odsetek dla średnich firm: 47,06%, zaś największy dla mikroprzedsiębiorstw: 67,74%). W Wielkopolsce niezatrudnianie kolejnych pracowników było główną konsekwencją kosztów pracy dla mikro- i małych przedsiębiorstw (odpowiednio 54,72% oraz 46,15%), podczas gdy pracodawcy z przedsiębiorstw dużych i średnich najczęściej wskazywali na inne konsekwencje kosztów pracy dla ich firm. Pracodawcy z obu województw, niezależnie od wielkości prowadzonej firmy wskazali, że koszty pracy determinują wzrost cen ich dóbr lub usług oraz skłaniają do stosowania elastycznych form zatrudnienia. Średnie i duże przedsiębiorstwa prowadzące działalność o charakterze produkcyjnym wskazały, że czynnik ludzki zastępują nakładami kapitału (proces mechanizacji produkcji). Tylko 1% respondentów dla obu regionów był zdania, że koszty pracy nie mają wpływu na ich przedsiębiorstwa (ale już 11,11-14,29% przedstawicieli dużych przedsiębiorstw).

W pytaniu o wpływ wzrostu kosztów pracy spowodowanego podwyżkami minimalnego wynagrodzenia na przedsiębiorstwa respondentów (tabela 4.33.) najczęstszą odpowiedzią w obu regionach była konieczność podwyżki płac pracownikom więcej zarabiającym (44,87% w województwie lubuskim oraz 32,35% dla Wielkopolski). Kolejnymi często zaznaczanymi czynnikami były: niezatrudnianie nowych pracowników oraz podwyżki cen produktów i usług (22,55-34,62% zależnie od czynnika i regionu). Konieczność podwyżki płac pracownikom więcej zarabiającym była również czynnikiem o najwyższej różnicy w odsetku wskazań między obydwoma regionami. Porównanie odpowiedzi względem wielkości przedsiębiorstw wskazuje, że konieczność podwyżki płac pracownikom więcej zarabiającym była najczęściej wskazywana w Lubuskiem przez wszystkie przedsiębiorstwa z wyjątkiem średnich oraz w wielkopolskim przez wszystkie grupy z wyjątkiem firm małych. Średnie przedsiębiorstwa w Lubuskiem

## Tabela 4.31. Koszty pracy w Polsce na tle pozostałych państw Unii Europejskiej w opinii pracodawców

| Koszty pracy w Polsce są tematem licznych dyskusji w mediach. Która z poniższych opinii oddaje najbardziej Pana/Pani stanowisko w tej kwestii? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Na tle innych państw Unii Europejskiej Polska jest krajem taniej siły roboczej | 38,71 | 43,48 | 52,94 | 42,86 | 43,59 | 47,17 | 50,00 | 57,14 | 55,56 | 50,00 |
| Na tle innych państw Unii Europejskiej płace w Polsce są na odpowiednim poziomie i właściwie oddają efektywność pracy | 22,58 | 26,09 | 29,41 | 42,86 | 26,92 | 33,96 | 30,77 | 35,71 | 22,22 | 32,35 |
| Na tle innych państw Unii Europejskiej w Polsce pracownicy zarabiają zbyt wiele, jeśli weźmiemy pod uwagę efektywność pracy | 38,71 | 30,43 | 17,65 | 14,29 | 29,49 | 18,87 | 19,23 | 7,14 | 22,22 | 17,65 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.32. Wpływ kosztów pracy na funkcjonowanie przedsiębiorstw

| W jaki sposób koszty pracy wpływają na Pana/Pani przedsiębiorstwo? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącz-nie |
| Niezatrudnianie kolejnych pracowników | 67,74 | 60,87 | 47,06 | 57,14 | 60,26 | 54,72 | 46,15 | 28,57 | 44,44 | 48,04 |
| Część stanowisk jest nieobsadzona, co uniemożliwia zawieranie nowych kontraktów | 0,00 | 13,04 | 11,76 | 0,00 | 6,41 | 5,66 | 7,69 | 0,00 | 0,00 | 4,90 |
| Ograniczają lub zmuszają do rezygnacji z inwestycji | 48,39 | 26,09 | 23,53 | 28,57 | 34,62 | 28,30 | 19,23 | 14,29 | 11,11 | 22,55 |
| Uniemożliwiają działanie na nowych rynkach | 25,81 | 13,04 | 11,76 | 14,29 | 17,95 | 9,43 | 23,08 | 21,43 | 11,11 | 14,71 |
| Inny | 9,68 | 17,39 | 29,41 | 28,57 | 17,95 | 18,87 | 26,92 | 57,14 | 66,67 | 30,39 |
| Nie wpływają | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14,29 | 1,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 11,11 | 0,98 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.33. Wpływ podwyższania płacy minimalnej na funkcjonowanie przedsiębiorstw

| Jaki wpływ na funkcjonowanie Pana/Pani przedsiębiorstwa ma wzrost kosztów pracy spowodowany podwyżkami minimalnego wynagrodzenia? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Zwolnienia pracowników | 6,45 | 13,04 | 11,76 | 14,29 | 10,26 | 7,55 | 3,85 | 7,14 | 11,11 | 6,86 |
| Niezatrudnianie nowych pracowników | 38,71 | 17,39 | 52,94 | 28,57 | 34,62 | 24,53 | 26,92 | 14,29 | 22,22 | 23,53 |
| Podwyżki cen produktów i usług | 48,39 | 30,43 | 11,76 | 14,29 | 32,05 | 26,42 | 19,23 | 21,43 | 11,11 | 22,55 |
| Podniesienie produktywności pracy | 0,00 | 4,35 | 0,00 | 0,00 | 1,28 | 5,66 | 0,00 | 7,14 | 0,00 | 3,92 |
| Ograniczenie kosztów niezwiązanych z zatrudnieniem | 12,90 | 8,70 | 5,88 | 0,00 | 8,97 | 11,32 | 15,38 | 14,29 | 0,00 | 11,76 |
| Konieczność podwyżki płac pracownikom więcej zarabiającym | 48,39 | 34,78 | 41,18 | 71,43 | 44,87 | 28,30 | 23,08 | 57,14 | 44,44 | 32,35 |
| Inny | 6,45 | 13,04 | 5,88 | 28,57 | 10,26 | 13,21 | 26,92 | 35,71 | 33,33 | 21,57 |
| Nie mają wpływu | 3,23 | 0,00 | 0,00 | 14,29 | 2,56 | 3,77 | 3,85 | 7,14 | 22,22 | 5,88 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

najczęściej (52,94%) wskazywały na niezatrudnianie nowych pracowników jako konsekwencję wzrostu kosztów pracy spowodowanego podwyżkami minimalnego wynagrodzenia, zaś małe przedsiębiorstwa w Wielkopolsce najliczniej odpowiadały, że są to niezatrudnianie nowych pracowników oraz inne czynniki, 26,92% dla obu odpowiedzi. Do innych skutków podwyższania płacy minimalnej, pracodawcy z obu województw wskazali m.in. na zmiany formy zatrudnienia pracowników na umowy cywilnoprawne. Przy czym odsetek badanych przedsiębiorstw z Wielkopolski zdecydowanie częściej udzielał takiej odpowiedzi. Mikro- i małe przedsiębiorstwa z województwa lubuskiego dodatkowo zmuszone są do tymczasowego zmniejszenia wolumenu produkcji. Tylko 2,56-5,88% respondentów dla obu regionów była zdania, że podwyżki minimalnego wynagrodzenia nie mają wpływu na koszty pracy (ale już 14,29-22,22% przedstawicieli dużych przedsiębiorstw).

Pracodawcy odpowiedzieli również na pytanie o plany związane z poziomem wynagrodzeń na najbliższe miesiące (tabela 4.34.). Połowa respondentów nie potrafiła określić swoich planów w tym obszarze (50,00% badanych pracodawców w Lubuskiem i 52,94% w Wielkopolsce). Dla pracodawców, którzy byli w stanie sprecyzować swoje plany związane z płacami, najczęstszą odpowiedzią było utrzymanie poziomu wynagrodzeń (odpowiednio 33,33% i 34,31% odpowiedzi). Na plany podniesienia poziomu płac wskazywało odpowiednio 14,10% i 11,76%, zaś zamiary obniżenia poziomu wynagrodzeń miało nie więcej niż 3% badanych, zależnie od województwa. Porównanie wskazywanych odpowiedzi względem wielkości przedsiębiorstwa wykazało, że zwiększenie poziomu wynagrodzeń planowały przede wszystkim firmy duże. Dla planów utrzymania lub obniżenia poziomu wynagrodzeń nie zauważono jednoznacznej zależności względem wielkości przedsiębiorstwa.

Kolejne przeanalizowane pytanie dotyczyło przyczyn zwlekania z podnoszeniem wynagrodzeń pracownikom (tabela 4.35.). Najczęściej wymienianymi czynnikami dla obu województw były: wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia pracowników (52,56% ankietowanych w województwie lubuskim oraz 34,31% w wielkopolskim) oraz argument mówiący, że podwyżki wynagrodzeń są drogie, a ich znacząca część zasila budżet państwa a nie pracowników (51,28% w Lubuskiem i 49,02% w Wielkopolsce). Wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia pracowników są jednocześnie wskaźnikiem o największej różnicy w odsetku odpowiedzi pomiędzy obydwoma regionami. Inne czynniki były wskazywane przez nie więcej niż 20% respondentów, każdy z nich. Porównując częstość poszczególnych odpowiedzi względem wielkości przedsiębiorstwa, największe różnice widoczne są dla czynnika: niski poziom zaangażowania pracowników i relatywnie niska produktywność, dla którego wraz ze wzrostem wielkości

## Tabela 4.34. Plany dotyczące kształtowania poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie

| W ciągu najbliższych miesięcy w Pana/Pani przedsiębiorstwie planowane jest: (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Zwiększenie poziomu wynagrodzeń | 12,90 | 13,04 | 11,76 | 28,57 | 14,10 | 7,55 | 11,54 | 14,29 | 33,33 | 11,76 |
| Utrzymanie aktualnego poziomu płac | 25,81 | 39,13 | 35,29 | 42,86 | 33,33 | 33,96 | 30,77 | 57,14 | 11,11 | 34,31 |
| Obniżenie poziomu wynagrodzeń | 3,23 | 0,00 | 5,88 | 0,00 | 2,56 | 0,00 | 3,85 | 0,00 | 0,00 | 0,98 |
| Trudno powiedzieć | 58,06 | 47,83 | 47,06 | 28,57 | 50,00 | 58,49 | 53,85 | 28,57 | 55,56 | 52,94 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.35. Przyczyny zwlekania z podnoszeniem wynagrodzeń pracownikom

| Jakie są przyczyny zwlekania z podnoszeniem wynagrodzeń pracownikom w Pana/Pani przedsiębiorstwie? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Słaba kondycja finansowa przedsiębiorstwa | 19,35 | 13,04 | 5,88 | 0,00 | 12,82 | 13,21 | 3,85 | 14,29 | 11,11 | 10,78 |
| Wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia pracowników | 61,29 | 47,83 | 47,06 | 42,86 | 52,56 | 32,08 | 42,31 | 35,71 | 22,22 | 34,31 |
| Niski poziom zaangażowania pracowników i relatywnie niska produktywność | 6,45 | 26,09 | 23,53 | 28,57 | 17,95 | 1,89 | 34,62 | 42,86 | 33,33 | 18,63 |
| Brak uznania pracy, umiejętności pracowników | 9,68 | 17,39 | 11,76 | 14,29 | 12,82 | 5,66 | 3,85 | 21,43 | 0,00 | 6,86 |
| Niska skala uzwiązkowienia i niewielka powszechność układów zbiorowych | 0,00 | 0,00 | 5,88 | 0,00 | 1,28 | 0,00 | 0,00 | 7,14 | 11,11 | 1,96 |
| Podwyżki wynagrodzeń są drogie, a ich znacząca część zasila budżet państwa a nie pracowników | 61,29 | 43,48 | 41,18 | 57,14 | 51,28 | 47,17 | 57,69 | 35,71 | 55,56 | 49,02 |
| Inne | 12,90 | 13,04 | 5,88 | 28,57 | 12,82 | 3,77 | 7,69 | 21,43 | 11,11 | 7,84 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.36. Podwyżki wynagrodzeń a wielkość podmiotów gospodarczych

| Czy w ostatnich 12 miesiącach nastąpił w Pana/Pani przedsiębiorstwie wzrost płac? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Tak | 35,48 | 56,52 | 70,59 | 57,14 | 51,28 | 54,72 | 42,31 | 42,86 | 88,89 | 52,94 |
| Nie | 64,52 | 43,48 | 29,41 | 42,86 | 48,72 | 45,28 | 57,69 | 57,14 | 11,11 | 47,06 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

przedsiębiorstwa rósł odsetek osób wskazujących (od 1,89-6,45% mikroprzedsiębiorstw do 28,57-33,33% dużych przedsiębiorstw). Z kolei wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia pracowników były widocznie rzadziej wskazywane przez przedsiębiorstwa duże niż pozostałe (dla województwa lubuskiego odpowiednio 42,86% dla dużych przedsiębiorstw w porównaniu do 47,06-61,29% dla pozostałych i dla Wielkopolski 22,22% dla dużych przedsiębiorstw w porównaniu do 32,08-42,31% dla pozostałych). W obu województwach, jako pozostałe powody zwlekania z przyznawaniem podwyżek pracownikom wskazano dostępność taniej siły roboczej, którą upatruje się w imigrantach zza wschodniej granicy Polski. Lubuskie firmy wskazały również na brak presji ze strony pracowników oraz zastępowanie podwyżek wynagrodzeń benefitami, np. zwrot kosztów dojazdów, dofinansowanie kursów doszkalających, zajęć sportowych, ponadstandardowa opieka medyczna.

Nieznacznie ponad połowa ankietowanych pracodawców wskazała, że w ciągu ostatniego roku podniesiono w ich firmie płace (51,28% dla województwa lubuskiego i 52,94% dla wielkopolskiego). Odsetek przedsiębiorstw, które podniosły płace był najwyższy dla średnich firm w Lubuskiem (70,59%) oraz dużych firm w Wielkopolsce (88,89%). Dla Wielkopolski sytuacja w dużych przedsiębiorstwach wyróżnia się mocno na tle pozostałych grup wielkości przedsiębiorstw (mniejsze firmy podnosiły pensje w przypadku 42,31-54,72%, zależnie od wielkości przedsiębiorstwa). Z kolei w województwie lubuskim wyraźnie mniejszy odsetek podniesionych płac dotyczył mikroprzedsiębiorstw (35,48% w porównaniu do 56,52-70,59% dla pozostałych wielkości przedsiębiorstw) (tabela 4.36.).

Przedsiębiorcy, którzy potwierdzili wzrost płac w ich firmach w ostatnim roku zostali następnie zapytani o powody wspomnianych podwyżek pensji (tabela 4.37.). Najczęściej podawaną przyczyną dla obu województw była obawa o odejście najlepszych pracowników (50,00% ankietowanych w Lubuskiem i 55,56% w Wielkopolsce). Kolejnymi powodami obserwowanymi spójnie dla obu województw, jednak z poziomem znacznie wyższym dla województwa lubuskiego, były wzrost wysokości płacy minimalnej oraz presja pracowników (odpowiednio 40,00% i 35,00% dla województwa lubuskiego oraz 29,63% i 27,78% dla Wielkopolski). Powód pojawiający się istotnie tylko w województwie lubuskim to trudności z pozyskaniem nowych pracowników (35,00% w porównaniu do 7,41% dla Wielkopolski). Z kolei reakcja na trwały wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej był istotnym argumentem dla Wielkopolski (29,63% w porównaniu do 17,50% dla województwa lubuskiego). Analiza w podziale na wielkość przedsiębiorstwa pokazuje, że dla obu województw obawa przed odejściem najlepszych pracowników była najczęściej wskazywanym powodem podwyżek dla każdej grupy wielkości badanych firm, z najwyższym poziomem dla województwa lubuskiego

w przypadku firm dużych (75,00%), zaś dla Wielkopolski z podobnym poziomem dla firm małych, średnich i dużych (62,50-66,67%). Niektóre badane przedsiębiorstwa podwyżkę płac motywowały indywidualnym sukcesem pracowników lub rozszerzeniem zakresu obowiązków.

Najczęściej wymienianym przez ankietowanych powodem nieobniżania pensji w celu optymalizacji kosztów pracy (tabela 4.38.) było ryzyko odejścia najlepiej wykwalifikowanych pracowników (52,56% osób z województwa lubuskiego oraz 44,12% dla Wielkopolski). Kolejne argumenty dla województwa lubuskiego obejmowały: problem z rekrutacją kandydatów do pracy (35,90%), porównywanie przez pracowników płacy do płac w innych przedsiębiorstwach (35,90%) oraz brak akceptacji pracowników nagłego i niespodziewanego spadku dochodów (33,33%). Z kolei dla Wielkopolski były to kolejno: brak akceptacji pracowników nagłego i niespodziewanego spadku dochodów (34,31%), pogorszenie wizerunku przedsiębiorstwa jako obecnego i potencjalnego pracodawcy (27,45%) oraz spadek motywacji do pracy i zaangażowania pracowników (24,51%). Największą różnicę w odsetku odpowiedzi pomiędzy obydwoma województwami odnotowano dla problemów z rekrutacją kandydatów do pracy, na którą wskazało 35,90% ankietowanych w Lubuskiem i tylko 12,75% w Wielkopolsce. Struktura odpowiedzi względem wielkości przedsiębiorstwa różniła się pomiędzy obydwoma województwami. Dla województwa lubuskiego odejście najlepiej wykwalifikowanych pracowników było głównym motywem braku podwyżek dla wszystkich grup przedsiębiorstw poza małymi (42,86-64,71%). W firmach małych najczęściej wymieniane było porównywanie przez pracowników płacy do wynagrodzeń w innych przedsiębiorstwach, na które wskazywało 73,91% pracodawców z tej grupy. W Wielkopolsce obawa utraty najlepszych pracowników była głównym motywem nieobniżania pensji dla wszystkich firm z wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw (57,14-77,78%, z najwyższym odsetkiem dla dużych firm). Z kolei w mikroprzedsiębiorstwach w Wielkopolsce najczęściej wskazywaną obawą był brak akceptacji pracowników nagłego i niespodziewanego spadku dochodów (33,96% respondentów w tej grupie). Wśród innych powodów nieobniżania wynagrodzeń respondenci wskazali, że nie jest to zgodne z zasadami etyki, silną pozycję związków zawodowych.

**Tabela 4.37. Motywy podwyższania wynagrodzeń w przedsiębiorstwach**

| Podwyżki płac w ciągu ostatnich 12 miesięcy były związane z: (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro N=11 | Małe N=13 | Średnie N=12 | Duże N=4 | Łącznie N=40 | Mikro N=29 | Małe N=11 | Średnie N=6 | Duże N=8 | Łącznie N=54 |
| Wzrostem wysokości płacy minimalnej | 54,55 | 38,46 | 33,33 | 25,00 | 40,00 | 34,48 | 18,18 | 50,00 | 12,50 | 29,63 |
| Presją pracowników | 36,36 | 46,15 | 25,00 | 25,00 | 35,00 | 27,59 | 27,27 | 33,33 | 25,00 | 27,78 |
| Reakcją na trwały wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej | 27,27 | 23,08 | 8,33 | 0,00 | 17,50 | 13,79 | 54,55 | 50,00 | 37,50 | 29,63 |
| Obawą o odejście najlepszych pracowników | 54,55 | 46,15 | 41,67 | 75,00 | 50,00 | 48,28 | 63,64 | 66,67 | 62,50 | 55,56 |
| Trudnościami z pozyskaniem nowych pracowników | 45,45 | 38,46 | 25,00 | 25,00 | 35,00 | 10,34 | 9,09 | 0,00 | 0,00 | 7,41 |
| Sukcesem przedsiębiorstwa na rynku | 9,09 | 0,00 | 8,33 | 0,00 | 5,00 | 6,90 | 9,09 | 0,00 | 37,50 | 11,11 |
| Wzrostem wydajności produkcji | 9,09 | 23,08 | 0,00 | 25,00 | 12,50 | 10,34 | 0,00 | 33,33 | 25,00 | 12,96 |
| Inne | 18,18 | 7,69 | 8,33 | 50,00 | 15,00 | 3,45 | 9,09 | 50,00 | 12,50 | 11,11 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

**Tabela 4.38. Czynniki wstrzymujące przedsiębiorstwa przed obniżaniem płac**

| Z jakich względów w celu obniżenia kosztów pracy nie stosuje Pan/Pani obniżek płac w przedsiębiorstwie? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Ze względu na kodeks pracy | 3,23 | 8,70 | 5,88 | 14,29 | 6,41 | 1,89 | 11,54 | 21,43 | 11,11 | 7,84 |
| Brak akceptacji pracowników nagłego i niespodziewanego spadku dochodów | 25,81 | 34,78 | 47,06 | 28,57 | 33,33 | 33,96 | 46,15 | 28,57 | 11,11 | 34,31 |
| Spadek motywacji do pracy i zaangażowania pracowników | 19,35 | 26,09 | 11,76 | 28,57 | 20,51 | 16,98 | 30,77 | 42,86 | 22,22 | 24,51 |
| Odejście najlepiej wykwalifikowanych pracowników | 45,16 | 56,52 | 64,71 | 42,86 | 52,56 | 26,42 | 61,54 | 57,14 | 77,78 | 44,12 |
| Pogorszenie wizerunku przedsiębiorstwa jako obecnego i potencjalnego pracodawcy | 9,68 | 17,39 | 41,18 | 42,86 | 21,79 | 18,87 | 34,62 | 50,00 | 22,22 | 27,45 |
| Problemy z rekrutacją kandydatów do pracy | 32,26 | 43,48 | 35,29 | 28,57 | 35,90 | 9,43 | 15,38 | 21,43 | 11,11 | 12,75 |
| Wzrost kosztów zatrudnienia i szkolenia nowych pracowników | 16,13 | 21,74 | 17,65 | 14,29 | 17,95 | 7,55 | 23,08 | 35,71 | 11,11 | 15,69 |
| Porównywanie przez pracowników płacy do płac w innych przedsiębiorstwach | 12,90 | 73,91 | 35,29 | 14,29 | 35,90 | 26,42 | 11,54 | 28,57 | 0,00 | 20,59 |
| Inne | 0,00 | 0,00 | 11,76 | 28,57 | 5,13 | 1,89 | 0,00 | 0,00 | 11,11 | 1,96 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Następnie analizą objęto odpowiedzi udzielone przez respondentów na temat metod obniżania kosztów stosowanych w firmach ankietowanych przedsiębiorców (tabela 4.39.). Dwoma najczęstszymi sposobami w obu województwach były: zmniejszenie liczby pracowników etatowych i stosowanie elastycznych form zatrudnienia (30,77% badanych w Lubuskiem oraz 32,35% w Wielkopolsce) oraz obniżenie bądź likwidacja premii czy dodatków (odpowiednio 32,05% oraz 28,43% dla województwa lubuskiego i wielkopolskiego). Kolejnymi często wymienianymi metodami były: *outsourcing* (odpowiednio 20,51% i 24,51%), spowolnienie lub zaniechanie awansu pracowników (odpowiednio 23,08% i 11,76%) oraz zatrudnienie na miejsce odchodzących pracowników, innych z niższym wynagrodzeniem (odpowiednio 20,51% i 17,65%). Metodą, którą cechowała największa różnica w odsetku osób wskazujących pomiędzy województwami było spowolnienie lub zaniechanie awansu pracowników, znacznie częściej stosowane w Lubuskiem niż w Wielkopolsce. Porównanie struktury odpowiedzi pomiędzy przedsiębiorstwami o różnej wielkości wskazuje na znaczne różnice. Mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa w obu województwach zmniejszały liczbę pracowników etatowych, stosowały elastyczne formy zatrudnienia oraz obniżały lub likwidowały premię i dodatki (22,58-42,86%, zależnie od metody i regionu). Duże przedsiębiorstwa rzadziej stosowały obniżenie premii i dodatków (14,29-22,22%), podczas gdy zmniejszenie liczby pracowników etatowych i stosowanie elastycznych form zatrudnienia było stosowane w tej grupie z podobną częstością, jak w pozostałych grupach wielkości przedsiębiorstw (30,77-33,33%). Najczęściej wskazywanymi metodami dla firm dużych był *outsourcing* (100% badanych w obu województwach) oraz mechanizacja produkcji i użycie nowych technologii (57,14% dla województwa lubuskiego i 66,67% dla Wielkopolski). *Outsourcing* był również często stosowany w przedsiębiorstwach średnich w Wielkopolsce (57,14%), podczas gdy w Lubuskiem miał znacznie mniej wskazań w tej grupie firm (29,41%). Inne metody obniżania kosztów pracy wskazywane przez ankietowanych pracodawców to m.in.: ograniczenie delegacji, rezygnacja ze szkoleń oraz zatrudnianie emerytów.

Ankietowani zapytani o to, co przekonałoby ich do utrzymania bądź stworzenia nowych miejsc pracy (tabela 4.40.) wskazali najczęściej na obniżenie składek na powszechne ubezpieczenie społeczne (64,10% osób z województwa lubuskiego oraz 69,61% z wielkopolskiego). Była to również najczęściej podawana odpowiedź dla wszystkich grup wielkości przedsiębiorstw w obu województwach. Kolejnymi najliczniej wskazywanymi argumentami dla obu regionów były: niższe obciążenie podatkowe przedsiębiorstw (odpowiednio 53,85% i 57,84%) oraz obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych (odpowiednio 43,59% i 50,00%).

**Tabela 4.39. Metody obniżania kosztów pracy stosowane w przedsiębiorstwach**

| Które z poniższych metod obniżania kosztów pracy stosowane są w Pana/Pani przedsiębiorstwie? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Obniżenie poziomu zatrudnienia | 12,90 | 4,35 | 0,00 | 14,29 | 7,69 | 5,66 | 7,69 | 7,14 | 0,00 | 5,88 |
| Obniżenie podstawowych wynagrodzeń pracowników | 6,45 | 0,00 | 5,88 | 0,00 | 3,85 | 1,89 | 3,85 | 0,00 | 0,00 | 1,96 |
| Zatrudnienie na miejsce osób zwolnionych, nowych pracowników z niższym wynagrodzeniem | 16,13 | 8,70 | 11,76 | 14,29 | 12,82 | 7,55 | 11,54 | 7,14 | 11,11 | 8,82 |
| Zatrudnienie na miejsce pracowników odchodzących dobrowolnie, innych z niższym wynagrodzeniem | 19,35 | 13,04 | 29,41 | 28,57 | 20,51 | 11,32 | 23,08 | 35,71 | 11,11 | 17,65 |
| Zmniejszenie liczby pracowników etatowych i stosowanie elastycznych form zatrudnienia | 22,58 | 39,13 | 35,29 | 28,57 | 30,77 | 30,19 | 30,77 | 42,86 | 33,33 | 32,35 |
| Zatrudnianie osób niepełnosprawnych i korzystanie z udogodnień obniżających koszty pracy wynikających z zatrudnienia osoby objętej szczególną ochroną na rynku pracy | 0,00 | 4,35 | 29,41 | 42,86 | 11,54 | 0,00 | 7,69 | 21,43 | 33,33 | 7,84 |
| Obniżenie lub likwidacja premii, dodatków | 35,48 | 26,09 | 41,18 | 14,29 | 32,05 | 24,53 | 34,62 | 35,71 | 22,22 | 28,43 |
| Ograniczenie lub eliminacja świadczeń niepieniężnych | 0,00 | 8,70 | 5,88 | 0,00 | 3,85 | 9,43 | 3,85 | 0,00 | 11,11 | 6,86 |
| Spowolnienie lub zaniechanie awansu pracowników | 6,45 | 47,83 | 23,53 | 14,29 | 23,08 | 0,00 | 15,38 | 28,57 | 44,44 | 11,76 |
| Zmiana organizacji pracy | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14,29 | 1,28 | 0,00 | 0,00 | 14,29 | 11,11 | 2,94 |
| Mechanizacja produkcji i użycie nowych technologii | 3,23 | 13,04 | 23,53 | 57,14 | 15,38 | 1,89 | 11,54 | 35,71 | 66,67 | 14,71 |
| *Outsourcing* | 0,00 | 17,39 | 29,41 | 100,00 | 20,51 | 1,89 | 26,92 | 57,14 | 100,00 | 24,51 |
| *Off-shoring* | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 14,29 | 1,28 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Inne | 0,00 | 4,35 | 5,88 | 28,57 | 5,13 | 7,55 | 11,54 | 14,29 | 11,11 | 9,80 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

**Tabela 4.40. Potencjalne bodźce do utrzymania lub tworzenia nowych miejsc prac w przedsiębiorstwie**

| Które z podanych argumentów zachęciłyby Państwa do utrzymania lub tworzenia nowych miejsc pracy? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Niższe obciążenia podatkowe przedsiębiorstw | 48,39 | 65,22 | 47,06 | 57,14 | 53,85 | 64,15 | 57,69 | 42,86 | 44,44 | 57,84 |
| Obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne | 67,74 | 69,57 | 52,94 | 57,14 | 64,10 | 73,58 | 61,54 | 64,29 | 77,78 | 69,61 |
| Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych | 45,16 | 47,83 | 35,29 | 42,86 | 43,59 | 56,60 | 50,00 | 35,71 | 33,33 | 50,00 |
| Obniżenie płacy minimalnej | 25,81 | 21,74 | 11,76 | 0,00 | 19,23 | 13,21 | 11,54 | 7,14 | 11,11 | 11,76 |
| Refundacja kosztów wyposażenia nowo utworzonego stanowiska pracy | 19,35 | 21,74 | 5,88 | 28,57 | 17,95 | 3,77 | 15,38 | 21,43 | 11,11 | 9,80 |
| Inne | 9,68 | 4,35 | 11,76 | 14,29 | 8,97 | 9,43 | 11,54 | 7,14 | 11,11 | 9,80 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

**Tabela 4.41. Oczekiwania pracodawców wobec reformy systemu opodatkowania pracy w Polsce**

| W jakim kierunku według Pana/Pani powinny zmierzać zmiany w systemie opodatkowania pracy w Polsce? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń | 77,42 | 56,52 | 64,71 | 71,43 | 67,95 | 64,15 | 69,23 | 71,43 | 44,44 | 64,71 |
| Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych | 51,61 | 39,13 | 47,06 | 57,14 | 47,44 | 58,49 | 61,54 | 42,86 | 33,33 | 54,90 |
| Obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne | 87,10 | 91,30 | 76,47 | 85,71 | 85,90 | 79,25 | 84,62 | 85,71 | 88,89 | 82,35 |
| Ujednolicenie opodatkowania dla wszystkich form zatrudnienia | 12,90 | 8,70 | 11,76 | 14,29 | 11,54 | 3,77 | 7,69 | 7,14 | 0,00 | 4,90 |
| Rozbudowanie progresji w podatku dochodowym od osób fizycznych | 6,45 | 4,35 | 5,88 | 0,00 | 5,13 | 5,66 | 3,85 | 7,14 | 0,00 | 4,90 |
| Podwyższenie kwoty wolnej od podatku | 32,26 | 26,09 | 23,53 | 28,57 | 28,21 | 24,53 | 34,62 | 28,57 | 33,33 | 28,43 |
| Rozbudowanie katalogu ulg i zwolnień podatkowych | 12,90 | 4,35 | 11,76 | 0,00 | 8,97 | 3,77 | 11,54 | 0,00 | 11,11 | 5,88 |
| Podwyższenie kwotowych kosztów uzyskania przychodu dla pracowników | 16,13 | 8,70 | 5,88 | 28,57 | 12,82 | 16,98 | 15,38 | 14,29 | 0,00 | 14,71 |
| Inne | 38,71 | 30,43 | 17,65 | 42,86 | 32,05 | 11,32 | 19,23 | 28,57 | 22,22 | 16,67 |
| Nie widzę potrzeby reformy systemu opodatkowania pracy | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

**Tabela 4.42. Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii pracodawców**

| Jaki według Pana/Pani wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce może mieć obniżenie kosztów pracy? (w %) | Województwo lubuskie | | | | | Województwo wielkopolskie | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie | Mikro | Małe | Średnie | Duże | Łącznie |
| Zachęci przedsiębiorców do zwiększenia wynagrodzeń pracowników | 35,48 | 30,43 | 41,18 | 28,57 | 34,62 | 18,87 | 19,23 | 21,43 | 22,22 | 19,61 |
| Bodziec do tworzenia miejsc pracy | 51,61 | 43,48 | 35,29 | 57,14 | 46,15 | 30,19 | 23,08 | 42,86 | 44,44 | 31,37 |
| Bodziec ukierunkowujący na bardziej efektywną i wydajną pracę | 22,58 | 17,39 | 35,29 | 42,86 | 25,64 | 15,09 | 38,46 | 28,57 | 11,11 | 22,55 |
| Ograniczenie szarej strefy | 38,71 | 26,09 | 11,76 | 42,86 | 29,49 | 13,21 | 34,62 | 28,57 | 55,56 | 24,51 |
| Wzrost pozycji konkurencyjnej państwa | 48,39 | 34,78 | 41,18 | 28,57 | 41,03 | 39,62 | 26,92 | 35,71 | 33,33 | 35,29 |
| Inne | 9,68 | 4,35 | 0,00 | 14,29 | 6,41 | 1,89 | 3,85 | 7,14 | 22,22 | 4,90 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

W przypadku Wielkopolski dla obniżenia obciążeń podatkowych przedsiębiorstw oraz obniżenia podatku dochodowego od osób fizycznych widoczna była odwrotna zależność pomiędzy odsetkiem wskazań a wielkością przedsiębiorstwa. Im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej wskazywało na znaczenie obniżenia obu grup podatków dla potencjalnego utrzymania lub stworzenia nowych miejsc pracy. Dla województwa lubuskiego nie zauważono takiej zależności. Inne czynniki związane z wynagrodzeniem, czyli obniżenie płacy minimalnej wskazywało nie więcej niż 20% badanych, najwięcej w przypadku mikroprzedsiębiorstw (odpowiednio 25,81% i 13,21% dla obu regionów). Wśród innych czynników pracodawcy wskazywali m.in. na mniejsze oczekiwania płacowe kandydatów do pracy, zwolnienie z opłacania lub obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne za pracowników debiutujących na rynku.

W tabeli 4.41. przedstawiono oczekiwania przedsiębiorstw względem kierunku potencjalnej reformy systemu opodatkowania pracy. Z danych w niej zawartych wynika, że wszystkie badane przedsiębiorstwa widzą potrzebę zmiany klina podatkowego w Polsce. W obu województwach badani pracodawcy w największym stopniu (średnio ponad 80%) wskazują na potrzebę obniżenia składek na powszechne ubezpieczenia społeczne. W dalszej kolejności ważne jest uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń. W województwie lubuskim najczęściej odpowiedź tę wybierały mikroprzedsiębiorstwa (77,42%), a w województwie wielkopolskim przedsiębiorstwa średnie (71,43%) i małe (69,23%). Uproszczenia systemu opodatkowania pracy oczekuje aż 71,43% dużych przedsiębiorstw z województwa lubuskiego w stosunku do 44,44% z Wielkopolski. W województwie wielkopolskim potrzebę obniżenia podatku od dochodów osobistych wskazało 58,49% mikro- oraz 61,54% małych przedsiębiorstw. W województwie lubuskim odpowiedź tę najczęściej wybierały duże (57,14%) i mikroprzedsiębiorstwa (51,61%). W znacznie większym stopniu przedsiębiorstwa z województwa lubuskiego, aniżeli z Wielkopolski wskazywały na ujednolicenie opodatkowania wszystkich form zatrudnienia (11,54% w stosunku do 4,90%). Około 28% pracodawców z obu województw podkreśla, że powinna być podwyższona kwota wolna od podatku. Wśród innych rozwiązań w obu badanych regionach pracodawcy wskazali zastąpienie podatku dochodowego od osób fizycznych i wszystkich składek na powszechne ubezpieczenia społeczne jedną daniną, liniowe opodatkowanie wynagrodzeń, zastosowanie równych kwotowych składek, obniżenie składek dla zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Ostatnim pytaniem przeanalizowanym dla strony popytowej rynku pracy była opinia respondentów na temat możliwego funkcjonowania rynku pracy po obniżeniu kosztów pracy (tabela 4.42.). Najczęściej udzielanymi odpowiedziami w obu województwach były: bodziec do tworzenia miejsc pracy (46,15% dla województwa lubuskiego i 31,37% dla Wielkopolski)

oraz wzrost pozycji konkurencyjnej państwa (odpowiednio 41,03% i 35,29%). Największą różnicę w odsetku uzyskanych odpowiedzi pomiędzy obydwoma województwami uzyskano dla argumentu: *„Zachęci przedsiębiorców do zwiększenia wynagrodzeń pracowników”*, który był znacząco częściej wskazywany dla województwa lubuskiego niż dla Wielkopolski (odpowiednio 34,62% i 19,61%). Dla obu najczęściej wskazywanych odpowiedzi w całej grupie badawczej (bodziec do tworzenia miejsc pracy i wzrost pozycji konkurencyjnej państwa) nie stwierdzono zależności z wielkością przedsiębiorstwa. Dodatkowo, duże przedsiębiorstwa w obu regionach częściej niż firmy mniejsze wskazywały na ograniczenie szarej strefy (42,86-55,56% dla dużych firm w porównaniu do 11,76-38,71% dla pozostałych wielkości przedsiębiorstw). Wśród innych możliwych skutków obniżenia kosztów pracy przedsiębiorcy z województwa lubuskiego wskazali, że zmniejszy się liczba migracji pracowników (zwłaszcza młodych), zmniejszy się bezrobocie oraz zmniejszą się dysproporcje rozwojowe pomiędzy regionami. Pracodawcy z województwa wielkopolskiego wskazali również: wzrost inwestycji na szkolenie pracowników, a w konsekwencji wzrost jakości kapitału ludzkiego.

### 4.6.2. Koszty zatrudnienia jako czynnik determinujący funkcjonowanie rynku pracy w ocenie strony podażowej

Koszty pracy są specyficzną kategorią. Cechą różniącą je od innych kosztów jest czynnik ludzki. Zatem należy rozpatrywać je nie tylko z punktu widzenia pracodawcy, który dążąc do osiągnięcia zysków, optymalizuje koszty, ale także pracownika, dla którego ważny jest dochód rozporządzalny, jaki może przeznaczyć na wydatki konsumpcyjne lub oszczędności. Stosowanie przez przedsiębiorców rozwiązań, które z założenia mają obniżyć koszty, niekiedy są niekorzystne dla pracownika. Dlatego też celem badania jest poddanie weryfikacji hipotezy, że opodatkowanie pracy wpływa na decyzje pracowników o podjęciu zatrudnienia i przyczynia się do rozwoju szarej strefy, a także zidentyfikowanie postawy strony podażowej rynku pracy w kwestii oszczędzania na przyszłą emeryturę.

Badanie zasadnicze – z użyciem poprawionego po etapie pilotażowym kwestionariusza ankiety zawierającego pytania z wariantami wielokrotnego wyboru (załącznik 2) – przeprowadzono w październiku i listopadzie 2018 roku.

Ankiety rozesłano do losowo wybranej reprezentatywnej grupy 1834 osób z województwa lubuskiego i 2492 osób z województwa wielkopolskiego.

W wyniku badań zebrano następującą liczbę ankiet:

- 864 spośród lubuskich pracowników lub bezrobotnych (zwrotność ankiet wynosiła 47,11%), z czego do dalszych badań zakwalifikowano 807 poprawnie wypełnionych ankiet;
- 1313 spośród wielkopolskich pracowników lub osób bezrobotnych (zwrotność ankiet wynosiła 52,69%), z czego do dalszych badań wykorzystano 1125 prawidłowo wypełnionych ankiet.

Rozkłady odpowiedzi na poszczególne pytania podano z uwzględnieniem kryterium płci, wieku oraz wykształcenia.

Analizę zebranych danych dla badanej grupy pracowników rozpoczęto od charakterystyki socjodemograficznej respondentów. Struktura płci w obu województwach wykazuje zbliżoną reprezentację kobiet i mężczyzn. Kobiety stanowiły 45,72% grupy badawczej w województwie lubuskim i 52,53% w Wielkopolsce (tabela 4.43.).

**Tabela 4.43. Płeć respondentów**

| Płeć | Województwo lubuskie | | Województwo wielkopolskie | |
|---|---|---|---|---|
| | Liczba respondentów | % | Liczba respondentów | % |
| Mężczyźni | 438 | 54,28 | 534 | 47,47 |
| Kobiety | 369 | 45,72 | 591 | 52,53 |
| Razem | 807 | 100,00 | 1125 | 100,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Najliczniejszą grupę wiekową stanowiły osoby w wieku 35-44 lat (31,35% osób z województwa lubuskiego i 33,07% z Wielkopolski). Najmniej licznie reprezentowane były grupy wiekowe do 24 lat (odpowiednio 9,67% i 8,44%) oraz powyżej 55 lat (odpowiednio 13,88% oraz 11,91%). Ankietowani w wieku 25-34 lat oraz 45-54 lat to grupy o podobnej liczebności, stanowiące 19,20-27,38% grupy badawczej, zależnie od przedziału wiekowego oraz województwa. Porównanie struktury wieku pomiędzy obydwoma województwami wskazuje na brak znaczących różnic (tabela 4.44.).

**Tabela 4.44. Wiek respondentów – według przedziałów wiekowych**

| Przedział wiekowy | Województwo lubuskie | | Województwo wielkopolskie | |
|---|---|---|---|---|
| | Liczba respondentów | % | Liczba respondentów | % |
| Do 24 lat | 78 | 9,67 | 95 | 8,44 |
| 25-34 | 170 | 21,07 | 216 | 19,20 |
| 35-44 | 253 | 31,35 | 372 | 33,07 |
| 45-54 | 194 | 24,04 | 308 | 27,38 |
| Powyżej 55 | 112 | 13,88 | 134 | 11,91 |
| Razem | 807 | 100,00 | 1125 | 100,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Osoby o wykształceniu średnim ogólnokształcącym stanowiły najliczniejszą grupę

wykształcenia (32,47% dla województwa lubuskiego oraz 30,58% dla Wielkopolski). Najmniej liczną grupą były osoby o wykształceniu podstawowym lub niepełnym podstawowym (odpowiednio 4,83% i 3,11%). Struktura wykształcenia grupy badawczej wykazuje zbliżony rozkład dla obu województw (tabela 4.45).

**Tabela 4.45. Wykształcenie respondentów**

| Poziom wykształcenia | Województwo lubuskie | | Województwo wielkopolskie | |
|---|---|---|---|---|
| | Liczba respondentów | % | Liczba respondentów | % |
| Podstawowe lub niepełne podstawowe | 39 | 4,83 | 35 | 3,11 |
| Zasadnicze zawodowe | 179 | 22,18 | 280 | 24,89 |
| Średnie ogólnokształcące | 262 | 32,47 | 344 | 30,58 |
| Policealne lub średnie zawodowe | 172 | 21,31 | 217 | 19,29 |
| Wyższe | 155 | 19,21 | 249 | 22,13 |
| Razem | 807 | 100,00 | 1125 | 100,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Zdecydowana większość respondentów dla obu województw była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę (77,82% dla województwa lubuskiego i 72,53% dla Wielkopolski). Umowy cywilnoprawne dotyczyły odpowiednio 13,26% i 15,82% respondentów, zaś samozatrudnieni stanowili odpowiednio 5,08% i 6,58%. Struktura zatrudnienia miała zbliżony rozkład dla obu województw (tabela 4.46.).

**Tabela 4.46. Status zatrudnienia respondentów**

| Status zatrudnienia | Województwo lubuskie | | Województwo wielkopolskie | |
|---|---|---|---|---|
| | Liczba respondentów | % | Liczba respondentów | % |
| Osoba bezrobotna | 31 | 3,84 | 57 | 5,07 |
| Zatrudniony/a w oparciu o umowę o pracę | 628 | 77,82 | 816 | 72,53 |
| Zatrudniony/a w oparciu o umowę cywilnoprawną (tzw. umowę śmieciową) | 107 | 13,26 | 178 | 15,82 |
| Osoba samozatrudniona | 41 | 5,08 | 74 | 6,58 |
| Razem | 807 | 100,00 | 1125 | 100,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

W dalszej części toku badawczego analizie poddano odpowiedzi uzyskane od ankietowanych pracowników na temat wybranych aspektów związanych z kosztami pracy. Na pytanie dotyczące porównania kosztów pracy w Polsce w odniesieniu do UE (tabela 4.47.) respondenci byli innego zdania jak pracodawcy, stwierdzając w zdecydowanej większości (86,86% dla województwa lubuskiego oraz 77,69% dla wielkopolskiego), że Polska jest krajem taniej siły roboczej. Jest to znacząco większy odsetek odpowiedzi niż w przypadku pracodawców. Odmiennego zdania, mówiącego, że pracownicy w Polsce zarabiają zbyt wiele po uwzględnieniu efektywności pracy było odpowiednio 1,49% i 3,11% ankietowanych dla obu regionów.

**Tabela 4.47. Koszty pracy w Polsce na tle państw Unii Europejskiej w opinii podażowej strony rynku pracy**

| Koszty pracy w Polsce są tematem licznych dyskusji w mediach. Która z poniższych opinii oddaje najbardziej Pana/Pani stanowisko w tej kwestii? (w %) | Województwo lubuskie N=807 | Województwo wielkopolskie N=1125 |
|---|---|---|
| Na tle innych państw Unii Europejskiej Polska jest krajem taniej siły roboczej | 86,86 | 77,69 |
| Na tle innych państw Unii Europejskiej płace w Polsce są na odpowiednim poziomie i właściwie oddają efektywność pracy | 11,65 | 19,20 |
| Na tle innych państw Unii Europejskiej w Polsce pracownicy zarabiają zbyt wiele, jeśli weźmiemy pod uwagę efektywność pracy | 1,49 | 3,11 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Następnie przeanalizowano odpowiedzi na pytanie o czynniki demotywujące do pracy, z uwzględnieniem wybranych zmiennych socjodemograficznych (płci, wieku i wykształcenia). Analiza względem płci pokazuje, że najczęściej wymienianymi przyczynami demotywacji do pracy były: wysokość podatku dochodowego od osób fizycznych, wysokość składek na ubezpieczenia społeczne oraz niskie i niewspółmierne do wykonywanej pracy wynagrodzenie (każdy z czynników wskazywany przez co najmniej 1/3 respondentów, niezależnie od płci czy regionu). Z powyższych 3 czynników mężczyźni najczęściej wskazywali na wysokość podatku dochodowego (58,45% dla województwa lubuskiego oraz 61,24% dla Wielkopolski), zaś kobiety najczęściej wskazywały w Lubuskiem na niskie i niewspółmierne wynagrodzenie (58,81%) oraz na wysokość podatku dochodowego w Wielkopolsce (54,82%). Kobiety częściej niż mężczyźni jako demotywujące bodźce płacowe wybierały niskie i niewspółmierne wynagrodzenie, zaś mężczyźni częściej niż kobiety wysokość podatku dochodowego i wysokość składek na ubezpieczenia społeczne (tabela 4.48).

**Tabela 4.48. Czynniki płacowe demotywujące do pracy według kryterium płci**

| Który z bodźców płacowych uznaje Pan(i) za czynnik demotywujący do pracy? (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=438 | Kobiety N=369 | Mężczyźni N=534 | Kobiety N=591 |
| Niskie i niewspółmierne do wykonywanej pracy wynagrodzenie | 46,12 | 58,81 | 41,76 | 48,39 |
| Brak podwyżek płac | 26,48 | 24,93 | 19,66 | 27,75 |
| Brak premii lub niska jej wysokość | 15,75 | 11,65 | 13,48 | 19,29 |
| Brak nagród, niska ich wartość, przyznawanie ich wciąż tym samym pracownikom | 9,59 | 13,82 | 15,92 | 10,66 |
| Wyższe wynagrodzenia nowoprzyjętych pracowników niż obecnych | 14,38 | 9,21 | 13,30 | 21,83 |
| Wysokość podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT) | 58,45 | 51,22 | 61,24 | 54,82 |
| Wysokość potrącanych powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne | 46,80 | 33,60 | 50,37 | 41,96 |
| Inne | 3,65 | 2,44 | 2,06 | 3,21 |
| Nie ma takiego czynnika | 0,46 | 0,27 | 0,94 | 0,51 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analogiczna analiza czynników demotywujących do pracy względem wieku ankietowanych pracowników (tabela 4.49.) pokazuje, że te same 3 czynniki są wskazywane najczęściej

przez wszystkie grupy wiekowe dla obu województw: wysokość podatku dochodowego od osób fizycznych (41,79-75,64% osób zależnie od regionu i grupy wiekowej), niskie i niewspółmierne do wykonywanej pracy wynagrodzenie (41,05-66,67% osób) oraz w mniejszym stopniu wysokość składek na ubezpieczenia społeczne (27,68-67,59% osób). Dla osób młodszych wysokość podatku dochodowego jest najczęściej wymienianym czynnikiem demotywacji do pracy - dotyczy obu województw. Zaobserwowano spadek częstości wskazywania tego czynnika wraz z wiekiem: osoby starsze niż 55 lat w województwie lubuskim oraz osoby starsze niż 45 lat w Wielkopolsce najliczniej zaznaczały już niskie i niewspółmierne do wykonywanej pracy wynagrodzenie. Wśród innych czynników płacowych demotywujących do pracy respondenci wskazali m.in.: brak benefitów, wyższe płace u konkurencji z tej samej branży, zbyt małą częstotliwość awansu. Lubuszanie wyróżnili również wyższe płace w sąsiednich regionach oraz w Niemczech.

Czynniki najczęściej wskazywane jako demotywujące do pracy przez poszczególne grupy wykształcenia (tabela 4.50.) były tymi samymi 3 czynnikami, na które wskazywały poszczególne grupy wiekowe: wysokość podatku dochodowego od osób fizycznych (22,86-81,53% osób zależnie od regionu i grupy wykształcenia), niskie i niewspółmierne do wykonywanej pracy wynagrodzenie (22,86-60,69%) oraz w mniejszym stopniu wysokość składek na ubezpieczenia społeczne (15,38-61,94%). Odsetek respondentów wskazujących na podatek dochodowy od osób fizycznych jako demotywator do pracy rósł regularnie wraz z wykształceniem i osiągał najwyższy poziom u osób z dyplomem studiów wyższych – zależność widoczna dla obu województw. Osoby z wykształceniem co najmniej średnim wskazywały również częściej na wysokość składek na ubezpieczenia społeczne niż osoby z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym. Warto zauważyć, że osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym podawały mniej czynników demotywujących do pracy, czego potwierdzeniem jest najwyższy odsetek odpowiedzi dla tej grupy wykształcenia w porównaniu do pozostałych grup mówiących, że nie ma czynników demotywujących do pracy (2,56-8,57% osób z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym w porównaniu do 0-0,92% dla innych grup wykształcenia).

## Tabela 4.49. Czynniki płacowe demotywujące do pracy według kryterium wieku

| Który z bodźców płacowych uznaje Pan(i) za czynnik demotywujący do pracy? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=78 | 25-34 lat N=170 | 35-44 lat N=253 | 45-54 lat N=194 | Powyżej 55 lat N=112 | do 24 lat N=95 | 25-34 lat N=216 | 35-44 lat N=372 | 45-54 lat N=308 | Powyżej 55 lat N=134 |
| Niskie i niewspółmierne do wykonywanej pracy wynagrodzenie | 66,67 | 57,06 | 47,83 | 42,78 | 58,93 | 41,05 | 50,46 | 38,44 | 52,60 | 41,79 |
| Brak podwyżek płac | 21,79 | 22,94 | 32,02 | 27,84 | 15,18 | 23,16 | 38,89 | 17,20 | 21,43 | 24,63 |
| Brak premii lub niska jej wysokość | 11,54 | 8,24 | 15,42 | 17,01 | 15,18 | 18,95 | 31,48 | 14,78 | 9,09 | 12,69 |
| Brak nagród, niska ich wartość, przyznawanie ich wciąż tym samym pracownikom | 14,10 | 7,65 | 10,28 | 10,82 | 19,64 | 22,11 | 10,65 | 13,71 | 12,66 | 10,45 |
| Wyższe wynagrodzenia nowoprzyjętych pracowników niż obecnych | 5,13 | 5,29 | 9,09 | 17,53 | 24,11 | 17,89 | 13,43 | 20,43 | 20,13 | 11,94 |
| Wysokość podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT) | 75,64 | 65,88 | 52,17 | 46,91 | 45,54 | 66,32 | 70,37 | 60,22 | 50,65 | 41,79 |
| Wysokość potrącanych powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne | 37,18 | 42,35 | 49,01 | 37,63 | 27,68 | 47,37 | 67,59 | 40,05 | 43,83 | 31,34 |
| Inne | 5,13 | 4,71 | 2,37 | 1,55 | 3,57 | 7,37 | 0,93 | 1,08 | 3,25 | 5,22 |
| Nie ma takiego czynnika | 0,00 | 0,00 | 0,40 | 0,52 | 0,89 | 2,11 | 1,39 | 0,00 | 0,32 | 1,49 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.50. Czynniki płacowe demotywujące do pracy według kryterium wykształcenia

| Który z bodźców płacowych uznaje Pan(i) za czynnik demotywujący do pracy? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=39 | Zasadnicze zawodowe N=179 | Średnie ogólnokształcące N=262 | Policealne lub średnie zawodowe N=172 | Wyższe N=155 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=35 | Zasadnicze Zawodowe N=280 | Średnie ogólnokształcące N=344 | Policealne lub średnie zawodowe N=217 | Wyższe N=249 |
| Niskie i niewspółmierne do wykonywanej pracy wynagrodzenie | 46,15 | 34,64 | 60,69 | 53,49 | 56,77 | 22,86 | 46,07 | 39,24 | 40,55 | 59,84 |
| Brak podwyżek płac | 10,26 | 38,55 | 27,86 | 24,42 | 12,90 | 5,71 | 25,36 | 22,67 | 23,50 | 26,91 |
| Brak premii lub niska jej wysokość | 5,13 | 10,06 | 12,60 | 12,21 | 24,52 | 5,71 | 11,07 | 18,31 | 17,51 | 20,88 |
| Brak nagród, niska ich wartość, przyznawanie ich wciąż tym samym pracownikom | 12,82 | 7,82 | 8,02 | 15,12 | 17,42 | 8,57 | 13,57 | 13,37 | 17,05 | 9,64 |
| Wyższe wynagrodzenia nowoprzyjętych pracowników niż obecnych | 2,56 | 10,61 | 8,40 | 11,05 | 23,23 | 11,43 | 16,79 | 15,99 | 18,89 | 21,29 |
| Wysokość podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT) | 30,77 | 42,46 | 54,96 | 58,72 | 72,26 | 22,86 | 37,14 | 60,47 | 58,99 | 81,53 |
| Wysokość potrącanych powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne | 15,38 | 28,49 | 37,40 | 45,35 | 61,94 | 20,00 | 36,43 | 52,62 | 43,78 | 53,01 |
| Inne | 0,00 | 2,79 | 1,91 | 4,65 | 4,52 | 2,86 | 1,07 | 1,45 | 4,15 | 4,82 |
| Nie ma takiego czynnika | 2,56 | 0,56 | 0,00 | 0,00 | 0,65 | 8,57 | 0,71 | 0,29 | 0,92 | 0,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Ponad połowa respondentów dla obu województw była zdania, że lepsze wynagrodzenie zmotywowałoby ich do lepszej, bardziej wydajnej pracy (tabela 4.51.). Większy odsetek osób o tej opinii dotyczył województwa lubuskiego niż wielkopolskiego (71,87% odpowiedzi dla województwa lubuskiego i 56,80% dla wielkopolskiego). Zwraca uwagę znaczny odsetek osób niezdecydowanych w tej kwestii (odpowiednio 20,20% i 32,18%).

**Tabela 4.51. Poziom wynagrodzenia a motywacja pracowników do bardziej wydajnej pracy**

| Czy wyższe wynagrodzenie zmotywowałoby Pana/Panią do lepszej, bardziej wydajnej pracy? (w %) | Województwo lubuskie N=807 | Województwo wielkopolskie N=1125 |
|---|---|---|
| Tak | 71,87 | 56,80 |
| Nie | 7,93 | 11,02 |
| Trudno powiedzieć | 20,20 | 32,18 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

W kolejnym kroku przeanalizowano opinię respondentów w kwestii powodów niezatrudniania większej liczby pracowników w zakładach pracy w Polsce z uwzględnieniem wybranych zmiennych socjodemograficznych (płci, wieku i wykształcenia).

Najczęściej wymienianymi przez badanych pracowników powodami w rozważanym temacie były wysokie koszty zatrudnienia pracownika oraz brak potrzeby zatrudniania, gdyż obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający. Wysokie koszty zatrudnienia pracownika były częściej wskazywane w Wielkopolsce (47,72-54,49% zależnie od płci) niż w województwie lubuskim (43,63-48,86%), dodatkowo mężczyźni wymieniali ten czynnik częściej niż kobiety. Z kolei czynnik braku potrzeby zatrudniania, gdyż obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający, pojawiał się częściej w województwie lubuskim (50,95-55,94%) niż w wielkopolskim (41,12-47,38%) i był wymieniany częściej przez mężczyzn niż kobiety (tabela 4.52.).

**Tabela 4.52. Powody niezatrudniania większej liczby pracowników w przedsiębiorstwach według kryterium płci**

| Jakie według Pana/Pani są powody niezatrudniania większej liczby pracowników w zakładach pracy w Polsce? (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=438 | Kobiety N=369 | Mężczyźni N=534 | Kobiety N=591 |
| Brak wykwalifikowanych pracowników dostępnych na rynku pracy | 21,46 | 14,36 | 13,67 | 15,91 |
| Słaba kondycja finansowa przedsiębiorstwa | 4,79 | 8,67 | 3,37 | 2,71 |
| Wysokie koszty zatrudnienia pracownika | 48,86 | 43,63 | 54,49 | 47,72 |
| Brak potrzeby zatrudniania, obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający | 55,94 | 50,95 | 47,38 | 41,12 |
| Inne | 4,34 | 3,79 | 1,87 | 3,05 |
| Trudno powiedzieć | 6,39 | 13,28 | 12,17 | 9,31 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

W tabeli 4.53. przedstawiono odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące powodów niezatrudniania większej liczby pracowników z uwzględnieniem kryterium wieku. Wysokie

koszty zatrudnienia pracownika oraz brak potrzeby zatrudniania, gdyż obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający, były również najczęściej wymienianymi powodami niezatrudniania większej liczby pracowników w Polsce w opinii wszystkich grup wiekowych ankietowanych pracowników (38,39-62,82% dla wysokich kosztów zatrudnienia zależnie od grupy wiekowej i województwa oraz 18,95-69,17% dla wystarczającego obecnego poziomu zatrudnienia). Osoby młodsze najczęściej wskazywały na wysokie koszty zatrudnienia, zaś osoby starsze (dla województwa lubuskiego w wieku od 35 lat i dla wielkopolskiego w wieku od 45 lat) wybierały już częściej brak potrzeby zatrudniania, gdyż obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający jako powód niezatrudniania kolejnych pracowników przez pracodawców. Do innych powodów niezatrudniania większej liczby pracowników młodzi respondenci wskazali, że pracodawcy preferują zatrudnianie stałych pracowników w ramach nadgodzin lub zlecania im dodatkowych zadań, brak doświadczenia zawodowego pracowników, niepewną sytuację gospodarczą.

Analiza opinii respondentów na temat przyczyn niezatrudniania kolejnych pracowników przez zakłady pracy w Polsce względem wykształcenia ankietowanych (tabela 4.54.) pokazuje, że dla wszystkich grup wykształcenia najważniejszymi były: wysokie koszty zatrudnienia pracownika (20,51-74,70% osób zależnie od grupy wykształcenia i województwa) oraz brak potrzeby zatrudniania, gdyż obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający (26,10-61,83%). Dla obu województw widoczna jest zależność częstszego wskazywania wysokich kosztów zatrudnienia pracownika jako bariery zatrudnienia wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia respondentów. Takiej zależności nie widać dla drugiego z czynników - braku potrzeby zatrudniania, gdyż obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający. Co ciekawe, dla województwa wielkopolskiego odsetek osób wskazujących na wystarczający poziom obecnego zatrudnienia jako barierę przed wzrostem zatrudnienia w grupie badanych z wykształceniem wyższym jest znacznie niższy (26,10%) niż dla osób z niższym wykształceniem (44,29-60,83%). Takiej różnicy nie widać dla województwa lubuskiego (odpowiednio 49,68% osób z wykształceniem wyższym i 43,59-61,83% dla innych grup wykształcenia). Osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym miały większą niż inne grupy trudność ze wskazaniem barier wzrostu zatrudnienia w Polsce.

**Tabela 4.53. Powody niezatrudniania większej liczby pracowników w przedsiębiorstwach według kryterium wieku**

| Jakie według Pana/Pani są powody niezatrudniania większej liczby pracowników w zakładach pracy w Polsce? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=78 | 25-34 lat N=170 | 35-44 lat N=253 | 45-54 lat N=194 | Powyżej 55 lat N=112 | do 24 lat N=95 | 25-34 lat N=216 | 35-44 lat N=372 | 45-54 lat N=308 | Powyżej 55 lat N=134 |
| Brak wykwalifikowanych pracowników dostępnych na rynku pracy | 5,13 | 10,59 | 24,11 | 14,95 | 31,25 | 10,53 | 6,02 | 18,55 | 20,45 | 8,96 |
| Słaba kondycja finansowa przedsiębiorstwa | 10,26 | 10,00 | 4,35 | 4,12 | 8,04 | 3,16 | 4,63 | 2,42 | 1,95 | 4,48 |
| Wysokie koszty zatrudnienia pracownika | 62,82 | 56,47 | 42,69 | 40,72 | 38,39 | 48,42 | 53,70 | 46,24 | 54,55 | 52,99 |
| Brak potrzeby zatrudniania, obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający | 43,59 | 48,82 | 69,17 | 48,45 | 41,96 | 18,95 | 34,72 | 38,17 | 59,42 | 58,21 |
| Inne | 10,26 | 2,35 | 4,74 | 3,09 | 2,68 | 2,11 | 4,17 | 2,69 | 1,95 | 0,75 |
| Trudno powiedzieć | 16,67 | 10,00 | 8,30 | 9,79 | 6,25 | 9,47 | 10,65 | 9,68 | 12,66 | 9,70 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

**Tabela 4.54. Powody niezatrudniania większej liczby pracowników w przedsiębiorstwach według kryterium wykształcenia**

| Jakie według Pana/Pani są powody niezatrudniania większej liczby pracowników w zakładach pracy w Polsce? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=39 | Zasadnicze zawodowe N=179 | Średnie ogólnokształcące N=262 | Policealne lub średnie zawodowe N=172 | Wyższe N=155 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=35 | Zasadnicze Zawodowe N=280 | Średnie ogólnokształcące N=344 | Policealne lub średnie zawodowe N=217 | Wyższe N=249 |
| Brak wykwalifikowanych pracowników dostępnych na rynku pracy | 10,26 | 15,64 | 14,50 | 20,35 | 27,10 | 11,43 | 12,14 | 16,86 | 11,06 | 18,88 |
| Słaba kondycja finansowa przedsiębiorstwa | 15,38 | 6,15 | 6,87 | 7,56 | 3,23 | 5,71 | 3,21 | 3,20 | 3,69 | 1,61 |
| Wysokie koszty zatrudnienia pracownika | 20,51 | 37,99 | 45,42 | 45,93 | 65,16 | 34,29 | 33,57 | 48,84 | 52,07 | 74,70 |
| Brak potrzeby zatrudniania, obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający | 43,59 | 56,42 | 61,83 | 44,19 | 49,68 | 54,29 | 44,29 | 45,35 | 60,83 | 26,10 |
| Inne | 2,56 | 4,47 | 3,44 | 4,07 | 5,16 | 0,00 | 3,57 | 2,33 | 1,84 | 2,41 |
| Trudno powiedzieć | 38,46 | 6,15 | 5,34 | 15,12 | 7,10 | 17,14 | 15,36 | 11,05 | 9,68 | 4,82 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analiza oczekiwań respondentów wobec reformy systemu opodatkowania pracy według kryterium płci (tabela 4.55.) pokazuje, że niezależnie od płci czy regionu zdecydowana większość ankietowanych wskazała na obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych, obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne oraz uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń. Mężczyźni najczęściej wybierali obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych (74,43% w województwie lubuskim oraz 76,22% w województwie wielkopolskim). Jako drugi, co do ważności skutek, jaki miałaby wywołać reforma opodatkowania pracy, w Lubuskiem 63,47% mężczyzn wskazało obniżenie składki na powszechne ubezpieczenia społeczne, z kolei kobiety uznały, że system podatkowy należałoby uprościć (68,56%). W województwie wielkopolskim zaobserwowano sytuację odwrotną, bowiem 73,78% mężczyzn uznało, że konieczne jest uproszczenie systemu podatkowego, a blisko 65% kobiet zadeklarowało, że konieczne jest obniżenie składek. W Wielkopolsce ponad połowa ankietowanych mężczyzn i kobiet byłaby zainteresowana podwyższeniem kwoty wolnej opodatkowania, w Lubuskiem odsetek ten był nieco niższy i wyniósł odpowiednio 47,03% i 42,01%. Na rozbudowanie progresji podatkowej wskazywało zauważalnie więcej ankietowanych w województwie lubuskim (30,37% mężczyzn i 39,57% kobiet) niż w Wielkopolsce (22,28% mężczyzn i 28,09% kobiet). Wynik ten jest zaskakujący, ponieważ w obu regionach poziom przeciętnych wynagrodzeń i struktura ludności osiągających określoną wysokość dochodów, są bardzo zbliżone.

**Tabela 4.55. Oczekiwania strony podażowej rynku pracy wobec reformy opodatkowania wynagrodzeń według kryterium płci**

| W jakim kierunku według Pana/Pani powinny zmierzać zmiany w systemie opodatkowania wynagrodzeń w Polsce? (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=438 | Kobiety N=369 | Mężczyźni N=534 | Kobiety N=591 |
| Uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń | 59,13 | 68,56 | 73,78 | 61,76 |
| Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych | 74,43 | 71,54 | 76,22 | 72,08 |
| Obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne | 63,47 | 56,64 | 68,16 | 64,64 |
| Ujednolicenie opodatkowania dla wszystkich form zatrudnienia | 20,32 | 12,20 | 13,86 | 18,27 |
| Zwiększenie obciążeń podatkowych dla osób o wyższych dochodach, a obniżenie pracownikom z niskim wynagrodzeniem | 30,37 | 39,57 | 22,28 | 28,09 |
| Podwyższenie kwoty wolnej od podatku | 47,03 | 42,01 | 51,69 | 53,13 |
| Rozbudowanie katalogu ulg i zwolnień podatkowych | 14,84 | 28,73 | 12,73 | 19,97 |
| Podwyższenie kwotowych kosztów uzyskania przychodu dla pracowników | 9,36 | 6,23 | 4,68 | 5,41 |
| Inne | 6,16 | 4,34 | 3,93 | 5,75 |
| Nie widzę potrzeby reformy systemu opodatkowania pracy | 2,51 | 4,07 | 3,18 | 1,52 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Bardziej jednoznaczne obserwacje przyniosła analiza oczekiwań strony podażowej rynku pracy wobec reformy systemu opodatkowania pracy według kryterium wieku (tabela 4.56.) oraz wykształcenia (tabela 4.57.). W województwie lubuskim, większy odsetek osób

młodych (w wieku 34 lat i mniej) wskazywał na potrzebę uproszczenia systemu opodatkowania pracy (67,95-69,41%), natomiast w województwie wielkopolskim we wszystkich grupach wiekowych powyżej 35 roku życia (64,93-73,66%). Ponad 1/3 ankietowanych wszystkich grup wiekowych obu województw oczekuje od reformy obniżenia podatku dochodowego od osób fizycznych. Na potrzebę obniżenia składek na powszechne ubezpieczenia społeczne wskazywało najwięcej osób w przedziale wiekowym 35-44 lat (w województwie wielkopolskim 75,81%, w Lubuskiem 66,80%). W obu województwach starsi respondenci, którzy w niedługim czasie osiągną wiek emerytalny, są w zdecydowanie mniejszym stopniu zainteresowani obniżeniem ciężaru składkowego, ponieważ przypuszczalnie zdają sobie sprawę, że negatywnie przełożyłoby się to na ich świadczenia. Z kolei młodsze osoby nie chcą oddawać znacznej części swojego wynagrodzenia, aby utrzymywać starsze pokolenia i w przyszłości otrzymywać świadczenie niewspółmierne do opłacanych składek. W województwie lubuskim osoby ze wszystkich analizowanych przedziałów wiekowych częściej niż w wielkopolskim wskazywały na potrzebę rozbudowy progresji podatkowej, co może wynikać z faktu, że jest to region słabiej rozwinięty, z widocznymi dysproporcjami majątkowymi i dochodowymi wśród społeczeństwa, a mieszkańcy województwa lubuskiego w progresywnym opodatkowaniu upatrują szansę na zniwelowanie tych różnic. Zdecydowana większość ankietowanych województwa wielkopolskiego, aniżeli lubuskiego dostrzegała potrzebę podwyższenia kwoty wolnej od podatku. Z kolei mniejszą chęć ujednolicenia opodatkowania wszystkich form zatrudnienia wyrażały osoby do 24 roku życia (7,69% Lubuszan i 3,16% Wielkopolan), aniżeli starsze grupy badanych. W tym przedziale wiekowym dość liczną grupę stanowią studenci pracujący na umowach zlecenia (brak obowiązku opłacania składek na powszechne ubezpieczenia społeczne). Odsetek osób, które nie widzą potrzeby reformy opodatkowania pracy był w obu regionach niewielki.

Badanie wykazało, że w obu województwach na uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń, obniżenie podatku dochodowego i obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne znacznie częściej wskazywały osoby z wykształceniem wyższym lub średnim, aniżeli osoby słabo wykształcone, które zdecydowanie częściej dostrzegały potrzebę zwiększenia obciążeń podatkowych dla osób o wyższych dochodach i obniżenia pracownikom z niskim wynagrodzeniem, rozbudowania katalogu ulg i zwolnień podatkowych i podwyższenia kwotowych kosztów uzyskania przychodu. Zaobserwowana prawidłowość może wynikać z faktu, że przedstawiciele kategorii z niższym wykształceniem osiągają znacznie niższe dochody i w proponowanych rozwiązaniach upatrują większej sprawiedliwości, osiągania wyższych

## Tabela 4.56. Oczekiwania strony podażowej rynku pracy wobec reformy opodatkowania wynagrodzeń według kryterium wieku

| W jakim kierunku według Pana/Pani powinny zmierzać zmiany w systemie opodatkowania wynagrodzeń w Polsce? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=78 | 25-34 lat N=170 | 35-44 lat N=253 | 45-54 lat N=194 | Powyżej 55 lat N=112 | do 24 lat N=95 | 25-34 lat N=216 | 35-44 lat N=372 | 45-54 lat N=308 | Powyżej 55 lat N=134 |
| Uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń | 67,95 | 69,41 | 64,03 | 58,76 | 58,04 | 56,84 | 63,89 | 73,66 | 66,88 | 64,93 |
| Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych | 75,64 | 78,24 | 68,38 | 75,26 | 70,54 | 65,26 | 69,91 | 79,57 | 77,60 | 63,43 |
| Obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne | 65,38 | 64,12 | 66,80 | 55,67 | 44,64 | 72,63 | 66,20 | 75,81 | 64,29 | 40,30 |
| Ujednolicenie opodatkowania dla wszystkich form zatrudnienia | 7,69 | 10,00 | 20,55 | 18,56 | 20,54 | 3,16 | 12,96 | 16,67 | 23,70 | 11,94 |
| Zwiększenie obciążeń podatkowych dla osób o wyższych dochodach, a obniżenie pracownikom z niskim wynagrodzeniem | 19,23 | 24,71 | 36,76 | 43,30 | 40,18 | 10,53 | 18,98 | 27,42 | 27,60 | 35,07 |
| Podwyższenie kwoty wolnej od podatku | 37,18 | 49,41 | 43,08 | 48,45 | 40,18 | 57,89 | 42,59 | 56,99 | 51,62 | 53,73 |
| Rozbudowanie katalogu ulg i zwolnień podatkowych | 15,38 | 30,59 | 22,13 | 14,43 | 20,54 | 6,32 | 19,44 | 17,20 | 19,16 | 11,19 |
| Podwyższenie kwotowych kosztów uzyskania przychodu dla pracowników | 5,13 | 7,06 | 11,46 | 5,67 | 7,14 | 2,11 | 6,02 | 6,72 | 3,57 | 4,48 |
| Inne | 0,00 | 7,06 | 3,56 | 6,70 | 8,04 | 6,32 | 4,17 | 4,84 | 4,55 | 5,97 |
| Nie widzę potrzeby reformy systemu opodatkowania pracy | 6,41 | 1,76 | 2,77 | 2,58 | 5,36 | 3,16 | 2,78 | 1,88 | 2,60 | 1,49 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.57. Oczekiwania strony podażowej rynku pracy wobec reformy opodatkowania wynagrodzeń według kryterium wykształcenia

| W jakim kierunku według Pana/Pani powinny zmierzać zmiany w systemie opodatkowania wynagrodzeń w Polsce? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=39 | Zasadnicze zawodowe N=179 | Średnie ogólnokształcące N=262 | Policealne lub średnie zawodowe N=172 | Wyższe N=155 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=35 | Zasadnicze Zawodowe N=280 | Średnie ogólnokształcące N=344 | Policealne lub średnie zawodowe N=217 | Wyższe N=249 |
| Uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń | 41,03 | 52,51 | 64,12 | 66,86 | 76,77 | 48,57 | 65,00 | 59,01 | 72,35 | 80,32 |
| Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych | 66,67 | 70,39 | 77,10 | 69,19 | 75,48 | 54,29 | 74,64 | 68,60 | 78,80 | 79,52 |
| Obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne | 23,08 | 46,93 | 58,78 | 63,37 | 84,52 | 37,14 | 57,86 | 68,02 | 65,90 | 77,91 |
| Ujednolicenie opodatkowania dla wszystkich form zatrudnienia | 7,69 | 10,06 | 16,26 | 12,79 | 31,23 | 20,00 | 16,43 | 10,47 | 17,05 | 22,49 |
| Zwiększenie obciążeń podatkowych dla osób o wyższych dochodach, a obniżenie pracownikom z niskim wynagrodzeniem | 71,79 | 53,63 | 29,01 | 32,56 | 14,84 | 57,14 | 41,43 | 24,13 | 22,58 | 6,83 |
| Podwyższenie kwoty wolnej od podatku | 30,77 | 40,22 | 46,18 | 44,19 | 51,61 | 31,43 | 43,21 | 50,29 | 59,45 | 62,65 |
| Rozbudowanie katalogu ulg i zwolnień podatkowych | 46,15 | 34,64 | 17,94 | 18,60 | 7,74 | 57,14 | 26,43 | 15,12 | 13,36 | 4,42 |
| Podwyższenie kwotowych kosztów uzyskania przychodu dla pracowników | 30,77 | 10,61 | 6,87 | 5,23 | 3,87 | 22,86 | 8,93 | 2,91 | 5,07 | 1,20 |
| Inne | 0,00 | 2,79 | 5,73 | 5,25 | 9,01 | 2,86 | 2,14 | 4,07 | 8,76 | 6,02 |
| Nie widzę potrzeby reformy systemu opodatkowania pracy | 12,82 | 5,03 | 2,29 | 2,91 | 0,65 | 5,71 | 2,14 | 2,03 | 1,38 | 3,21 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

wynagrodzeń i polepszenia sytuacji materialnej. Wielu ankietowanych z wykształceniem podstawowym oraz zawodowym jednocześnie uznało, że należałoby rozbudować katalog ulg i zwolnień oraz uprościć system podatkowy. Wprowadzenie nowych preferencji podatkowych sprawiłoby, że system podatkowo-składkowy, a co za tym idzie przepisy staną się bardziej zawiłe i mniej zrozumiałe. Ujednoliceniem przepisów opodatkowania wszystkich form zatrudnienia bardziej zainteresowani są respondenci, którzy ukończyli wyższą uczelnię (31,23% w województwie lubuskim i 22,49% w Wielkopolsce). Wśród innych potencjalnych rozwiązań respondenci wskazywali wprowadzenie liniowego opodatkowania dochodów. Młodzi respondenci proponowali także całkowitą likwidację podatku od dochodów.

**Tabela 4.58. Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii podażowej strony rynku pracy według statusu zatrudnienia**

| Jaki zdaniem Pana/Pani wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce wywarłoby obniżenie kosztów pracy? (w %) | Województwo | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | Wielkopolskie | | | |
| | Bezrobotni N=31 | Umowa o pracę N=628 | Umowa cywilno-prawna N=107 | Samozatrudnieni N=41 | Bezrobotni N=57 | Umowa o pracę N=861 | Umowa cywilno-prawna N=178 | Samozatrudnieni N=74 |
| Zmotywuje bezrobotnych do podjęcia pracy | 77,42 | 30,10 | 36,45 | 21,95 | 38,60 | 25,61 | 15,17 | 8,11 |
| Przyczyni się do zwiększenia ilości miejsc pracy | 25,81 | 26,59 | 10,28 | 36,59 | 15,79 | 11,40 | 27,53 | 10,81 |
| Nastąpi wzrost poziomu płac | 16,13 | 60,83 | 27,10 | 14,63 | 29,82 | 62,50 | 24,16 | 37,84 |
| Ograniczy szarą strefę | 32,26 | 39,33 | 33,64 | 51,22 | 15,79 | 42,77 | 9,55 | 13,51 |
| Zmniejszy się liczba osób korzystających z zasiłków społecznych | 6,45 | 8,60 | 17,76 | 19,51 | 17,54 | 13,11 | 7,87 | 35,14 |
| Zmniejszy się liczba wyjeżdżających za granicę w poszukiwaniu pracy | 19,35 | 11,15 | 5,61 | 2,44 | 24,56 | 8,95 | 16,85 | 14,86 |
| Inny | 9,68 | 2,07 | 5,61 | 19,51 | 0,00 | 2,57 | 4,49 | 16,22 |
| Nie miałoby wpływu | 16,13 | 8,12 | 19,63 | 14,63 | 7,02 | 0,98 | 8,43 | 12,16 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analiza opinii respondentów na temat potencjalnych skutków obniżenia kosztów pracy w Polsce według statusu zatrudnienia ankietowanych (tabela 4.58.) pokazuje, że redukcja klina podatkowego zmotywuje bezrobotnych do podjęcia pracy były zdecydowanie najczęściej wskazywane w województwie lubuskim (21,95-77,42%), niż w Wielkopolsce (8,11-38,60%), dodatkowo osoby pozostające bez pracy wymieniały ten skutek częściej niż pozostałe. W województwie lubuskim 36,59% samozatrudnionych oraz około 25-26% ankietowanych osób bezrobotnych i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w województwie lubuskim, a także 27,53% osób z województwa wielkopolskiego pracujących na umowach cywilnoprawnych jest zdania, że niższe koszty pracy przyczynią się do zwiększenia liczby miejsc pracy. W obu województwach ponad 60% pracowników etatowych uważa, że dzięki nastąpi wzrost wynagrodzeń w gospodarce. W Wielkopolsce niewielka część ankietowanych (9,55-15,79%),

z wyjątkiem zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę (42,77%), wskazała, że zmniejszy się zjawisko pracy nielegalnej, podczas gdy skutek ten podawano częściej w województwie lubuskim (32,26-51,22%). Zmniejszenie liczby osób korzystających z zasiłków społecznych było najczęściej podawanym skutkiem obniżenia kosztów pracy przez samozatrudnionych w obu województwach (19,51% w Lubuskiem, 35,14% w Wielkopolsce), natomiast zmniejszenie liczby wyjeżdżających za granicę w poszukiwaniu pracy wskazywały osoby bezrobotne (analogicznie 19,35% i 24,56%). Warto podkreślić, że w województwie wielkopolskim wśród wszystkich badanych grup respondentów w zdecydowanie mniejszym stopniu uważa się, że obniżenie kosztów pracy nie miałoby wpływu na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce.

Następnie analizie poddano odpowiedzi ankietowanych na pytanie o potencjalne następstwa obniżenia kosztów pracy na funkcjonowanie runku pracy w Polsce. Analizę wykonano z uwzględnieniem wybranych zmiennych socjodemograficznych. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni najczęściej odpowiadali, że wskutek obniżenia kosztów pracy nastąpiłby wzrost poziomu płac (48,05-58,80% odpowiedzi zależnie od płci i województwa). W Lubuskiem kobiety (55,83%) częściej niż mężczyźni (49,32%) wskazywały ten czynnik, zaś w wielkopolskim tendencja była odwrotna (odpowiednio 48,05% kobiet i 58,80% mężczyzn). Kolejnymi najczęściej wskazywanymi przez pracowników skutkami obniżenia kosztów pracy były ograniczenie szarej strefy (32,40-42,47% osób, zależnie od płci i województwa) oraz zmotywowanie bezrobotnych do podjęcia pracy (22,28-33,56% osób). Nie zauważono zależności pomiędzy odsetkiem wskazań poszczególnych czynników względem płci respondentów (tabela 4.59.).

**Tabela 4.59. Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii podażowej strony rynku pracy według kryterium płci**

| Jaki zdaniem Pana/Pani wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce wywarłoby obniżenie kosztów pracy? (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=438 | Kobiety N=369 | Mężczyźni N=534 | Kobiety N=591 |
| Zmotywuje bezrobotnych do podjęcia pracy | 33,56 | 30,89 | 22,28 | 24,53 |
| Przyczyni się do zwiększenia ilości miejsc pracy | 23,29 | 26,83 | 15,73 | 12,69 |
| Nastąpi wzrost poziomu płac | 49,32 | 55,83 | 58,80 | 48,05 |
| Ograniczy szarą strefę | 42,47 | 34,69 | 32,40 | 35,87 |
| Zmniejszy się liczba osób korzystających z zasiłków społecznych | 9,36 | 11,38 | 17,60 | 10,66 |
| Zmniejszy się liczba wyjeżdżających za granicę w poszukiwaniu pracy | 12,56 | 7,59 | 8,24 | 14,21 |
| Inny | 3,20 | 4,34 | 5,24 | 2,20 |
| Nie miałoby wpływu | 11,19 | 9,21 | 3,93 | 2,54 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analogiczna analiza wykonana z uwzględnieniem wieku respondentów (tabela 4.60.) również wskazuje na te same kluczowe konsekwencje obniżenia kosztów pracy w opinii ankietowanych, jak analiza względem płci: wzrost poziomu płac lub ograniczenie szarej strefy.

**Tabela 4.60. Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii podażowej strony rynku pracy według kryterium wieku**

| Jaki zdaniem Pana/Pani wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce wywarłoby obniżenie kosztów pracy? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=78 | 25-34 lat N=170 | 35-44 lat N=253 | 45-54 lat N=194 | Powyżej 55 lat N=112 | do 24 lat N=95 | 25-34 lat N=216 | 35-44 lat N=372 | 45-54 lat N=308 | Powyżej 55 lat N=134 |
| Zmotywuje bezrobotnych do podjęcia pracy | 41,03 | 40,59 | 29,25 | 24,23 | 34,82 | 32,63 | 35,65 | 19,09 | 20,78 | 15,67 |
| Przyczyni się do zwiększenia ilości miejsc pracy | 23,08 | 27,65 | 20,16 | 29,90 | 24,11 | 12,63 | 16,67 | 12,37 | 16,88 | 9,70 |
| Nastąpi wzrost poziomu płac | 48,72 | 62,94 | 50,59 | 53,09 | 41,07 | 33,68 | 57,41 | 63,71 | 50,32 | 37,31 |
| Ograniczy szarą strefę | 55,13 | 48,24 | 34,78 | 36,60 | 26,79 | 22,11 | 38,43 | 32,80 | 34,42 | 39,55 |
| Zmniejszy się liczba osób korzystających z zasiłków społecznych | 21,79 | 12,94 | 7,11 | 7,73 | 9,82 | 9,47 | 8,33 | 14,52 | 16,88 | 17,91 |
| Zmniejszy się liczba wyjeżdżających za granicę w poszukiwaniu pracy | 8,97 | 5,29 | 9,88 | 17,01 | 8,04 | 18,95 | 18,06 | 8,60 | 6,82 | 13,43 |
| Inny | 7,69 | 1,18 | 3,16 | 4,64 | 4,46 | 2,11 | 6,02 | 2,69 | 2,60 | 5,97 |
| Nie miałoby wpływu | 6,41 | 8,24 | 12,25 | 11,34 | 9,82 | 8,42 | 5,56 | 1,61 | 2,27 | 2,24 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

**Tabela 4.61. Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii podażowej strony rynku pracy według kryterium wykształcenia**

| Jaki zdaniem Pana/Pani wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce wywarłoby obniżenie kosztów pracy? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=39 | Zasadnicze zawodowe N=179 | Średnie ogólnokształcące N=262 | Policealne lub średnie zawodowe N=172 | Wyższe N=155 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=35 | Zasadnicze Zawodowe N=280 | Średnie ogólnokształcące N=344 | Policealne lub średnie zawodowe N=217 | Wyższe N=249 |
| Zmotywuje bezrobotnych do podjęcia pracy | 20,51 | 37,99 | 24,05 | 31,40 | 43,87 | 14,29 | 21,07 | 28,49 | 19,82 | 23,69 |
| Przyczyni się do zwiększenia ilości miejsc pracy | 10,26 | 24,02 | 29,01 | 22,67 | 25,16 | 22,86 | 10,00 | 15,41 | 12,90 | 16,87 |
| Nastąpi wzrost poziomu płac | 7,69 | 40,78 | 51,53 | 61,63 | 67,74 | 40,00 | 42,50 | 57,27 | 58,99 | 56,22 |
| Ograniczy szarą strefę | 35,90 | 46,37 | 33,97 | 37,21 | 41,29 | 22,86 | 29,29 | 36,05 | 36,41 | 36,95 |
| Zmniejszy się liczba osób korzystających z zasiłków społecznych | 10,26 | 6,70 | 12,60 | 10,47 | 10,32 | 2,86 | 12,14 | 15,12 | 11,98 | 17,67 |
| Zmniejszy się liczba wyjeżdżających za granicę w poszukiwaniu pracy | 5,13 | 10,61 | 13,74 | 9,30 | 6,45 | 17,14 | 12,14 | 6,98 | 12,90 | 14,46 |
| Inny | 0,00 | 1,68 | 3,44 | 3,49 | 7,74 | 8,57 | 3,21 | 2,33 | 5,07 | 4,02 |
| Nie miałoby wpływu | 23,08 | 12,85 | 10,69 | 8,72 | 5,16 | 5,71 | 5,00 | 2,33 | 4,15 | 1,20 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Wzrost poziomu płac miał wyższy odsetek odpowiedzi dla osób w wieku 25-55 lat (50,32-63,71% zależnie od grupy wieku i województwa) w porównaniu do osób młodszych niż 25 lat (33,68-48,72%) oraz osób w wieku przekraczającym 55 lat (37,31-41,07%). Ograniczenie szarej strefy było najczęściej podawanym czynnikiem przez osoby w wieku do 25 lat w województwie lubuskim (55,13%) i wraz ze wzrostem wieku odsetek osób wskazujących na ten czynnik w Lubuskiem malał (do poziomu 26,79% dla osób starszych niż 55 lat). Z kolei w Wielkopolsce osoby najmłodsze miały najniższy odsetek wskazań dla czynnika: ograniczenie szarej strefy (22,11% w porównaniu do 32,80-39,55% osób w pozostałych grupach wiekowych).

Analiza najczęściej wymienianych skutków obniżenia kosztów pracy względem wykształcenia badanej grupy pracowników (tabela 4.61.) pokazuje te same pozycje, co analiza względem płci i wieku: wzrost poziomu płac oraz ograniczenie szarej strefy. Dla województwa lubuskiego osoby o wykształceniu podstawowym lub zasadniczym zawodowym wskazywały najczęściej na ograniczenie szarej strefy (odpowiednio 35,90% i 46,37% osób w obu grupach wykształcenia), zaś pozostałe grupy wykształcenia najliczniej wskazywały na wzrost poziomu płac (51,53-67,74%). Z kolei dla respondentów z Wielkopolski wzrost poziomu płac był najczęściej wymienianą konsekwencją obniżenia kosztów pracy, niezależnie od grupy wykształcenia (40,00-58,99%, zależnie od grupy). Widoczna jest wyraźna zależność wzrostu odsetka odpowiedzi wskazujących na wzrost poziomu płac wraz ze wzrostem wykształcenia ankietowanych. Wśród innych potencjalnych skutków obniżenia kosztów pracy respondenci wskazali, że zmniejszy się liczba samozatrudnionych oraz zatrudnionych na umowy cywilnoprawne, zatrudnianie migrantów stanie się mniej opłacalne oraz wzrośnie zainteresowanie Polską wśród zagranicznych inwestorów.

### 4.7. Opodatkowanie pracy a zatrudnienie w szarej strefie

Szara strefa to zjawisko wysoce szkodliwe, którego skutki są odczuwalne we wszystkich dziedzinach życia, zarówno gospodarczego, jak i społecznego. W niemal wszystkich badaniach nad czynnikami wpływającymi na jej wielkość wymienia się obciążenia podatkowe i parapodatkowe pracy. Wraz z ich wzrostem korzyści z zatrudnienia nieformalnego, wolnego od tego typu danin, rosną[538]. Im większa jest różnica pomiędzy ogólnym kosztem pracy a wysokością dochodów netto osiąganych w oparciu o formalne zatrudnienie, tym bardziej skłania do unikania tej różnicy i podejmowania pracy czy aktywności gospodarczej w szarej strefie[539]. O skali tego

[538] **P. Malczewska**, *Mechanizmy kształtowania się szarej strefy gospodarki. Model teoretyczny*, Przegląd Statystyczny, tom LXIII(1)/2016, s. 34.
[539] **E. Grzegorzewska-Mischka, P. Banasik**, *Zarządzanie firmą poprzez koszty pracy a szara strefa*, Pieniądze i Więź, nr 4(53)/2011, s. 121-122.

zjawiska świadczy m.in. raport z przeprowadzonej przez PIP w 2016 roku kontroli legalności zatrudnienia, z którego wynika, że największy odsetek zatrudnionych nielegalnie odnotowano w mikro- (15,90%) oraz małych przedsiębiorstwach (10,20%). Niższy udział zatrudnienia nierejestrowanego występował w podmiotach średnich (7,80%) oraz dużych (7,60%)[540].

Na wzrost rozmiarów gospodarki nieformalnej wpływają takie czynniki jak[541]:

- regulacje prawne państwa nadmiernie ograniczające swobodę przedsiębiorstw i dające im zbyt małe możliwości osiągania zysku;
- niestabilny i restrykcyjny system podatkowy (dominacja prymatu funkcji fiskalnej państwa nad funkcją regulującą i stymulującą);
- nadmierne obarczenie kosztami pracy pracodawców i pracobiorców;
- niskie realne dochody gospodarstw domowych;
- wysoki poziom bezrobocia;
- nieskuteczność instytucji kontrolujących obszar zatrudnienia związana w znacznym stopniu z wadliwie skonstruowanym prawem;
- nieporównywalnie większe korzyści finansowe pracodawców zatrudniających nielegalnie niż ewentualne sankcje wymierzane przez organy kontroli, czy sądy za tego typu naruszenia;
- samozatrudnienie – im wyższa jego stopa, tym więcej możliwości realizacji działań w nieformalnej gospodarce, *ceteris paribus*;
- wielkość sektora rolniczego – im wyższy, tym więcej możliwości pracy w szarej strefie, *ceteris paribus*.

Niektórzy pracodawcy są zainteresowani redukcją kosztów zatrudnienia, które w ich ocenie stanowią istotną część kosztów prowadzonej działalności. Ma to szczególne znaczenie w warunkach silnej konkurencji na rynkach dóbr i usług. Wskazuje się, że presja minimalizacji kosztów wynika z przepisów dotyczących zasad prowadzenia przetargów, zgodnie z którymi o wyborze oferty decydują głównie koszty. Przedsiębiorstwa, których działalność w dużej mierze opiera się na realizowaniu zamówień pozyskanych w drodze przetargów, często oferują swoje usługi poniżej kosztorysu inwestorskiego[542].

Na nielegalne zatrudnianie pracowników decydują się także podmioty posiadające

---

[540] *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku*, www.pip.gov.pl/pl/f/v/176401/Sprawozdanie%202016.pdf, s. 93, [dostęp 25.02.2019].

[541] **M. Sosnowski**, *Sprawiedliwość opodatkowania a zjawisko szarej strefy*, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 3(93)/2018, s. 104-105.

[542] **M. Bednarski,** *Wysokość kosztów pracy i struktura zatrudnienia w MŚP a dynamika szarej strefy w Polsce*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 292/2016, s. 25.

ograniczone środki finansowe i rozpoczynające działalność, dla których ryzyko upadłości jest szczególnie wysokie. Na działanie w szarej strefie decydują się również mikroprzedsiębiorcy, którzy nie są w stanie utrzymać się na rynku przy narzuconych obciążeniach podatkowych i kosztach dostosowania do wymogów prawa. Wynika to z ich niskiej efektywności spowodowanej najczęściej niesprawną organizacją lub słabym wyposażeniem technicznym[543].

Gotowość podjęcia nielegalnego zatrudnienia (bez pełnej lub żadnej rejestracji) wykazują pracobiorcy, którzy wolą otrzymywać wyższe dochody, niż płacić jakiekolwiek składki i podatki. Dla niektórych jednak praca w szarej strefie staje się przymusem, gdyż nie mają wyboru. Decyzja na świadczenie pracy w takiej formie zależy także od wieku, sytuacji życiowej, wykształcenia i kwalifikacji pracownika. Pracobiorcy zatrudniający się w szarej strefie to[544]:

- osoby mające problemy ze znalezieniem pracy, nieposiadające umiejętności utrzymania się na rynku pracy, o relatywnie niewielkich kwalifikacjach i niskim wykształceniu, dla których nielegalne zatrudnienie ma kluczowe znaczenie dla egzystencji;
- osoby, którym w danej chwili nie zależy na legalnym zatrudnieniu, tj. młodzi ludzie, nastawieni na konsumpcję – priorytetem jest wysokość otrzymanej płacy netto;
- osoby dysponujące ubezpieczeniem, tj. zarejestrowani bezrobotni, studenci, emeryci, renciści oraz osoby zatrudnione, które traktują pracę w szarej strefie jako zajęcie dodatkowe;
- osoby, którym zależy na ukryciu osiąganych dochodów, tj. osoby posiadające zasądzone wyrokami i egzekwowane przez komornika zobowiązania (np. alimenty), czy też beneficjenci korzystający z pomocy publicznej w formie zapomogi, ulg, dofinansowań, dotacji itp., której przyznanie zależy od wysokości dochodu;
- imigranci zarobkowi, którym zależy na osiągnięciu w krótkim czasie możliwie najwyższego wynagrodzenia.

Należy zaznaczyć, że powszechne stało się także zjawisko nadużywania umów cywilnoprawnych, w tym umów o dzieło. Pracodawcy skłaniają pracowników do ich podpisywania w celu obejścia przepisów o ubezpieczeniach społecznych[545].

Szara strefa wywołuje szereg negatywnych i pozytywnych skutków. Negatywne

---

[543] **M. Bednarski,** *Szara strefa – Rynek pracy – Integracja społeczna*, Optium. Studia Ekonomiczne, nr 6(66)/2013, s. 49, 52.

[544] **A. Drabek**, *Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 87-90; **M. Bednarski,** *Wysokość kosztów…*, op. cit., s. 25-26; *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku*.

[545] **P. Arak, P. Lewandowski, P. Żakowiecki,** *Fikcja zatrudniania w Polsce – propozycje wyjścia z impasu*, IBS Policy Paper, nr 1/2014, s. 2; *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku*.

aspekty funkcjonowania szarej strefy to[546]:

- mniejsze wpływy do budżetu oraz spadek ilości i jakości dóbr i usług publicznych, co może skłaniać państwo do podwyższania podatków. To z kolei sprzyja likwidacji miejsc pracy w sektorze legalnym oraz prowadzi do wypychania z rynku przedsiębiorstw działających zgodnie z prawem;
- osłabienie funkcjonowania systemu zabezpieczeń społecznych;
- obniżenie efektywności działania aparatu państwowego, zmniejszenie wydatków na naukę, prace badawczo-rozwojowe, infrastrukturę społeczno-ekonomiczną, płace sfery budżetowej;
- tworzenie warunków nieuczciwej konkurencji dla podmiotów gospodarczych funkcjonujących w gospodarce formalnej;
- wzrost wydatków ze środków publicznych na działalność instytucji kontrolnych ukierunkowanych na zwalczanie szarej strefy;
- wzrost wydatków finansowanych ze środków publicznych (z podatków osób pracujących legalnie) na świadczenia socjalne;
- mniejsze możliwości wypłaty zasiłków bezrobotnym i ich aktywizacji (szkolenia, roboty publiczne, prace interwencyjne) spowodowane niższymi wpływami z tytułu składek na FP;
- korzystanie przez osoby działające w szarej strefie z usług finansowanych z funduszy publicznych na równi z osobami, które uczciwie płacą podatki (ochrona zdrowia, edukacja);
- osoby zatrudnione w szarej strefie pozbawione są wszelkich praw pracowniczych, praw do odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy, nie są objęte ubezpieczeniem zdrowotnym ani społecznym, co oznacza brak prawa do emerytury czy renty za okres przepracowany nielegalnie.

Wśród pozytywnych skutków zjawiska szarej strefy można wyróżnić[547]:

- większość dochodów uzyskanych w szarej strefie jest wydawana w oficjalnej,

---

[546] **E. Grzegorzewska-Mischka, W. Wyrzykowski**, *Szara strefa jako skutek polityki podatkowej państwa*, Zarządzanie i Finanse, nr 3/(2)/2015, s. 156; **S. Szarek, D. Okliński**, *Czynniki wpływające na akceptację szarej strefy w społeczeństwie*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, nr 109/2016, s. 93-94; **J. Fundowicz, K. Łapiński, B. Wyżnikiewicz**, *Szara strefa 2018*, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa 2018, s. 8-10, http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2018.pdf [dostęp 08.03.2019].

[547] **D. Pauch**, *Zjawisko szarej strefy w gospodarce*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 76(1)/2015, s. 248-249; **H. Sobocka-Szczapa, I. Poliwczak**, *Kontrola zjawiska pracy nierejestrowanej przez polską administrację publiczną*, w: *Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2008, s. 122.

opodatkowanej gospodarce, co pobudza konsumpcję i wzrost gospodarczy, a tym samym przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze oficjalnym;
- szara strefa umożliwia aktywizację zasobów pracy o niskich kwalifikacjach, które nie miałyby szans na zatrudnienie w formalnej sferze gospodarki;
- często zatrudnienie w szarej strefie stanowi dla osób bez pracy, zwłaszcza tych bez kwalifikacji, jedyny sposób uzyskania dochodów niezbędnych do egzystencji;
- praca w szarej strefie daje perspektywę powrotu do gospodarki formalnej, gdyż zachowany pozostaje nawyk pracy oraz kwalifikacje;
- korzyści z pracy nierejestrowanej dla pracodawcy to niższe koszty pracy oraz pozyskanie na krótki okres pracownika w celu szybkiego wykonania pracy, z pominięciem barier administracyjnych.

Przeprowadzona w grupie uczestników rynku pracy ankieta objęła szereg pytań związanych ze zjawiskiem szarej strefy. W pierwszej kolejności przedstawiono preferencje respondentów dotyczące wyboru formy zatrudnienia, z uwzględnieniem ich obecnego statusu na rynku pracy (tabela 4.62.). Zdecydowana większość ankietowanych obu województw, gdyby miała pełen wybór, wolałaby zostać zatrudniona w oparciu o umowę o pracę. W Lubuskiem 51,22% osób samozatrudnionych wskazywało na chęć bycia zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, natomiast 29,27% osób obecnie prowadzących działalność gospodarczą wskazywało na chęć dalszego jej kontynuowania. W Wielkopolsce 52,70% samozatrudnionych preferuje tę formę zatrudnienia, a 39,19% wybrałoby umowę o pracę. Na Ziemi Lubuskiej w zdecydowanie większym stopniu, niż w Wielkopolsce, ankietowani byliby chętni podjąć pracę w szarej strefie, a największym pod tym względem odsetkiem w Lubuskiem charakteryzowała się grupa osób bezrobotnych (12,90%) oraz samozatrudnionych (9,76%). Zwraca uwagę znaczny odsetek osób wskazujących na chęć zatrudnienia w oparciu umowę o pracę za niższą płacę i otrzymywania części wynagrodzenia pod stołem (7,32-25,81% w Lubuskiem i 2,70-10,54% w Wielkopolsce), przy czym większość tych osób w obu województwach stanowili bezrobotni i osoby zatrudnione w oparciu o umowę o pracę. Na Ziemi Lubuskiej w zdecydowanie większym stopniu, niż w Wielkopolsce, ankietowani byliby chętni podjąć pracę w szarej strefie, a największym pod tym względem odsetkiem w Lubuskiem charakteryzowała się grupa osób bezrobotnych (12,90%) oraz samozatrudnionych (9,76%). W obu województwach najwięcej chętnych podjąć wyżej płatną pracę w ramach umowy cywilnoprawnej odnotowano wśród osób bezrobotnych (16,13% w Lubuskiem oraz 14,04% w Wielkopolsce) oraz obecnie pracujących na umowie zlecenia lub o dzieło (analogicznie 20,56% oraz 9,55%). W obu regionach osoby pracujące na etacie, mimo potencjalnie wyższego wynagrodzenia netto, nie

chciałyby podjąć zatrudnienia niepracowniczego (4,53-5,29% w zależności od województwa).

**Tabela 4.62. Wybór preferowanej formy zatrudnienia według statusu zatrudnienia**

| Gdyby miał(a) Pan(i) całkowicie wolny wybór, to wolał(a)by Pan(i): (w %) | Województwo | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | Wielkopolskie | | | |
| | Bezrobotni N=31 | Umowa o pracę N=628 | Umowa cywilno-prawna N=107 | Samozatrudnieni N=41 | Bezrobotni N=57 | Umowa o pracę N=861 | Umowa cywilno-prawna N=178 | Samozatrudnieni N=74 |
| Zostać zatrudnionym na umowę o pracę | 45,16 | 74,36 | 63,55 | 51,22 | 71,93 | 79,66 | 82,02 | 39,19 |
| Pracować na czarno (w tzw. szarej strefie), ale zarabiać więcej | 12,90 | 5,25 | 8,41 | 9,76 | 3,51 | 3,92 | 1,69 | 1,35 |
| Pracować na umowę o pracę za niższą płacę, a resztę otrzymywać pod stołem | 25,81 | 14,01 | 7,48 | 7,32 | 7,02 | 10,54 | 5,06 | 2,70 |
| Pracować w oparciu o tzw. umowę śmieciową (np. umowę zlecenie, umowę o dzieło), ale zarabiać więcej | 16,13 | 5,25 | 20,56 | 2,44 | 14,04 | 4,53 | 9,55 | 4,05 |
| Założyć działalność gospodarczą i współpracować jako osoba samozatrudniona | 0,00 | 1,11 | 0,00 | 29,27 | 3,51 | 1,35 | 1,69 | 52,70 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Ankietowani pytani o ich preferencje dotyczące formy zatrudnienia, gdyby mieli wolny wybór, w zdecydowanej większości woleliby zostać zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę (65,98-81,73% zależnie od płci i województwa). Samozatrudnienie było wskazywane przez nie więcej niż 6% badanych, pozostali ankietowani wskazywali na umowy śmieciowe, otrzymywanie części pensji „pod stołem" lub pracę w szarej strefie. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na chęć bycia zatrudnionymi na umowę o pracę (dla Ziemi Lubuskiej: 76,15% kobiet w porównaniu do 65,98% mężczyzn, zaś dla Wielkopolski odpowiednio: 81,73% w porównaniu do 71,72%). Mężczyźni częściej niż kobiety woleliby zarabiać więcej pracując w szarej strefie, pracując na umowę o pracę z częścią wynagrodzenia otrzymywaną poza umową lub pracując na podstawie umowy cywilnoprawnej (tabela 4.63.).

**Tabela 4.63. Wybór preferowanej formy zatrudnienia według kryterium płci**

| Gdyby miał(a) Pan(i) całkowicie wolny wybór, to wolał(a)by Pan(i): (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=438 | Kobiety N=369 | Mężczyźni N=534 | Kobiety N=591 |
| Zostać zatrudnionym na umowę o pracę | 65,98 | 76,15 | 71,72 | 81,73 |
| Pracować na czarno (w tzw. szarej strefie), ale zarabiać więcej | 7,08 | 5,15 | 3,93 | 2,88 |
| Pracować na umowę o pracę za niższą płacę, a resztę otrzymywać pod stołem | 15,75 | 10,30 | 11,24 | 6,94 |
| Pracować w oparciu o tzw. umowę śmieciową (np. umowę zlecenie, umowę o dzieło), ale zarabiać więcej | 8,68 | 6,23 | 7,68 | 4,06 |
| Założyć działalność gospodarczą i współpracować jako osoba samozatrudniona | 2,51 | 2,17 | 5,43 | 4,40 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analiza preferencji dotyczących rodzaju umowy względem wieku (tabela 4.64.) pokazuje, że wszystkie grupy wiekowe w obu województwach w przypadku w pełni wolnego wyboru preferowały umowę o pracę. Odsetek osób chętnych do pracy na podstawie umowy o pracę rośnie wraz z wiekiem aż do 55. roku życia a następnie nieznacznie spada. Dla województwa lubuskiego tą formę zatrudnienia wybrałoby tylko 38,46% osób młodszych niż 25 lat i 62,94-79,90% osób w wyższych grupach wiekowych. Dla Wielkopolski sytuacja wygląda podobnie – umowę o pracę preferowałoby tylko 45,26% osób w wieku do 25 lat oraz 68,06-86,36% osób powyżej 25. roku życia. Z drugiej strony wraz z wiekiem spada odsetek osób chętnych do posiadania umowy o pracę na niską kwotę z otrzymywaniem części pensji poza umową (od 14,74-19,23% osób w wieku do 24 lat dla obu województw do 3,73-6,25% osób w wieku przekraczającym 55 lat). Umowy cywilnoprawne były preferowane przede wszystkich przez osoby młodsze niż 25 lat (22,11-28,21% osób w tej grupie wiekowej zależnie od województwa w porównaniu do 1,88-11,19% ankietowanych ze starszych grup wiekowych). Chęć wyboru umów cywilnoprawnych przez osoby młode wynika z faktu, że studenci zatrudnieni na podstawie tego typu formy nie opłacają składek na powszechne ubezpieczenia społeczne.

Przedstawiona w tabeli 4.65. analiza preferencji pracowników dotyczących formy umowy względem wykształcenia pokazuje, że istnieje związek pomiędzy wykształceniem ankietowanych a strukturą ich odpowiedzi na rozważane pytanie. Dla każdej grupy wykształcenia w obu województwach umowa o pracę była preferowaną deklarowaną formą zatrudnienia w przypadku posiadania w pełni wolnego wyboru. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia odsetek wskazań na tą formę zatrudnienia rósł osiągając najwyższy poziom u osób z wykształceniem wyższym (w Lubuskiem: od 38,46% osób z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym do 90,32% osób z wykształceniem wyższym, zaś dla Wielkopolski odpowiednio od 48,57% do 84,74%). Pracę w szarej strefie lub niską pensję na umowie z częścią wynagrodzenia otrzymywaną poza umową wskazywały częściej osoby z wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym lub zasadniczym zawodowym niż pozostałe grupy wykształcenia. Z kolei umowy śmieciowe jako preferowana forma zatrudnienia były częściej wskazywane przez osoby z wykształceniem podstawowym oraz średnim ogólnokształcącym i średnim zawodowym lub policealnym niż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i wyższym. Chęć samozatrudnienia była wskazywana przede wszystkim przez osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym dla obu województw oraz wyższym dla Wielkopolski.

## Tabela 4.64. Wybór preferowanej formy zatrudnienia według kryterium wieku

| Gdyby miał(a) Pan(i) całkowicie wolny wybór, to wolał(a)by Pan(i): (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=78 | 25-34 lat N=170 | 35-44 lat N=253 | 45-54 lat N=194 | Powyżej 55 lat N=112 | do 24 lat N=95 | 25-34 lat N=216 | 35-44 lat N=372 | 45-54 lat N=308 | Powyżej 55 lat N=134 |
| Zostać zatrudnionym na umowę o pracę | 38,46 | 62,94 | 75,89 | 79,90 | 76,79 | 45,26 | 68,06 | 81,72 | 86,36 | 79,10 |
| Pracować na czarno (w tzw. szarej strefie), ale zarabiać więcej | 10,26 | 6,47 | 3,95 | 4,64 | 10,71 | 6,32 | 4,17 | 2,96 | 2,60 | 2,99 |
| Pracować na umowę o pracę za niższą płacę, a resztę otrzymywać pod stołem | 19,23 | 18,24 | 14,62 | 8,76 | 6,25 | 14,74 | 11,57 | 10,22 | 6,17 | 3,73 |
| Pracować w oparciu o tzw. umowę śmieciową (np. umowę zlecenie, umowę o dzieło), ale zarabiać więcej | 28,21 | 8,24 | 3,56 | 5,15 | 5,36 | 22,11 | 7,41 | 1,88 | 1,95 | 11,19 |
| Założyć działalność gospodarczą i współpracować jako osoba samozatrudniona | 3,85 | 4,12 | 1,98 | 1,55 | 0,89 | 11,58 | 8,80 | 3,23 | 2,92 | 2,99 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.65. Wybór preferowanej formy zatrudnienia według kryterium wykształcenia

| Gdyby miał(a) Pan(i) całkowicie wolny wybór, to wolał(a)by Pan(i): (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=39 | Zasadnicze zawodowe N=179 | Średnie ogólnokształcące N=262 | Policealne lub średnie zawodowe N=172 | Wyższe N=155 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=35 | Zasadnicze Zawodowe N=280 | Średnie ogólnokształcące N=344 | Policealne lub średnie zawodowe N=217 | Wyższe N=249 |
| Zostać zatrudnionym na umowę o pracę | 38,46 | 58,66 | 75,19 | 65,70 | 90,32 | 48,57 | 70,71 | 78,20 | 78,80 | 84,74 |
| Pracować na czarno (w tzw. szarej strefie), ale zarabiać więcej | 17,95 | 8,94 | 4,20 | 7,56 | 1,94 | 8,57 | 6,43 | 2,33 | 2,30 | 1,61 |
| Pracować na umowę o pracę za niższą płacę, a resztę otrzymywać pod stołem | 30,77 | 23,46 | 10,69 | 11,63 | 3,23 | 34,29 | 14,64 | 7,27 | 6,91 | 3,21 |
| Pracować w oparciu o tzw. umowę śmieciową (np. umowę zlecenie, umowę o dzieło), ale zarabiać więcej | 12,82 | 3,91 | 9,16 | 12,79 | 1,94 | 5,71 | 2,86 | 9,30 | 7,83 | 2,41 |
| Założyć działalność gospodarczą i współpracować jako osoba samozatrudniona | 0,00 | 5,03 | 0,76 | 2,33 | 2,58 | 2,86 | 5,36 | 2,91 | 4,15 | 8,03 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Następnie ankietowani zostali zapytani o propozycję otrzymania pracy nierejestrowanej. Analizę otrzymanych odpowiedzi przeprowadzono względem płci, wieku oraz wykształcenia respondentów. Propozycję pracy nieformalnej otrzymało kiedykolwiek 14,00% respondentów w Lubuskiem oraz 9,78% w Wielkopolsce. Niemal dwukrotnie częściej propozycja pracy na czarno była przedstawiana jako warunek otrzymania pracy niż z opcją wyboru zatrudnienia formalnego lub nierejestrowanego. Mężczyźni otrzymywali propozycję pracy w szarej strefie częściej niż kobiety, zarówno w opcji wyboru formy zatrudnienia, jak i jako warunek bycia zatrudnionym. Propozycja otrzymania pracy z warunkiem podpisania umowy cywilnoprawnej dotyczyła 10,96-19,78% respondentów, zależnie od płci i województwa. Dla propozycji tej formy zatrudnienia nie stwierdzono zależności pomiędzy częstością jej otrzymywania a płcią (tabela 4.66.).

**Tabela 4.66. Otrzymane oferty pracy nierejestrowanej według kryterium płci**

| Czy kiedykolwiek otrzymał(a) Pan(i) propozycję pracy na czarno? (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=438 | Kobiety N=369 | Mężczyźni N=534 | Kobiety N=591 |
| TAK i był to warunek otrzymania pracy | 10,27 | 7,59 | 7,30 | 4,74 |
| TAK, ale pracodawca dał mi możliwość wyboru zatrudnienia formalnego lub nierejestrowanego | 6,16 | 3,52 | 3,56 | 4,06 |
| NIE, oferowano mi umowę o pracę | 72,60 | 69,11 | 74,34 | 78,34 |
| NIE, ale warunkiem otrzymania pracy była tzw. umowa śmieciowa | 10,96 | 19,78 | 14,79 | 12,86 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

W tabeli 4.67. przeanalizowano częstość otrzymywania propozycji pracy w szarej strefie względem wieku respondentów. Propozycja pracy nieformalnej lub umowy śmieciowej dotyczyła zdecydowanie najczęściej osób w wieku do 25 lat, wśród których ponad połowa deklarowała otrzymanie takiej propozycji (52,56% dla województwa lubuskiego oraz 57,89% dla wielkopolskiego w porównaniu do 17,47-36,47% dla pozostałych grup wiekowych). W tej najmłodszej grupie wiekowej w regionie lubuskim była to najczęściej umowa śmieciowa (23,08%) lub praca na czarno będąca warunkiem otrzymania pracy (20,51%), zaś w Wielkopolsce była to przede wszystkim umowa śmieciowa (34,74%). Co ciekawe, osoby w wieku przekraczającym 55 lat również częściej otrzymywały propozycję pracy nierejestrowanej lub umowy śmieciowej niż osoby w wieku 35-54 lat (27,61% w tej grupie wiekowej dla Wielkopolski w porównaniu do 15,91-17,47% dla osób w wieku 35-54 lat i 31,25% dla województwa lubuskiego w porównaniu do 20,10-22,53% dla osób w wieku 35-54 lat).

**Tabela 4.67. Otrzymane oferty pracy nierejestrowanej według kryterium wieku**

| Czy kiedykolwiek otrzymał(a) Pan(i) propozycję pracy na czarno? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=78 | 25-34 lat N=170 | 35-44 lat N=253 | 45-54 lat N=194 | Powyżej 55 lat N=112 | do 24 lat N=95 | 25-34 lat N=216 | 35-44 lat N=372 | 45-54 lat N=308 | Powyżej 55 lat N=134 |
| TAK i był to warunek otrzymania pracy | 20,51 | 8,24 | 4,74 | 7,73 | 14,29 | 9,47 | 11,11 | 4,30 | 3,57 | 5,22 |
| TAK, ale pracodawca dał mi możliwość wyboru zatrudnienia formalnego lub nierejestrowanego | 8,97 | 5,29 | 3,95 | 3,61 | 6,25 | 13,68 | 1,39 | 2,15 | 4,22 | 4,48 |
| NIE, oferowano mi umowę o pracę | 47,44 | 63,53 | 77,47 | 79,90 | 68,75 | 42,11 | 72,69 | 82,53 | 84,09 | 72,39 |
| NIE, ale warunkiem otrzymania pracy była tzw. umowa śmieciowa | 23,08 | 22,94 | 13,83 | 8,76 | 10,71 | 34,74 | 14,81 | 11,02 | 8,12 | 17,91 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

**Tabela 4.68. Otrzymane oferty pracy nierejestrowanej według kryterium wykształcenia**

| Czy kiedykolwiek otrzymał(a) Pan(i) propozycję pracy na czarno? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=39 | Zasadnicze zawodowe N=179 | Średnie ogólno-kształcące N=262 | Policealne lub średnie zawodowe N=172 | Wyższe N=155 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=35 | Zasadnicze Zawodowe N=280 | Średnie ogólno-kształcące N=344 | Policealne lub średnie zawodowe N=217 | Wyższe N=249 |
| TAK i był to warunek otrzymania pracy | 30,77 | 12,85 | 6,49 | 8,72 | 3,87 | 37,14 | 5,36 | 5,52 | 2,30 | 6,02 |
| TAK, ale pracodawca dał mi możliwość wyboru zatrudnienia formalnego lub nierejestrowanego | 10,26 | 6,15 | 3,44 | 7,56 | 1,94 | 5,71 | 2,14 | 4,07 | 5,07 | 4,02 |
| NIE, oferowano mi umowę o pracę | 25,64 | 57,54 | 79,39 | 67,44 | 87,74 | 34,29 | 79,64 | 76,74 | 75,58 | 79,12 |
| NIE, ale warunkiem otrzymania pracy była tzw. umowa śmieciowa | 33,33 | 23,46 | 10,69 | 16,28 | 6,45 | 22,86 | 12,86 | 13,66 | 17,05 | 10,84 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analogiczna analiza otrzymywania propozycji nielegalnej pracy przeprowadzona względem wykształcenia wskazuje na zależność między obydwoma zmiennymi (tabela 4.68.). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia rósł odsetek osób, którym nigdy nie zaproponowano pracy na czarno, zaś proponowano umowę o pracę. Odsetek osób, które otrzymały propozycję pracy w szarej strefie lub na podstawie umowy śmieciowej był najwyższy w grupie osób o wykształceniu podstawowym lub niepełnym podstawowym (74,36% dla województwa lubuskiego i 65,71% dla wielkopolskiego w grupie osób o wykształceniu podstawowym w porównaniu do odpowiednio 12,26% i 20,88% osób o wykształceniu wyższym). Dodatkowo, osoby o niższym poziomie wykształcenia, jeśli otrzymywały propozycję pracy nierejestrowanej, to była to znacznie częściej propozycja, gdzie nielegalne zatrudnienie stanowiło warunek otrzymania pracy, a nie opcję do wyboru przez pracownika.

Ostatnie pytanie z zakresu pracy w szarej strefie, które zostało zadane badanej grupie pracowników, dotyczyło opinii respondentów na temat głównych przyczyn podejmowania pracy na czarno w Polsce. Analiza uzyskanych odpowiedzi została przeprowadzona względem zmiennych socjodemograficznych: płci, wieku i wykształcenia ankietowanych.

**Tabela 4.69. Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej w Polsce według kryterium płci**

| Jakie zdaniem Pana/Pani są główne przyczyny podejmowania w Polsce pracy w szarej strefie? (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=438 | Kobiety N=369 | Mężczyźni N=534 | Kobiety N=591 |
| Propozycja pracodawcy wyższego wynagrodzenia bez rejestrowania umowy o pracę | 35,16 | 28,46 | 30,71 | 37,90 |
| Wysokość powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne | 48,40 | 41,46 | 44,57 | 43,15 |
| Możliwość utraty niektórych świadczeń (np. zasiłków, dotacji) przy podjęciu pracy rejestrowanej | 13,47 | 18,43 | 6,18 | 10,32 |
| Sytuacja rodzinna lub życiowa | 11,19 | 15,99 | 5,24 | 8,80 |
| Niewystarczające dochody | 36,07 | 33,60 | 33,71 | 42,47 |
| Trudności ze znalezieniem pracy | 7,99 | 15,72 | 4,49 | 5,92 |
| Podatki zniechęcają do rejestrowania dochodów | 56,39 | 57,99 | 64,04 | 52,96 |
| Niechęć wiązania się na stałe z miejscem pracy | 2,05 | 3,25 | 3,93 | 1,86 |
| Inne | 1,83 | 2,98 | 2,25 | 0,85 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni jako główną przyczynę pracy w szarej strefie podawali podatki zniechęcające do rejestrowania przychodów (52,96-64,04% ankietowanych zależnie od płci i województwa). W Wielkopolsce to mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na podatki zniechęcające do rejestracji przychodów jako przyczynę pracy w szarej strefie (odpowiednio 64,04% i 52,96% odpowiedzi), zaś w Lubuskiem nie zauważono zależności pomiędzy częstością wskazań na ten czynnik a płcią ankietowanych. Kolejnymi najczęściej podawanymi czynnikami były: wysokość składek na ubezpieczenia społeczne (41,46-48,40% odpowiedzi

zależnie od płci i regionu), niewystarczające dochody (33,60-42,47% zależnie od płci i regionu) oraz propozycja pracodawcy wyższego wynagrodzenia bez rejestrowania umowy o pracę (28,46-37,90%, zależnie od płci i regionu). Dla wymienionych czynników nie stwierdzono wyraźnej zależności w częstości ich wskazywania względem płci respondentów (tabela 4.69.).

W tabeli 4.70. przeprowadzono analizę opinii respondentów na temat przyczyn podejmowania pracy w szarej strefie w Polsce względem wieku ankietowanych. Wynika z niej, że wszystkie grupy wiekowe najczęściej wskazywały na argumenty: podatki zniechęcające do rejestrowania przychodów, wysokość składek na ubezpieczenia społeczne, propozycja pracodawcy wyższego wynagrodzenia bez rejestrowania umowy o pracę oraz niewystarczające dochody. Podatki zniechęcające do rejestrowania przychodów były podawane jako najczęstszy argument przez wszystkie grupy wiekowe dla województwa lubuskiego (47,83-79,49%) oraz przez grupy wiekowe do 54. roku życia dla Wielkopolski (54,30-74,74%). Dla osób w wieku powyżej 55 lat w Wielkopolsce najwięcej odpowiedzi przypadło na wysokość składek na ubezpieczenia społeczne (43,28%). Co więcej, osoby najmłodsze częściej niż inne grupy wiekowe wskazywały, że podatki oraz składki na ubezpieczenia społeczne są powodem podejmowania pracy nierejestrowanej w Polsce. Dodatkowo, osoby w wieku do 24 lat, częściej niż inne grupy wiekowe, wskazywały na trudności ze znalezieniem pracy jako powód podejmowania pracy na czarno (20,51% w Lubuskiem oraz 10,53% w Wielkopolsce dla osób w wieku do 24 lat w porównaniu do odpowiednio 7,91-14,12% oraz 2,24-6,94% dla pozostałych grup wiekowych w obu regionach).

Analogiczną analizę opinii respondentów na temat powodów podejmowania pracy w szarej strefie wykonano względem wykształcenia ankietowanych (tabela 4.71.). Podatki zniechęcające do rejestrowania przychodów były podawane najczęściej jako powód pracy nierejestrowanej przez wszystkie grupy wykształcenia z wyjątkiem osób o wykształceniu podstawowym lub niepełnym podstawowym. Osoby z wykształceniem podstawowym zdecydowanie częściej niż inne grupy wskazywały na niewystarczające dochody (56,41% odpowiedzi w tej grupie wykształcenia dla województwa lubuskiego oraz 71,43% dla Wielkopolski). Co ciekawe, odsetek wskazań na podatki jako powód pracy nieformalnej rósł wraz z wykształceniem respondentów (z poziomu 34,29-53,85% zależnie od województwa dla osób z wykształceniem podstawowym do 65,81-77,51% dla ankietowanych z wykształceniem wyższym). Analogicznie sytuacja wygląda dla wysokości składek na ubezpieczenia społeczne – im wyższe wykształcenie mieli ankietowani, tym częściej wskazywali na ten argument jako powód pracy w szarej

## Tabela 4.70. Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej w Polsce według kryterium wieku

| Jakie zdaniem Pana/Pani są główne przyczyny podejmowania w Polsce pracy w szarej strefie? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=78 | 25-34 lat N=170 | 35-44 lat N=253 | 45-54 lat N=194 | Powyżej 55 lat N=112 | do 24 lat N=95 | 25-34 lat N=216 | 35-44 lat N=372 | 45-54 lat N=308 | Powyżej 55 lat N=134 |
| Propozycja pracodawcy wyższego wynagrodzenia bez rejestrowania umowy o pracę | 47,44 | 31,76 | 28,06 | 34,54 | 26,79 | 30,53 | 43,06 | 23,12 | 39,94 | 42,54 |
| Wysokość powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne | 70,51 | 62,35 | 44,66 | 33,51 | 23,21 | 65,26 | 48,15 | 34,41 | 45,78 | 43,28 |
| Możliwość utraty niektórych świadczeń (np. zasiłków, dotacji) przy podjęciu pracy rejestrowanej | 10,26 | 17,06 | 20,55 | 11,86 | 13,39 | 15,79 | 5,56 | 9,68 | 6,82 | 7,46 |
| Sytuacja rodzinna lub życiowa | 5,13 | 16,47 | 16,21 | 13,92 | 7,14 | 1,05 | 6,48 | 6,45 | 6,17 | 16,42 |
| Niewystarczające dochody | 55,13 | 37,06 | 30,04 | 28,35 | 40,18 | 24,21 | 38,89 | 45,16 | 37,01 | 31,34 |
| Trudności ze znalezieniem pracy | 20,51 | 14,12 | 7,91 | 9,28 | 13,39 | 10,53 | 6,94 | 4,84 | 4,22 | 2,24 |
| Podatki zniechęcają do rejestrowania dochodów | 79,49 | 63,53 | 47,83 | 56,19 | 54,46 | 74,74 | 70,37 | 54,30 | 56,49 | 41,79 |
| Niechęć wiązania się na stałe z miejscem pracy | 6,41 | 3,53 | 2,77 | 1,03 | 0,89 | 5,26 | 8,80 | 1,88 | 0,32 | 0,00 |
| Inne | 5,13 | 4,71 | 0,00 | 1,55 | 3,57 | 0,00 | 2,78 | 1,34 | 1,62 | 0,75 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.71. Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej w Polsce według kryterium wykształcenia

| Jakie zdaniem Pana/Pani są główne przyczyny podejmowania w Polsce pracy w szarej strefie? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=39 | Zasadnicze zawodowe N=179 | Średnie ogólno-kształcące N=262 | Policealne lub średnie zawodowe N=172 | Wyższe N=155 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=35 | Zasadnicze Zawodowe N=280 | Średnie ogólno-kształcące N=344 | Policealne lub średnie zawodowe N=217 | Wyższe N=249 |
| Propozycja pracodawcy wyższego wynagrodzenia bez rejestrowania umowy o pracę | 43,59 | 36,31 | 32,06 | 34,30 | 21,94 | 28,57 | 40,00 | 35,76 | 28,11 | 32,93 |
| Wysokość powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne | 30,77 | 38,55 | 40,84 | 43,60 | 65,81 | 22,86 | 31,79 | 43,02 | 42,40 | 62,65 |
| Możliwość utraty niektórych świadczeń (np. zasiłków, dotacji) przy podjęciu pracy rejestrowanej | 28,21 | 23,46 | 11,83 | 19,19 | 6,45 | 17,14 | 6,79 | 6,10 | 8,76 | 11,65 |
| Sytuacja rodzinna lub życiowa | 30,77 | 18,99 | 9,16 | 16,86 | 5,81 | 20,00 | 6,43 | 6,40 | 10,60 | 4,02 |
| Niewystarczające dochody | 56,41 | 42,46 | 35,50 | 34,88 | 20,00 | 71,43 | 50,36 | 31,40 | 32,72 | 34,54 |
| Trudności ze znalezieniem pracy | 30,77 | 12,29 | 14,50 | 8,14 | 4,52 | 25,71 | 7,50 | 4,65 | 3,69 | 2,01 |
| Podatki zniechęcają do rejestrowania dochodów | 53,85 | 50,84 | 56,87 | 56,98 | 65,81 | 34,29 | 53,21 | 47,97 | 62,67 | 77,51 |
| Niechęć wiązania się na stałe z miejscem pracy | 0,00 | 2,79 | 4,20 | 2,33 | 0,65 | 11,43 | 0,71 | 2,91 | 4,15 | 2,81 |
| Inne | 0,00 | 0,56 | 2,29 | 1,16 | 6,45 | 0,00 | 2,14 | 0,00 | 1,84 | 2,81 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

strefie w Polsce (od poziomu 22,86-30,77% osób z wykształceniem podstawowym do 62,65-65,81% ankietowanych z wykształceniem wyższym). Osoby o wykształceniu podstawowym częściej niż inne grupy wskazywały na sytuację rodzinną lub życiową jako powód nielegalnego zatrudnienia (30,77% w Lubuskiem oraz 20,00% w Wielkopolsce w porównaniu do odpowiednio 5,81-18,99% oraz 4,02-10,60% dla pozostałych grup wykształcenia w obu regionach). Wśród innych przyczyn podejmowania pracy nierejestrowanej respondenci wskazali na luki prawne, nieefektywne kontrole organów państwowych oraz chęć uniknięcia przekroczenia progu podatkowego.

### 4.8. Ograniczenie obciążeń podatkowych związanych z pracą a konieczność finansowania świadczeń społecznych w opinii uczestników rynku pracy

Utrzymujące się niekorzystne tendencje demograficzne sprawiają, że pogarsza się sytuacja zarządzanego przez ZUS Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS). Wraz ze starzeniem się społeczeństwa maleje liczba płatników, a przechodzące na emeryturę roczniki są coraz liczniejsze. Według prognoz Komisji Europejskiej w 2060 roku w Polsce będzie więcej emerytów niż zatrudnionych. Odsetek beneficjentów systemu emerytalnego przypadających na 100 płatników składek (pracujących) zwiększy się z 53,8 emeryta w 2016 roku do 106,3 emeryta na 100 pracujących w 2060 roku. Stopa zastąpienia, tj. relacja pierwszej emerytury do ostatniego wynagrodzenia będzie coraz niższa, spadnie z 55% w roku 2016 do około 26% w roku 2060 i 25% w 2070 roku[548]. Szacuje się, że brak reformy systemu ubezpieczeniowego i podatkowego będzie w przyszłości skutkował wzrostem obciążenia pracy o co najmniej 35-40%[549].

Skutki zmian demograficznych poniosą zwłaszcza przyszli emeryci, a nie budżet państwa. Wysokość świadczenia może być niewystarczająca do utrzymania standardu życiowego tych osób, które nie będą w stanie łączyć pobierania emerytury z pracą zarobkową, a z czasem wzrosną ich wydatki na leczenie czy zapewnienie opieki. Należy zatem przypuszczać, że sytuacja ta nie znajdzie akceptacji społecznej i presja na waloryzację świadczeń emerytalnych oraz podniesienie minimalnej emerytury kosztem pracujących będzie coraz silniejsza.

Od 1999 roku, kiedy to zapoczątkowano reformę emerytalną[550], system korygowano

---

[548] *Adekwatność i stabilność świadczeń emerytalnych*, Komisja Europejska, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_pl.pdf [dostęp 21.03.2019].

[549] *Emerytura obywatelska. Bezpieczna starość, wyższe płace*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2018/09/Emerytura-obywatelska.-Bezpieczna-starość-wyższe-płace.pdf [dostęp 25.03.2019].

[550] Do 1980 roku FUS pozostawał w równowadze, co więcej zasilał nawet budżet państwa wygospodarowanymi nadwyżkami. Jednak za sprawą chylącej się ku upadkowi gospodarce realnego socjalizmu w latach 90. XX wieku nastąpił spadek realnych dochodów FUS. Kierowanie pracowników na wcześniejsze emerytury i masowo

wielokrotnie. Decydenci nie zrobili prawie nic, by uczynić system zabezpieczenia emerytalnego bardziej sprawiedliwym, stabilnym i przewidywalnym, ani pod względem prawno-organizacyjnym, ani finansowym[551]. Po reformie ubytek środków FUS z tytułu przekazywania części składki do OFE doprowadził do deficytu systemu i trudnej sytuacji finansów publicznych[552]. W związku z tym w maju 2011 roku dokonano radykalnego obniżenia wysokości składki kierowanej do OFE z 7,3% do 2,3% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne, co Polacy uznali za działania prowadzące do obniżenia przyszłych świadczeń oraz pogwałcenie przyrzeczenia danego społeczeństwu, braku szacunku dla prawa i obywateli. W celu zmniejszenia deficytu FUS od 1 stycznia 2013 roku rozpoczął się proces stopniowego podnoszenia wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (docelowo do 67 lat dla obu płci)[553]. Jednak od października 2017 roku wiek ten został obniżony do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn[554]. Istotną zmianą burzącą zaufanie ludzi do systemu emerytalnego był uchwalony pod koniec roku 2013[555] i zrealizowany w dniu 3 lutego 2014 roku transfer do FUS aż 51,5% środków, które OFE zainwestowały przede wszystkim w obligacje skarbowe. Z konta każdego przyszłego emeryta w OFE zniknęła ponad połowa zgromadzonych środków, które zostały dopisane do subkonta prowadzonego przez ZUS. Nowelizacja systemu emerytalnego zniosła przymus udziału w OFE. W drugim filarze systemu pozostało około 2,57 miliona osób, tj. 15,4% ogółu uprawnionych (przed zmianą charakteru uczestnictwa w funduszach było 16,5 miliona osób)[556].

System nie tylko nie zwiększa bezpieczeństwa przyszłych emerytur, ale je drastycznie zmniejsza i prawdopodobnie zmierza do upadłości. Co więcej, podjęto działania w kierunku

---

przyznawane renty miały poprawić rentowność zakładów pracy oraz złagodzić społeczne skutki upadłości i prywatyzacji dużych przedsiębiorstw. Nagły wzrost wydatków na beneficjentów, przy coraz mniejszych wpływach ze składek od pracowników, spowodował ryzyko kryzysu systemu emerytalnego i konieczność coraz większych dotacji do FUS. Głównym celem reformy przeprowadzonej w 1999 roku było niedopuszczenie do zapaści w finansów publicznych. System zaprojektowano tak, by zachęcić obywateli do jak najdłuższej aktywności zawodowej, a bezpieczeństwo systemu emerytalnego zapewnić miały wypłaty świadczeń z różnych źródeł (tzw. filarów). Wysokość świadczeń zależeć miała od wysokości kapitału zgromadzonego na indywidualnym koncie ubezpieczonego. **G. Ancyparowicz**, *Przyczyny narastania deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 802(65)/2014, s. 5; **P. Russel**, *Wpływ zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce*, Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 3(207)/2016, s. 2

[551] *Emerytalne quo vadis*, https://serwisemerytalny.rp.pl/emerytalne-quo-vadis/ [dostęp 27.03.2019].

[552] **J. Sawulski**, *Deficyt systemu emerytalnego w Polsce oraz próby jego zmniejszenia w warunkach kryzysu gospodarczego*, Studia Oeconomica Posnaniensia, tom 2, nr 6(267)/2014, s. 84.

[553] Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw.

[554] Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2017 poz. 38.

[555] Ustawa z dnia 6 grudnia 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych, Dz.U. 2013 poz. 1717.

[556] **P. Russel**, *Wpływ zmian demograficznych…*, op. cit., s. 3; **K. Bielawska**, *Rola pozaskładkowych źródeł w finansowaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, nr 2(129)/2016, s. 13.

likwidacji OFE i utworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK), co również budzi wątpliwości wśród obywateli[557]. Wprowadzenie PPK zwiększy pozapłacowe koszty pracy[558]. Za sprawą biernej postawy przyszłych emerytów wobec oszczędzania, na którą niewątpliwie wpłynęła dobrowolność wpłat w połączeniu ze zbyt słabymi zachętami podatkowymi i niską świadomością finansową polskiego społeczeństwa, nie rozwinęły się zgodnie z oczekiwaniami Indywidualne Konta Emerytalne (IKE), Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) i Pracownicze Programy Emerytalne (PPE). Zawirowania wokół systemu emerytalnego powodują, że Polacy nie ufają ustawodawcy i nie wierzą, że państwo zapewni im emerytury.

Analiza przeprowadzonej wśród respondentów ankiety wskazuje, że badani pracownicy przy wyborze formy zatrudnienia w zdecydowanej większości nie kierowali się wysokością przyszłej emerytury (77,94% odpowiedzi w województwie lubuskim oraz 81,42% w wielkopolskim). Wielkość przyszłej emerytury przy wyborze formy zatrudnienia brało pod uwagę 7,93-10,76% respondentów zależnie od województwa, a kolejne 7,82-14,13% osób nie miało wpływu na formę ich zatrudnienia (tabela 4.72.).

**Tabela 4.72. Wybór formy zatrudnienia a kwestia wysokości przyszłych emerytur**

| Czy przy wyborze formy zatrudnienia kierował(a) się Pan(i) wysokością przyszłej emerytury? (w %) | Województwo | |
|---|---|---|
| | Lubuskie N=807 | Wielkopolskie N=1125 |
| Tak | 7,93 | 10,76 |
| Nie | 77,94 | 81,42 |
| Nie miałem/am wyboru | 14,13 | 7,82 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Zdecydowana większość respondentów była również zadania, że wysokość przyszłych emerytur w Polsce nie będzie adekwatna do wpłacanych składek (79,55% osób w Lubuskiem oraz 71,82% w wielkopolskim) (tabela 4.73.).

**Tabela 4.73. Wysokość przyszłych emerytur a wysokość wpłacanych składek**

| Czy uważa Pan(i), że wysokość przyszłych emerytur w Polsce będzie adekwatna do wpłacanych składek? (w %) | Województwo | |
|---|---|---|
| | Lubuskie N=807 | Wielkopolskie N=1125 |
| Tak | 7,81 | 10,93 |
| Nie | 79,55 | 71,82 |
| Trudno powiedzieć | 12,64 | 17,24 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Pomimo to, niemal wszyscy respondenci deklarowali, że nie oszczędzają dodatkowo na emeryturę (poza ZUS i OFE) – 91,70% ankietowanych z województwa lubuskiego oraz 85,96%

[557] **T. Matejuk**, *Polacy nie ufają systemowi emerytalnemu. Czy uwierzą w PPK?*, https://goldenmark.com/pl/my-saver/ppk-system-emerytalny/ [dostęp 26.03.2019].
[558] **A. Sieroń**, *Pożegnanie z OFE - o skutkach reformy Morawieckiego i zniesieniu limitu składek do ZUS*, Instytut Misesa, https://mises.pl/blog/2018/01/08/sieron-pozegnanie-z-ofe/ [dostęp 27.03.2019].

z wielkopolskiego. Odsetek oszczędzających na emeryturę był wyższy dla Wielkopolski niż dla województwa lubuskiego (tabela 4.74.).

**Tabela 4.74. Skłonność respondentów do dodatkowego oszczędzania na emeryturę**

| Czy dodatkowo (poza ZUS i OFE) oszczędza Pan(i) na emeryturę? (w %) | Województwo | |
|---|---|---|
| | Lubuskie N=807 | Wielkopolskie N=1125 |
| Tak | 8,30 | 14,04 |
| Nie | 91,70 | 85,96 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Osoby oszczędzające dodatkowo na emeryturę zapytano o formy odkładania środków na ten cel. W przypadku płci (tabela 4.75.), zdecydowana większość odpowiedzi przypadała na lokaty lub konta oszczędnościowe, zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn w obu województwach (69,23-79,41% zależnie od regionu i płci). Tą formę oszczędzania częściej wybierały osoby w Wielkopolsce niż w Lubuskiem. Dodatkowo, w województwie lubuskim mężczyźni częściej niż kobiety wybierali inne formy oszczędzania (IKE, IKZE, fundusze inwestycyjne czy PPE). Zaś w Wielkopolsce obraz nie jest jednoznaczny – o ile fundusze inwestycyjne były częściej wybierane przez mężczyzn niż kobiety, o tyle pozostałe formy (IKE, IKZE, PPE) miały podobny odsetek wskazań wśród kobiet i mężczyzn. Można dojść do wniosku, że mężczyźni są bardziej skłonni do ryzyka inwestycyjnego, aniżeli kobiety.

**Tabela 4.75. Formy oszczędzania na emeryturę według kryterium płci**

| W jakiej formie dodatkowo oszczędza Pan(i) na emeryturę? (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=26 | Kobiety N=41 | Mężczyźni N=68 | Kobiety N=90 |
| Lokaty lub konta oszczędnościowe | 69,23 | 70,73 | 79,41 | 75,56 |
| Indywidualne Konto Emerytalne (IKE) lub Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) | 23,08 | 7,32 | 16,18 | 17,78 |
| Inne fundusze inwestycyjne (TFI) | 19,23 | 4,88 | 11,76 | 4,44 |
| Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) | 23,08 | 7,32 | 10,29 | 10,00 |
| Inne | 15,38 | 19,51 | 13,24 | 5,56 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analizę dodatkowych form oszczędzania na emeryturę przeprowadzono również względem wieku respondentów (tabela 4.76.). W grupie osób do 25 lat żaden z ankietowanych nie oszczędzał dodatkowo na emeryturę w województwie lubuskim, zaś tylko 2 osoby w Wielkopolsce. Liczba osób odkładających dodatkowo na emeryturę rosła wraz ze wzrostem wieku. Dla wszystkich grup wiekowych w obu województwach lokaty i konta oszczędnościowe były wskazywane jako najczęstsze formy oszczędzania (63,64-85,71% dla Ziemi Lubuskiej i 71,43-100,00% dla Wielkopolski). Fundusze inwestycyjne były bardziej popularne wśród ludzi młodych, z kolei IKE i IKZE wśród ludzi starszych.

**Tabela 4.76. Formy oszczędzania na emeryturę według kryterium wieku**

| W jakiej formie dodatkowo oszczędza Pan(i) na emeryturę? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=0 | 25-34 lat N=7 | 35-44 lat N=13 | 45-54 lat N=22 | Powyżej 55 lat N=25 | do 24 lat N=2 | 25-34 lat N=18 | 35-44 lat N=35 | 45-54 lat N=49 | Powyżej 55 lat N=54 |
| Lokaty lub konta oszczędnościowe | - | 85,71 | 76,92 | 63,64 | 68,00 | 100,00 | 72,22 | 71,43 | 77,55 | 81,48 |
| Indywidualne Konto Emerytalne (IKE) lub Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) | - | 0,00 | 15,38 | 13,64 | 16,00 | 0,00 | 5,56 | 25,71 | 12,24 | 20,37 |
| Inne fundusze inwestycyjne (TFI) | - | 42,86 | 23,08 | 4,55 | 0,00 | 50,00 | 27,78 | 2,86 | 8,16 | 1,85 |
| Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) | - | 14,29 | 23,08 | 9,09 | 12,00 | 50,00 | 16,67 | 5,71 | 14,29 | 5,56 |
| Inne | - | 14,29 | 30,77 | 13,64 | 16,00 | 0,00 | 16,67 | 2,86 | 8,16 | 11,11 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

**Tabela 4.77. Formy oszczędzania na emeryturę według kryterium wykształcenia**

| W jakiej formie dodatkowo oszczędza Pan(i) na emeryturę? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=1 | Zasadnicze zawodowe N=12 | Średnie ogólnokształcące N=15 | Policealne lub średnie zawodowe N=11 | Wyższe N=28 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=2 | Zasadnicze Zawodowe N=9 | Średnie ogólnokształcące N=54 | Policealne lub średnie zawodowe N=29 | Wyższe N=64 |
| Lokaty lub konta oszczędnościowe | 100,00 | 75,00 | 73,33 | 63,64 | 67,86 | 100,00 | 77,78 | 64,81 | 82,76 | 84,38 |
| Indywidualne Konto Emerytalne (IKE) lub Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) | 0,00 | 8,33 | 6,67 | 27,27 | 14,29 | 0,00 | 0,00 | 11,11 | 13,79 | 26,56 |
| Inne fundusze inwestycyjne (TFI) | 0,00 | 0,00 | 6,67 | 18,18 | 14,29 | 0,00 | 11,11 | 9,26 | 3,45 | 7,81 |
| Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) | 0,00 | 33,33 | 6,67 | 18,18 | 7,14 | 0,00 | 44,44 | 16,67 | 3,45 | 3,13 |
| Inne | 100,00 | 0,00 | 13,33 | 18,18 | 25,00 | 0,00 | 0,00 | 9,26 | 17,24 | 6,25 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Podobnie, jak dla wieku i płci, dla wszystkich grup wykształcenia (tabela 4.77.) lokaty i konta oszczędnościowe były wskazywane jako najczęstsze formy oszczędzania (63,64-100,00% dla województwa lubuskiego i 64,81-100,00% dla Wielkopolski). Najmniej osób oszczędzało dodatkowo na emeryturę w grupie osób o wykształceniu podstawowym, najwięcej w grupie osób z dyplomem studiów wyższych (zależność widoczna w obu regionach). PPE były najczęściej wybierane przez osoby o wykształceniu zawodowym zasadniczym, zaś IKE oraz IKZE częściej przez osoby z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym lub wyższym. Dla częstości wybierania funduszy inwestycyjnych jako dodatkowej formy oszczędzania na emeryturę brak jednoznacznej zależności z wykształceniem ankietowanych pracowników. Wśród innych form oszczędzania na emeryturę respondenci wskazywali m.in. inwestycje w nieruchomości, obligacje skarbowe, waluty obce, kruszce, rzadziej dzieła sztuki.

**Tabela 4.78. Powody nieoszczędzania na emeryturę według kryterium płci**

| Z jakich powodów nie oszczędza Pan(i) na emeryturę? (w %) | Województwo | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | Wielkopolskie | |
| | Mężczyźni N=412 | Kobiety N=328 | Mężczyźni N=466 | Kobiety N=501 |
| Przekonanie, że nie osiągnę wieku emerytalnego | 8,01 | 6,40 | 5,79 | 6,59 |
| Wysokość świadczenia emerytalnego będzie dla mnie zadowalająca | 4,37 | 9,45 | 9,66 | 8,18 |
| Skupiam się na realizacji aktualnych potrzeb | 60,44 | 59,15 | 70,39 | 79,24 |
| Zaopiekują się mną dzieci | 2,67 | 7,01 | 1,29 | 2,20 |
| Nie mam możliwości oszczędzania, gdyż nie pozwala na to wysokość dochodów | 65,29 | 80,79 | 51,93 | 68,86 |
| Inne | 6,07 | 5,18 | 2,15 | 3,19 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Następnie porównano powody nieoszczędzania na emeryturę w obu województwach. W przypadku płci (tabela 4.78.), dla województwa lubuskiego główną przyczyną braku odkładania oszczędności w celu emerytalnym była wysokość dochodów uniemożliwiająca oszczędzanie, zarówno dla kobiet i mężczyzn (odpowiednio 80,79% i 65,29% wskazań w obu grupach płci w porównaniu do 68,86% i 51,93% dla województwa wielkopolskiego). Z kolei w województwie wielkopolskim skupianie się na realizacji aktualnych potrzeb były najczęściej wskazywanym powodem braku oszczędzania na emeryturę (79,24% kobiet i 70,39% mężczyzn w porównaniu do odpowiednio 59,15% i 60,44% dla województwa lubuskiego). Porównanie kobiet i mężczyzn wskazuje, że kobiety częściej niż mężczyźni nie odkładają na emeryturę z powodu braku dochodów (zarówno w województwie lubuskim jak i w wielkopolskim). Dodatkowo w województwie wielkopolskim kobiety częściej niż mężczyźni nie oszczędzają na emeryturę, gdyż skupiają się na własnych potrzebach.

## Tabela 4.79. Powody nieoszczędzania na emeryturę według kryterium wieku

| Z jakich powodów nie oszczędza Pan(i) na emeryturę? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Przedział wiekowy | | | | | | | | | |
| | do 24 lat N=78 | 25-34 lat N=163 | 35-44 lat N=240 | 45-54 lat N=172 | Powyżej 55 lat N=87 | do 24 lat N=93 | 25-34 lat N=198 | 35-44 lat N=337 | 45-54 lat N=259 | Powyżej 55 lat N=80 |
| Przekonanie, że nie osiągnę wieku emerytalnego | 24,36 | 10,43 | 5,00 | 2,91 | 1,15 | 11,83 | 13,13 | 4,15 | 1,93 | 5,00 |
| Wysokość świadczenia emerytalnego będzie dla mnie zadowalająca | 0,00 | 1,84 | 4,17 | 11,05 | 19,54 | 2,15 | 1,01 | 7,42 | 14,67 | 23,75 |
| Skupiam się na realizacji aktualnych potrzeb | 83,33 | 71,17 | 55,83 | 50,58 | 47,13 | 89,25 | 80,30 | 70,03 | 72,59 | 73,75 |
| Zaopiekują się mną dzieci | 0,00 | 1,84 | 3,75 | 6,98 | 11,49 | 0,00 | 0,51 | 1,78 | 1,54 | 7,50 |
| Nie mam możliwości oszczędzania, gdyż nie pozwala na to wysokość dochodów | 75,64 | 82,21 | 67,08 | 68,60 | 71,26 | 83,87 | 72,73 | 56,68 | 49,42 | 57,50 |
| Inne | 0,00 | 1,23 | 2,08 | 0,58 | 9,20 | 9,68 | 3,03 | 0,30 | 3,09 | 2,50 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

## Tabela 4.80. Powody nieoszczędzania na emeryturę według kryterium wykształcenia

| Z jakich powodów nie oszczędza Pan(i) na emeryturę? (w %) | Województwo | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lubuskie | | | | | Wielkopolskie | | | | |
| | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=38 | Zasadnicze zawodowe N=167 | Średnie ogólnokształcące N=247 | Policealne lub średnie zawodowe N=161 | Wyższe N=127 | Podstawowe lub niepełne podstawowe N=33 | Zasadnicze Zawodowe N=271 | Średnie ogólnokształcące N=290 | Policealne lub średnie zawodowe N=188 | Wyższe N=185 |
| Przekonanie, że nie osiągnę wieku emerytalnego | 26,32 | 8,38 | 4,86 | 8,07 | 3,94 | 9,09 | 5,17 | 8,62 | 4,26 | 5,41 |
| Wysokość świadczenia emerytalnego będzie dla mnie zadowalająca | 15,79 | 4,79 | 6,88 | 9,32 | 2,36 | 12,12 | 7,01 | 10,69 | 12,77 | 4,32 |
| Skupiam się na realizacji aktualnych potrzeb | 50,00 | 67,07 | 66,80 | 57,76 | 42,52 | 75,76 | 72,32 | 82,41 | 65,96 | 76,22 |
| Zaopiekują się mną dzieci | 10,53 | 0,60 | 3,64 | 7,45 | 6,30 | 3,03 | 1,48 | 1,03 | 1,06 | 3,78 |
| Nie mam możliwości oszczędzania, gdyż nie pozwala na to wysokość dochodów | 81,58 | 87,43 | 74,09 | 71,43 | 46,46 | 66,67 | 61,99 | 66,90 | 57,98 | 50,81 |
| Inne | 5,26 | 4,19 | 5,67 | 4,97 | 8,66 | 0,00 | 3,32 | 1,38 | 5,32 | 1,62 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań kwestionariuszowych.

Analogiczna analiza powodów braku oszczędzania przeprowadzona dla wieku respondentów (tabela 4.79.) wskazuje, że dla każdej grupy wiekowej najczęściej wskazywanymi argumentami były skupianie się na realizacji aktualnych potrzeb oraz wysokość dochodów uniemożliwiająca oszczędzanie. Osoby najmłodsze najczęściej wskazywały, że powodem nieoszczędzania na emeryturę są ich obecne wydatki (83,33% dla województwa lubuskiego oraz 89,25% dla Wielkopolski). Wraz z wiekiem odsetek osób wskazujących na ten argument spadał. Mimo to w Wielkopolsce (w każdej grupie wiekowej) realizacja aktualnych potrzeb była najczęściej wskazywaną przyczyną braku oszczędzania na emeryturę, podczas gdy dla Ziemi Lubuskiej był to najważniejszy powód tylko dla osób w wieku do 25 lat. Osoby starsze w Lubuskiem najczęściej wskazywały, że to wysokość dochodów uniemożliwia oszczędzać na emeryturę. Osoby młode nie oszczędzają na emeryturę, gdyż planują wyjazd za granicę.

Analiza powodów braku oszczędzania środków na emeryturę względem wykształcenia (tabela 4.80.) pokazuje również, że dla każdej grupy wykształcenia dwoma najczęściej wskazywanymi argumentami były skupianie się na realizacji aktualnych potrzeb oraz wysokość dochodów uniemożliwiająca oszczędzanie. Dla województwa wielkopolskiego skupianie się na aktualnych potrzebach było wskazywane najczęściej przez wszystkie grupy wykształcenia (od 65,96% dla osób o wykształceniu policealnym lub średnim zawodowym do 82,41% dla osób o wykształceniu średnim ogólnokształcącym). Z kolei dla województwa lubuskiego niewystarczający poziom dochodów był wskazywany najczęściej przez wszystkie grupy wykształcenia (od 46,46% dla osób z wykształceniem wyższym do 87,43% dla osób z wykształceniem zawodowym zasadniczym). Co ciekawe, skupianie się na realizacji swoich potrzeb nie miało najwyższych odsetków odpowiedzi u osób z wykształceniem wyższym. Wśród innych powodów nieoszczędzania na emeryturę respondenci wskazali, że w przyszłości będą korzystać z pomocy opieki społecznej, brak wiedzy w jaki sposób oszczędzać, pomyślą o tym w przyszłości.

**Podsumowanie**

Syntetycznym miernikiem nakładów poniesionych przez przedsiębiorstwo na zatrudnienie pracowników są koszty pracy. Analiza kosztów operacyjnych badanych przedsiębiorstw z województw lubuskiego i wielkopolskiego pozwoliła stwierdzić, że pomimo systematycznego wzrostu poziomu kosztów pracy zauważalna była tendencja spadku udziału w ich strukturze. Wzrost kosztów pracy, jak i wielkości zatrudnienia nie przełożył się na proporcjonalnie większą jednostkową produktywność i rentowność. Najmniejszy udział w strukturze kosztów ogółem zaobserwowano w podmiotach produkcyjnych, największy zaś w usługowych. Wynika to z faktu, że w przedsiębiorstwach produkcyjnych czynnik pracy łatwiej i coraz częściej jest

zastępowany nakładami kapitału (proces mechanizacji produkcji). W toku analiz stwierdzono, że im większe przedsiębiorstwo, tym wynagrodzenia pracowników, a co za tym idzie, koszty pracy są wyższe. Mniejsze jednostki gospodarcze, pomimo relatywnie niższego poziomu kosztów pracy, z reguły wyróżniały się wyższym ich udziałem w strukturze kosztów rodzajowych.

Klin podatkowy różni się wysokością i strukturą w zależności od formy zatrudnienia, a głównym kryterium różniącym jego wysokość jest obowiązek opłacania składek na powszechne ubezpieczenia społeczne przez pracodawcę i pracownika. Niemalże standardem stały się umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnienie. Stosowanie nietypowych form zatrudnienia powinno mieć racjonalne uzasadnienie i nie powinno być nadużywane w celu zmniejszenia obciążeń składkowo-podatkowych. Różne w stosunku do siebie stanowiska na temat formy zatrudnienia reprezentują pracownicy kierujący się osiąganiem jak najwyższego wynagrodzenia i pracodawcy zainteresowani maksymalizacją zysku. Przy zatrudnianiu pracowników należy respektować zasadę dobrowolności podejmowania pracy w systemie nietradycyjnym, a pracownikom świadczącym pracę w formach nietypowych powinny być zapewnione takie same warunki, jak zatrudnionym na umowę o pracę.

Wyniki analizy wskazują na istotne rozbieżności w sile i kierunku zmian wydajności oraz kosztów pracy w gospodarce narodowej. Na nieefektywne zarządzanie zasobami pracy wskazywać może fakt, że szybszemu wzrostowi kosztów pracy towarzyszył wyraźnie wolniejszy wzrost produktywności. Praca staje się w ten sposób coraz droższym czynnikiem produkcji, co skłania przedsiębiorstwa do mechanizacji produkcji. Jednakże jest to proces możliwy do pewnego momentu, ponieważ zgodnie z prawem malejącej marginalnej stopy technicznej substytucji, w miarę zastępowania czynnika pracy coraz większą ilością czynnika kapitału zmniejsza się ilość pracy, którą można zastąpić każdą dodatkową jednostką kapitału (i odwrotnie). Stąd wynika zasadność przeprowadzenia reformy systemu podatkowo-składkowego, która przyczyniłaby się do zmniejszenia dysproporcji pomiędzy ponoszonymi pozapłacowymi kosztami zatrudnienia, a osiąganymi efektami.

Skonstruowane modele ekonometryczne, w których zbadano zależność między wysokością całkowitych kosztów pracy a kształtowaniem się sytuacji na lubuskim i wielkopolskim rynku pracy wykazały, że wraz ze wzrostem tych kosztów wzrastał przeciętny poziom zatrudnienia i produktywności pracy, a malało bezrobocie. Wydawać by się mogło, że uzyskane wyniki są sprzeczne z przyjętą hipotezą, w której założono negatywne oddziaływanie kosztów pracy na zmienne zależne. Jednakże wynagrodzenia obciążone podatkiem dochodowym od osób fizycznych oraz składkami na ubezpieczenia społeczne, stanowiące najważniejszą pozycję wśród całkowitych kosztów zatrudnienia, są nieodzownym elementem, który reguluje ten

rynek. Z analizy regresji liniowej, badającej wpływ kosztów pozapłacowych na sytuację obu regionalnych rynków pracy wynika, że poziom pozapłacowych kosztów pracy (klina podatkowego) negatywnie wpływa na poziom zatrudnienia i wydajność pracy, przyczyniając się do zwiększenia bezrobocia. Opodatkowanie pracy jest czynnikiem, który osłabia pozytywny wpływ wzrostu płac na sytuację na rynku pracy. Negatywny wpływ na zmienne zależne wykazywała także generująca koszty płaca minimalna, a zwłaszcza jej relacja do przeciętnego wynagrodzenia brutto w badanych regionach. Wzrost płacy minimalnej szybszy od wzrostu przeciętnego poziomu wynagrodzeń, w obu badanych województwach skutkował spadkiem liczby pracowników i wydajności produkcji.

Zależność pomiędzy negatywnym oddziaływaniem klina podatkowego na rynek pracy, która została wykazana w modelach ekonometrycznych, została również stwierdzona w badaniach ankietowych wśród uczestników rynku pracy (strony podażowej i popytowej) województw lubuskiego oraz wielkopolskiego. Pracodawcy obu badanych regionów jednoznacznie wskazali, że wysoki udział kosztów pozapłacowych w ogólnych kosztach pracy jest główną przeszkodą w prowadzeniu działalności gospodarczej, a niekorzystna struktura tych kosztów zniechęca do zatrudniania kolejnych osób, skłania do stosowania elastycznych form zatrudnienia, zmniejsza aktywność inwestycyjną oraz jest czynnikiem rozwojowym szarej strefy. Pracownicy z kolei wskazali, że wysokie opodatkowanie wynagrodzeń zniechęca do bardziej efektywnej pracy, a nawet demotywuje do jej podjęcia. W ten sposób wzrasta zainteresowanie pracą za granicą (zwłaszcza w województwie lubuskim, które sąsiaduje z Niemcami), zatrudnieniem nierejestrowanym lub zaniżaniem płac.

Strona podażowa rynku pracy wątpi również, aby wysokie obecnie składki na powszechne ubezpieczenia społeczne znalazły adekwatne odzwierciedlenie w wysokości świadczenia emerytalnego w przyszłości. Pomimo, iż system ubezpieczeniowy ulega destabilizacji, ubezpieczeni nie decydują się na dodatkowe oszczędzanie na emeryturę, koncentrują się na realizacji bieżącej konsumpcji, a wielu z nich ze względu na niskie dochody nie ma możliwości oszczędzania.

Mając powyższe na uwadze, obie strony rynku pracy wskazały, że niezbędna jest gruntowna reforma klina podatkowego. W ocenie pracodawców i pracowników uproszczenie systemu opodatkowania czynnika pracy przy jednoczesnym obniżeniu narzutów na wynagrodzenia, przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia (bodziec aktywizacyjny), zachęci do bardziej wydajnej pracy (działanie funkcji motywacyjnej płac), zdyscyplinuje nieuczciwych podatników unikających płacenia podatków, zmniejszy opłacalność działania w szarej strefie oraz ograniczy migracje zarobkowe za granicę.

# Rozdział V
# Metody obniżania kosztów pracy jako czynnik optymalizacji poziomu oraz struktury zatrudnienia

## 5.1. Metody optymalizacji kosztów pracy w przedsiębiorstwach

### 5.1.1. Optymalizacja kosztów pracy przez uelastycznienie zatrudnienia i czasu pracy

Optymalizacja kosztów pracy polega nie tylko na zmniejszaniu stanu zatrudnienia, czy obniżaniu wynagrodzeń, ale przede wszystkim na wyborze najbardziej opłacalnej formy zatrudnienia[559]. Dlatego też obserwuje się powszechną tendencję do stosowania nietypowych, bardziej elastycznych, a jednocześnie korzystniejszych kosztowo rozwiązań oraz odchodzenia od tradycyjnych modeli opartych na stabilności i pewności zatrudnienia[560]. Stosowanie alternatywnych form zatrudnienia pozwala przedsiębiorstwom szybciej adaptować się do dynamicznych zmian warunków rynkowych i technologii[561] oraz utrzymać dotychczasowy poziom zatrudnienia[562].

Korzyści finansowe możliwe do osiągnięcia przez przedsiębiorstwo, w którym zastosowano elastyczne formy zatrudnienia to[563]:

- zmniejszenie kosztów pracy poprzez ograniczenie obciążeń podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne;
- redukcja kosztów funkcjonowania jednostki gospodarczej oraz kosztów związanych z tworzeniem stanowisk pracy (np. wyeliminowanie lub ograniczenie kosztów wynajęcia, urządzenia, utrzymania biura);
- redukcja kosztów obsługi kadrowo-płacowej;
- dostosowanie stanu i struktury zatrudnienia do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa,
- ograniczenie kosztów związanych z polityką personalną przedsiębiorstwa (szkolenia, rekrutacja pracowników, świadczenia socjalne, czas nieprzepracowany, koszty kontroli);
- zmniejszenie obciążeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy;
- bardziej efektywne wykorzystanie potencjału pracy zatrudnionych.

---

[559] **M. Rotkiewicz**, *Optymalizacja kosztów pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 1.
[560] **E. Bąk**, *Elastyczne formy…*, op. cit., s. 1.
[561] **E. Kwiatkowski**, *Elastyczność popytu…*, op. cit., w: **E. Kryńska** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia…*, op. cit., s. 19.
[562] **A. Patulski**, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja?*, Monitor Prawa Pracy, nr 2/2008, s. 64.
[563] **I. Kalinowska, B. Kujszczyk, M. Mańturz, B. Świercz**, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2015, s. 11.

Elastyczne zatrudnianie redukuje koszty pracy jakie wiążą się z zatrudnianiem w formie tradycyjnej, jednocześnie zapewniając wysoką jakość pracy. Elastyczność może przejawiać się w systemach i rozkładach czasu pracy. Odchodzenie od standaryzacji indywidualnego wymiaru czasu pracy umożliwia jednostkom gospodarczym szybsze dostosowania do zmieniających się warunków na rynku[564].

Zmniejszenie kosztów pracy i optymalizacja wykorzystania zasobów czasu pracy mogą zostać osiągnięte przez wprowadzenie dostosowań w obszarze zatrudnienia bez obowiązku zmiany ogólnej liczby zatrudnionych na płaszczyźnie[565]:

- wymiaru czasu pracy (praca etatowa w niepełnym wymiarze, praca skrócona, dzielenie stanowiska pracy, praca w nadgodzinach, praca w weekendy, praca w dni wolne, dyżury pracownicze), oraz
- organizacji czasu pracy, przy założeniu określonego wymiaru czasu w formie okresów rozliczeniowych i systemów czasu pracy (np. system zadaniowy, system przerywanego czasu pracy, system zrównoważonego czasu pracy).

Zmniejszenie wymiaru czasu pracy relatywnie obniża płacowe i pozapłacowe koszty pracy, co w szczególnych przypadkach (np. dzielenie stanowiska pracy, praca skrócona) może przeciwdziałać masowym zwolnieniom pracowników w okresie dekoniunktury. Natomiast praca ponad wymiar czasu – eliminuje konieczność ponoszenia kosztów rekrutacji i zatrudnienia nowych pracowników w sytuacji zwiększonego zapotrzebowania na dobra i usługi przedsiębiorstwa[566].

Optymalizację kosztów pracy umożliwia także modyfikowanie systemu czasu pracy oraz długości okresu rozliczeniowego. Nie wymaga to zmian w ogólnym poziomie zatrudnienia, pozwala na pełniejsze wykorzystanie zasobu pracy i osiągnięcie lepszych efektów przy tych samych nakładach. Równoważny system pracy pozwala na przedłużanie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 8 godzin w niektórych dniach pracy, natomiast w celu zachowania przeciętnego 40-godzinnego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym (najczęściej wynosi on 1 miesiąc), wymaga zrównoważenia pracy w dłuższym wymiarze (maksymalnie do 4 miesięcy) poprzez udzielenie pracownikowi dodatkowej liczby dni wolnych od pracy lub skracanie czasu

---

[564] **A. Grzelczak**, *Czas to pieniądz, czyli o elastyczności i wykorzystaniu czasu jako wyzwaniach przedsiębiorstw XXI wieku*, Studia Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, nr 6/2014, s. 108-109.

[565] **Z. Hajn**, *Elastyczność popyt…*, op. cit., s. 80; **Ł. Prasołek**, *Właściwa organizacja czasu pracy jako forma redukcji kosztów*, w: **B. Naróg, M. Pilaszek, Ł. Prasołek, K. Wrońska-Zblewska** (red.), *Jak zmniejszać koszty pracy w oparciu o rozwiązania pakietu antykryzysowego i innych regulacji*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2009, s. 215-216.

[566] **A. Furmańska-Maruszak**, *Racjonalizacja kosztów pracy przez uelastycznienie zatrudnienia i czasu pracy. Szanse i zagrożenia dla małych i średnich przedsiębiorstw*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 3-4/2013, s. 105-106.

pracy w inne dni robocze. Pracodawca może zastosować system zrównoważonego czasu pracy z wydłużeniem go do maksymalnie 12 godzin, jeśli jest to uzasadnione organizacją pracy lub jej rodzajem. W systemie zadaniowym pracy określa się indywidualny wymiar zadań do wykonania oraz czas potrzebny na ich wykonanie. Pracownik sam organizuje rozkład swojego czasu pracy oraz decyduje, w jakiej kolejności wykona poszczególne zadania[567]. Dobowy czas pracy w systemie weekendowym (od piątku do niedzieli oraz w święta) może wynosić 12 godzin (pracownik może pracować maksymalnie do 36 godzin w tygodniu). Pracodawca nie jest zobowiązany do wypłacania dodatków za nadgodziny, za pracę w niedzielę i święta, ani do zapewnienia pracownikowi przynajmniej jednej wolnej niedzieli raz na 4 tygodnie[568].

### 5.1.2. Redukcja kosztów pracy poprzez refundację ze środków publicznych

Strategia ekonomiczna przedsiębiorstwa najczęściej ukierunkowana jest na zwiększenie jego wartości, zdobycie oraz utrzymanie przewagi konkurencyjnej na rynku[569]. Pierwszy z tych celów przedsiębiorstwo może osiągnąć przez obniżkę kosztów własnych, natomiast drugi poprzez umacnianie renomy swojego produktu lub usługi, kojarzonych właśnie z tą firmą[570]. Strategia przywództwa kosztowego zakłada, że przedsiębiorstwa mogą osiągnąć uprzywilejowaną pozycję na rynku, poprzez redukcję kosztów produkcji, proponując klientom niższe ceny, którym nie towarzyszy spadek jakości dostarczonych dóbr lub usług[571]. W zakresie funkcji personalnej strategię kosztową realizuje się poprzez minimalizację kosztów pracy (głównie wynagrodzeń), która jednak może ograniczać potencjał rozwojowy przedsiębiorstwa[572]. Organizacje gospodarcze mogą skorzystać ze zwolnień lub ulg w opłacaniu kosztów pracy oraz ubiegać się o refundację części tych kosztów ze środków publicznych w związku z zatrudnieniem osób należących do grup wspieranych przez państwo (bezrobotnych oraz niepełnosprawnych)[573]. Traktat o funkcjonowaniu UE nie pozwala państwom członkowskim udzielać pomocy publicznej

---

[567] **Ł. Prasołek**, *Właściwa organizacja…*, op. cit., w: **B. Naróg, M. Pilaszek, Ł. Prasołek, K. Wrońska-Zblewska** (red.), *Jak zmniejszać koszty pracy…*, op. cit., s. 216-217, 227.
[568] **Z. Hajn**, *Elastyczność popytu…*, op. cit., s. 87.
[569] **S. Łobejko, A. Sosnowska**, *Innowacyjne strategie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, w: **A. Kaleta, K. Moszkowicz, L. Woźniak** (red.), *Przedsiębiorczość i innowacyjność małych i średnich przedsiębiorstw – wyzwania współczesności*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, s. 400-401.
[570] **B. Chmielewiec**, *Wykorzystanie środków publicznych w redukcji kosztów pracy*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie, nr 1/2014, s. 119.
[571] **A. Lipka**, *Strategie personalne firmy*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000, s. 44; **B. Nogalski, P. Niewiadomski**, *Absorpcja wiedzy inżynierskiej w praktyce zarządzania - kontekst strategii przywództwa kosztowego*, Organizacja i kierowanie, nr 5/2013, s. 28.
[572] **B. Chmielewiec**, *Polityka personalna przedsiębiorstwa w warunkach kryzysu*, w: **R. Sobiecki, J. W. Pietrewicz** (red.), *Przedsiębiorstwo a kryzys globalny*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2010, s. 336.
[573] **M. Wojdyło-Preisner, K. Zawadzki**, *Zatrudnienie subwencjowane*, w: **Z. Wiśniewski, K. Zawadzki** (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010, s. 67-68.

przedsiębiorcom, jeśli mogłaby ona zakłócić konkurencję na rynku krajowym bądź europejskim[574]. Komisja Europejska ogranicza możliwość udzielania pomocy ze środków publicznych, chroniąc mechanizmy wolnorynkowe, stąd proponowane dalej rozwiązania są zgodne z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*[575]. Cechą wyróżniającą pomoc *de minimis* od innych rodzajów pomocy publicznej, jest wyraźne określenie górnego pułapu kwoty pomocy *de minimis*, jaką może otrzymać jeden beneficjent. Wysokość dofinansowania nie może przekroczyć 200 tys. euro w okresie roku kalendarzowego, w którym beneficjent ubiega się o pomoc oraz w okresie poprzednich dwóch lat kalendarzowych, łącznie z pomocą, o którą beneficjent się ubiega. W przypadku podmiotów gospodarczych prowadzących działalność transportową - wartość pomocy *de minimis* nie może przekroczyć 100 tys. euro. Katalog pomocy *de minimis* jest otwarty. Oznacza to, że przepisy nie określają konkretnego rodzaju pomocy, a jedynie warunki, które dany rodzaj pomocy musi spełniać[576]. Najczęściej spotykane rodzaje tej pomocy to[577]: dotacje, ulgi podatkowe, zwolnienia z opłat, preferencyjne kredyty i pożyczki, pomoc kapitałowa, odroczenie terminu zapłaty, rozłożenie należności na raty (dotyczy należności wobec państwa, a nie wobec kontrahentów)[578].

Przedsiębiorstwom przysługuje refundacja części kosztów wynagrodzenia, składek na powszechne ubezpieczenia społeczne (uzależnione od okresu i warunków zatrudnienia) oraz nagród, jeżeli zatrudnią bezrobotnego skierowanego w ramach robót publicznych[579,580] lub prac interwencyjnych[581,582]. Wysokość refundacji części kosztów pracy jest uzależniona od długości zatrudniania w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych, a także wieku osób, które

---

[574] Art. 107, ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2012/C 326/01.

[575] Rozporządzenie Komisji Europejskiej (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do *pomocy de minimis*, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 379/5.

[576] Rozporządzenie Komisji Europejskiej (WE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis.*

[577] Należy zaznaczyć, że jednym z czynników wykluczających możliwość skorzystania ze wsparcia *de minimis* jest trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa, gdyż celem tej pomocy nie jest ratowanie organizacji gospodarczych.

[578] **P. Podsiadło**, *Pomoc de minimis jako instrument polityki pomocy publicznej w Unii Europejskiej*, Studia Ekonomiczne, nr 198(1)/2014, s. 110, 119.

[579] Art. 57 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

[580] Roboty publiczne to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty - z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy - gminy, organizacje pozarządowe, statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

[581] Art. 51 i art. 56 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

[582] Prace interwencyjne to zatrudnienie bezrobotnego lub skierowanego bezrobotnego opiekuna osoby niepełnosprawnej przez pracodawcę zawsze na podstawie umowy o pracę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej między pracodawcą a powiatowym urzędem pracy.

zostały do ich wykonywania skierowane. Ponadto w umowie na zorganizowanie prac interwencyjnych przewidziana jest dodatkowa korzyść dla przedsiębiorstw. Pracodawca może otrzymać jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości do 150% przeciętnego krajowego wynagrodzenia, jeśli po co najmniej 6 miesiącach zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych będzie wciąż zatrudniał skierowanego bezrobotnego przez co najmniej kolejne 6 miesięcy po upływie tego czasu[583].

Pracodawca, który zatrudni osobę bezrobotną zarejestrowaną w urzędzie pracy, posiada możliwość zmniejszenia kosztów pracy w postaci refundacji opłaconych składek na powszechne ubezpieczenia społeczne. Jednorazowa refundacja składek przysługuje pracodawcy pod warunkiem, że zatrudnił on bezrobotnego na pełny etat przez okres co najmniej jednego roku oraz przez kolejne 12 miesięcy, ale już niekoniecznie w pełnym wymiarze czasu. Maksymalna kwota refundowanych składek nie może przekroczyć trzykrotności wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, jakie obowiązywało w dniu spełnienia przez przedsiębiorcę warunków zawartych w ustawie[584]. W przypadku zatrudnienia skierowanego do pracy bezrobotnego, który podjął zatrudnienie po raz pierwszy w życiu i nie ukończył 30 roku życia, przez okres 12 miesięcy przysługuje pracodawcy refundacja kosztów poniesionych na składki społeczne w kwocie określonej w umowie zawartej ze starostą, lecz nie przekraczającej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie[585]. Po zakończeniu okresu dotacji, pracodawca jest zobligowany do zatrudniania osoby skierowanej do pracy przez urząd przez okres 6 kolejnych miesięcy. Zatrudnienie skierowanych do pracy bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia, zwalnia przedsiębiorcę z obowiązku opłacania składek na FP przez okres jednego roku, począwszy od miesiąca, w którym nastąpiło zawarcie umowy o pracę[586]. Celem wsparcia publicznego w postaci płacowych subsydiów jest pomoc uczestnikom rynku pracy mającym trudności związane z wejściem lub utrzymaniem się na rynku pracy, zwłaszcza osobom młodym, bez doświadczenia zawodowego.

Ustawodawca, w celu podwyższenia zatrudnienia wśród osób powyżej 50 roku życia, przewidział dla pracodawców zwolnienia z tytułu opłacania składki na FP za zatrudnianie etatowe skierowanych bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Zwolnienie z odprowadzania składki na FP przysługuje[587]:

– przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy

[583] Art. 51, ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[584] Art. 47, ust. 1-3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[585] Art. 60c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[586] Art. 104c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[587] Art. 104b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy;

– do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego (55 lat w przypadku kobiet i 60 lat w przypadku mężczyzn), gdy zatrudnienie dotyczy osób bezrobotnych, którym brakuje nie więcej niż 5 lat do jego osiągniecia.

Pracodawcy mogą również otrzymać dofinansowanie wynagrodzenia każdego bezrobotnego w wieku powyżej 50 lat skierowanego przez urząd pracy, jednak w kwocie nie wyższej niż połowa minimalnego wynagrodzenia. Refundacja ta przysługuje przez okres[588]:

– 12 miesięcy w przypadku bezrobotnych w wieku 50 do 60 lat;
– 24 miesięcy w przypadku bezrobotnych, którzy ukończyli 60 lat.

Przedsiębiorstwa mają prawo złożyć wniosek o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy i zatrudnienia na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego lub skierowanego niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej przez okres 24 miesięcy. Refundacja ta jest wypłacana ze środków FP, jej wysokość jest określona w umowie pomiędzy starostą a pracodawcą, lecz nie może być wyższa niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia krajowego[589].

Popularną formą minimalizowania kosztów pracy jest możliwość finansowania przez starostę staży zawodowych[590]. Starosta może skierować bezrobotnego do odbycia stażu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy[591], a w przypadku gdy bezrobotny nie ma ukończonego 30. roku życia na okres do 12 miesięcy[592]. Staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą, według programu określonego w umowie[593]. Pracodawca wykorzystując staże zyskuje pracownika, z którym nie nawiązuje stosunku pracy, a więc nie ponosi żadnych kosztów. Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku[594] Starosta ustala i opłaca także składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe od wypłaconych stypendiów[595]. Pracodawca, który na okres 6 miesięcy przyjmie na staż osobę bezrobotną, a następnie zdecyduje się zatrudnić ją na okres kolejnych

[588] Art. 60d, ust. 1-3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[589] Art. 46 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[590] Stażem nazywa się nabywanie przez osobę bezrobotną umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, poprzez realizację zadań w miejscu pracy, bez konieczności nawiązywania stosunku pracy między pracodawcą a skierowaną na staż osobą bezrobotną. Art. 2, ust. 1, pkt. 34 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[591] Art. 53, ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[592] Art. 53, ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[593] Art. 53, ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[594] Art. 53, ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[595] Art. 54 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

6 miesięcy, po jego zakończeniu otrzyma premię w wysokości 1 500,00 zł[596]. Taka forma pomocy jest zwana bonem stażowym[597].

Jedną z form wsparcia publicznego w tworzeniu miejsc pracy mogą być zwolnienia przedmiotowe w podatku od nieruchomości. Rada gminy w drodze uchwały może zwolnić z opodatkowania grunty lub nieruchomości budynkowe tych przedsiębiorstw, które zwiększą swoje zatrudnienie o uchwaloną liczbę pracowników. Zwolnienie to, oprócz wspierania tworzenia nowych miejsc pracy dla mieszkańców gminy, ma na celu zachęcić zewnętrznych i lokalnych inwestorów do dokonywania nowych inwestycji na jej terenie. Przedsiębiorca może ubiegać się (składając wniosek) o zwolnienie od podatku od nieruchomości, jeżeli podejmie po raz pierwszy lub rozszerzy prowadzoną działalność gospodarczą i utworzy ustaloną w uchwale liczbę miejsc pracy (z wyłączeniem zatrudnienia pracowników młodocianych oraz emerytów lub rencistów), w pełnym wymiarze czasu pracy. Rada gminy może na określony czas zwolnić część gruntów lub innych nieruchomości (wyrażoną w procentach) lub wprowadzić limity zwolnienia określonej ich powierzchni (wyrażoną w $m^2$) dla konkretnych przedziałów liczby nowozatrudnionych (tabela 5.1.). Bardziej korzystne dla przedsiębiorców jest, jeżeli Rada Gminy uchwali zwolnienia dotyczące określonej powierzchni. Najczęściej zwolnienia są przyznawane przedsiębiorstwom, które utworzą, co najmniej 2 dodatkowe miejsca pracy[598]. Wielkość zwolnienia wlicza się do maksymalnej dopuszczalnej pomocy publicznej[599].

**Tabela 5.1. Przykład zwolnienia przedmiotowego w podatku od nieruchomości zależnego od liczby utworzonych dodatkowych miejsc pracy w przedsiębiorstwie**

| Utworzone dodatkowe miejsca pracy | Okres zwolnienia | Powierzchnia nieruchomości objęta zwolnieniem na jedno dodatkowo utworzone miejsce pracy | | Procent powierzchni objęty zwolnieniem |
|---|---|---|---|---|
| < 2 | 1 rok | 25 $m^2$ | lub | 5% |
| 3 do 5 | 2 lata | 27 $m^2$ | | 10% |
| 6 do 10 | 3 lata | 32 $m^2$ | | 20% |
| 11 do 20 | 4 lata | 40 $m^2$ | | 30% |
| 21 do 50 | 5 lat | 50 $m^2$ | | 50% |
| > 50 | 10 lat | 74 $m^2$ | | 80% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie Uchwały Rady Miejskiej w Pleszewie oraz Uchwały Rady Miejskiej w Dukli w sprawie zwolnień od podatku od nieruchomości dla przedsiębiorców.

[596] Aktualną kwotę premii ogłasza minister właściwy do spraw, w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym „Monitor Polski".
[597] Art. 66l ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
[598] Art. 7, ust. 3 ustawy z dnia 12 stycznia 1991 r. o podatkach i opłatach lokalnych, Dz.U. 1991 Nr 9 poz. 31; Uchwała Nr XXXIX/249/17 Rady Miejskiej w Dukli z dnia 30 maja 2017 r. w sprawie zwolnień od podatku od nieruchomości dla przedsiębiorców; Uchwała Nr XXIV/158/2004 Rady Miejskiej w Pleszewie z dnia 4 listopada 2004 r. w sprawie zwolnień od podatku od nieruchomości dla przedsiębiorców.
[599] Art. 7, ust. 6a ustawy o podatkach i opłatach lokalnych.

Zwolnienie gruntów lub nieruchomości przedsiębiorstwa z części podatku od nieruchomości można uznać za pośrednią formę obniżania kosztów pracy. Zwiększając zatrudnienie i otrzymując z tego tytułu zwolnienie podatkowe, pracodawca rekompensuje poniesione koszty związane z zatrudnieniem nowego pracownika. Ponadto przedsiębiorstwo może dostosowywać liczbę nowozatrudnionych pracowników nie tylko do potrzeb produkcyjnych, ale także do wysokości i czasu trwania potencjalnego zwolnienia.

Osoby niepełnosprawne napotykają na wiele barier w zakresie uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Przeciwdziałanie wykluczeniu tych osób stało się jednym z obszarów polityki socjalnej państwa. W jej ramach powstało wiele inicjatyw promujących zatrudnienie niepełnosprawnych[600]. Współczesne mechanizmy walki z bezrobociem osób niepełnosprawnych opierają się na systemie kwotowym i systemie dotacji do zatrudnienia. System kwotowy ma stymulować pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez nakładanie na nich swoistych kar finansowych, jeżeli nie osiągną wymaganego ustawowo wskaźnika zatrudnienia tych osób. Sankcje te są tak naprawdę składkami, które należy uiścić na rachunek funduszu celowego, który specjalizuje się w działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych (w Polsce jest to Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - PFRON) lub rzadziej do budżetu państwa lub budżetów samorządowych[601]. W ramach rekompensaty za przyjęcie osób niepełnosprawnych do pracy pracodawcy mogą skorzystać z pomocy w formie dofinansowania wynagrodzeń, kosztów utworzenia i wyposażenia stanowisk z budżetu PFRON.

Obowiązkiem przedsiębiorcy, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, jest dokonywanie w każdym miesiącu wpłat (W) na PFRON. Wysokość należnej kwoty stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz liczby pracobiorców odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a faktycznym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (równanie 5.1.). Jeżeli pracodawca zatrudnia osobę niepełnosprawną ze schorzeniem, które w znacznym stopniu utrudnia wykonywanie pracy, wówczas wskaźnik ten ulega obniżeniu[602].

---

[600] **A. Koza**, *System kwotowy jako źródło problemów finansowych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio Oeconomia, nr 50(4)/2016, s. 257.
[601] **P. Thornton, P. Lunt**, *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*, University of York, Social Policy Research Unit, York 1997, s. 46-49.
[602] Art. 21, ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776.

**Równanie 5.1. Sposób obliczania wysokości wpłat na PFRON**

W = 40,65% · przeciętne wynagrodzenie · (całkowita liczba etatów · 6% - liczba etatów dla niepełnosprawnych)

Źródło: Art. 21, ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W tabeli 5.2. zaprezentowano, w jaki sposób funkcjonuje system kwotowy oraz ukazano możliwości zarządzania kosztami w sytuacji zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Wartości w niej przedstawione pozwalają obliczyć poziom wpłat na PFRON w przypadku nieuruchomienia nowych miejsc pracy, a co za tym idzie ciężar, jaki stanowią dla przedsiębiorstwa. Zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych obniża wysokość wpłat przekazywanych do PFRON, a te oszczędności mogą być wykorzystane do tworzenia nowych miejsc pracy. Dla symulacji posłużono się przedsiębiorstwem, które zatrudnia 100 osób, a każda z nich otrzymuje przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej.

Z wyników obliczeń zawartych w tabeli 5.2. można zaobserwować, że wpłaty na PFRON nie są znacznym obciążeniem finansowym dla przedsiębiorstw. Nawet przy zatrudnieniu jednej niepełnosprawnej osoby (wskaźnik 1%) ich stosunek do ogólnego poziomu wynagrodzeń wynosi tylko 2,03%. Natomiast przy zatrudnieniu 5 osób niepełnosprawnych (wskaźnik 5%), relacja ta wynosi 0,41%. Zatrudnienie każdej kolejnej osoby niepełnosprawnej w przedsiębiorstwie sprawia, że wysokość wpłat na PFRON maleje. Można zatem zastąpić wpłaty na PFRON nakładami na utworzenie nowych stanowisk w przedsiębiorstwie. Przy wskaźniku zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 1%, likwidacja wpłat na PFRON umożliwiłaby utworzenie 5 miejsc pracy. W zaprezentowanym przedsiębiorstwie występuje pewien punkt równowagi. Jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi 3%, to likwidacja wpłat na PFRON umożliwia przyrost liczby miejsc pracy także o 3%. Stosunek wpłaty na PFRON do wypłacanych w przedsiębiorstwie wynagrodzeń wynosi wówczas 1,22%, a to oznacza, że ciężar opłacanych składek jest znikomy.

Stosowanie systemu PFRON w strategii zarządczej przedsiębiorstwa pozwala nie tylko obniżyć koszty pracy, ale także służy realizacji tezy, że praca powinna być podstawową formą rehabilitacji zawodowej. Dla przedsiębiorstw obliczanie wysokości wpłat na PFRON jest czasochłonne, gdyż należy zgromadzić informacje dotyczące samego przedsiębiorstwa, otoczenia makroekonomicznego (przecięty poziom wynagrodzeń w gospodarce) oraz przepisów prawnych. Nadmierne sformalizowanie systemu PFRON prowadzi do biurokratyzacji[603].

[603] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 114-115.

**Tabela 5.2. Przykład wykorzystania składek przekazywanych do PFRON-u do tworzenia nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwie**

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Przeciętne roczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2016 roku (w zł) | 4 052,19 · 12 miesięcy = 48 626,28 | | | | | |
| Koszt utworzenia jednego nowego miejsca pracy według Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości (w zł) [1] | 19 428,31 | | | | | |
| Liczba osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie w przeliczeniu na pełne etaty | 100 | | | | | |
| Rzeczywista liczba pracujących osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełne etaty | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Wymagana wielkość zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełne etaty | 6 | | | | | |
| Niedobór zatrudnienia osób niepełnosprawnych | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Wpłata na PFRON (w zł) [2] | 98 832,91 | 79 066,33 | 59 299,75 | 39 533,17 | 19 766,58 | 0,00 |
| Stosunek wpłaty na PFRON do wypłacanych w przedsiębiorstwie wynagrodzeń (w %) | 2,03 | 1,63 | 1,22 | 0,81 | 0,41 | 0,00 |
| Liczba możliwych do utworzenia nowych miejsc pracy z PFRON-u [2]:[1] | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Relacja liczby możliwych do utworzenia miejsc pracy do istniejących w przedsiębiorstwie | 5% | 4% | 3% | 2% | 1% | 0% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; *Roczników statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016* oraz danych Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości, https://fundusz.frp.pl [dostęp 06.02.2019].

Oprócz systemu kwotowego, w celu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych stosuje się również dotacje do zatrudnienia. Z dofinansowań z PFRON-u skorzystać mogą[604]:

- pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;
- pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6%;
- pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej.

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje miesięczne

[604] Art. 26a, ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON. Miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje w kwocie[605,606]:

- 1 800 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 1 125 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 450 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty te mogą być zwiększone o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych[607].

Ponadto ustawodawca zastrzega, że kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów pracy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej 75% tych kosztów[608].

Pracodawca, który zatrudni osobę niepełnosprawną przez okres co najmniej 36 miesięcy może także otrzymać zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Zwrot ten dotyczy osób bezrobotnych lub poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu, skierowanych do pracy przez powiatowy urząd pracy oraz pozostających w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, ale tylko w sytuacji, gdy u tych osób niepełnosprawność powstała w okresie zatrudnienia[609]. Maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie każdego nowego jednego stanowiska wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej[610].

Ze środków PFRON-u pracodawcom zwracane są poniesione koszty szkolenia pracowników niepełnosprawnych. Kwota refundacji może wynieść do 70% poniesionych kosztów,

---

[605] Art. 26a, ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[606] Miesięczne dofinansowanie nie przysługuje pracodawcy, który posiada zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON-u przekraczające ogółem kwotę 100 zł oraz zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%, Art. 26a, ust. 1a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[607] Art. 26a, ust. 1b ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[608] Art. 26a, ust. 4 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[609] Art. 26, ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[610] Art. 26, ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

jednak nie więcej niż do wysokości 2- krotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej[611].

Przedsiębiorca może się również ubiegać o zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających niepełnosprawnym w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez niepełnosprawnego[612].

Szczególną formą prowadzenia działalności gospodarczej i jednocześnie wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych są zakłady pracy chronionej. Ustawodawca tworząc system rehabilitacji zawodowej zakładał, że zakłady pracy chronionej będą stanowić jedynie etap przejściowy w procesie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. O status zakładu pracy chronionej wystąpić z wnioskiem może pracodawca, który prowadzi działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie[613]:

- co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, lub
- co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Ponadto obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy muszą uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy oraz należy zapewnić pracownikom doraźną i specjalistyczną opiekę medyczną, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne[614].

Zakładom pracy chronionej w formie pewnej rekompensaty w zamian za tworzenie miejsc pracy dla niepełnosprawnych i zagwarantowanie im odpowiednich warunków pracy przyznano szereg ulg i zwolnień podatkowych. Przyjęto również, że zakłady pracy chronionej będą stanowić etap przejściowy w procesie rehabilitacji zawodowej, tak aby w późniejszym okresie osoby niepełnosprawny mogły podjąć zatrudnienie na otwartym rynku pracy[615]. Z tego też powodu przywileje i korzyści zakładów pracy chronionej z upływem czasu były znacznie

[611] Art. 41 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[612] Art. 26d, ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[613] Art. 28, ust 1, pkt. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[614] Art. 28, ust. 1, pkt. 3 i 4 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[615] **A. Politaj**, *Dotacja do zatrudnienia i jej rola w kształtowaniu zmian zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej*, Społeczeństwo i Ekonomia, nr 2(2)/2014, s. 127.

ograniczane. Obecnie zakłady te otrzymują dofinansowania wynagrodzeń niepełnosprawnych z PFRON-u w kwotach stałych i o takiej samej wysokości jak pracownikom z otwartego rynku pracy. Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej może dodatkowo, na wniosek, otrzymać[616]:

- dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych, pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych;
- zwrot kosztów budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu, kosztów transportu osób niepełnosprawnych do i z pracy oraz kosztów administracyjnych.

Prowadzącym zakład pracy chronionej przysługują również zwolnienia z podatku od czynności cywilnoprawnych (wyłącznie tych ściśle związanych z prowadzeniem zakładu), podatku od nieruchomości, rolnego i leśnego oraz opłat (z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym)[617]. Zakład pracy chronionej musi przekazać 90% uzyskanych środków z tytułu zwolnień na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON), a pozostałe 10% na PFRON[618]. ZFRON jest tworzony obligatoryjnie przez pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej. Fundusze na nim zgromadzone są przekazywane na rehabilitację leczniczą, społeczno-zdrowotną oraz ubezpieczenia pracowników niepełnosprawnych[619].

Systematyczne zmniejszanie różnić w dofinansowywaniu zatrudnienia pracowników w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku (na niekorzyść zakładów pracy chronionej) skutkuje mniejszym zainteresowaniem ze strony pracodawców do prowadzenia działalności w tej formie. Z danych tabeli 5.3. wynika, że liczba zakładów pracy chronionej zmniejszyła się z 2 584 w 2004 roku do 1 102 w 2016 roku (spadek o 57,35%). Sytuacja ta jest następstwem procesu ograniczania przywilejów podatkowych nadanym zakładom pracy chronionej w latach 90. XX wieku (m.in. zniesienie ulgi w podatku od towarów i usług, zmniejszenie odpisów na ZFRON z tytułu nieodprowadzonych do urzędu skarbowego zaliczek na podatek dochodowy za zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników) oraz obniżania kwot dofinansowań do wynagrodzeń. Można więc przypuszczać, że ustanowione obecnie wsparcie do zatrudnienia nie stanowi wystarczającej zachęty do utrzymywania, a tym bardziej ubiegania się o nadanie

[616] Art. 32, ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[617] Art. 31, ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[618] Art. 31, ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
[619] **B. Granosik, M. Czupryniak**, *Aspekty funkcjonowania zakładu pracy chronionej*, Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej, nr 1(21)/2018, s. 71-72.

statusu zakładu pracy chronionej. Pozytywnie należy ocenić zmiany wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej, gdyż wzrósł on z 60,81% w 2004 roku do 79,18% w 2016 roku. W zakładach pracy chronionej (w przeciwieństwie do rynku otwartego) od 2008 roku wyraźnie wzrosło zatrudnienie osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub ze schorzeniami szczególnymi, ze względu na wyższe kwoty dofinansowań z PFRON-u. Do 2013 roku ponad połowa pracujących niepełnosprawnych w Polsce była zatrudniona na rynku chronionym, jednakże utracił on na znaczeniu. W trakcie całego okresu badawczego występował systematyczny przyrost liczby pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku i od 2014 roku jest on głównym segmentem. W latach 2004-2016 niemalże czterokrotnie wzrosła liczba pracodawców na otwartym rynku pracy (wzrost z około 6 do 22 tys.)[620].

Zakłady pracy chronionej negatywnie odczuły skutki zrównania kwot dofinansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jednocześnie zwiększyła się rola pracodawców działających na niechronionym rynku. Zmniejszyły się wydatki publiczne na dotowanie zatrudnienia w zakładach pracy chronionej i w efekcie wzrosły koszty pracy, będące istotnym elementem struktury kosztów operacyjnych tego typu przedsiębiorstw. Tendencja marginalizacji znaczenia zakładów pracy chronionej może spowodować liczne zwolnienia niepełnosprawnych. Wątpliwe jest, aby te osoby szybko znalazły zatrudnienie na otwartym rynku pracy, dlatego też stopa bezrobocia wśród niepełnosprawnych może rosnąć. W 2016 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 82 tys. osób niepełnosprawnych, gotowych do podjęcia zatrudnienia. Jedną z propozycji obniżenia liczby bezrobotnych niepełnosprawnych jest zwiększenie preferencji podatkowych i dofinansowań z PFRON-u dla zakładów pracy chronionej.

Prowadzenie zakładów pracy chronionej powinno wiązać się z wymiernymi korzyściami. Przywrócenie choćby częściowych zwolnień z podatku od towarów i usług czy podatków dochodowych sprawiłoby, że liczba tych zakładów i zatrudnienie w nich zdecydowanie by wzrosły. Wysokości tych zwolnień mogłyby być zależne od liczby zatrudnionych z określonymi schorzeniami lub umiarkowanym, czy ciężkim stopniem niepełnosprawności. W ten sposób osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności musiałyby poszukiwać pracy na rynku otwartym. Ustawodawca mógłby również wprowadzić wskaźniki podwyższające kwoty dofinansowań, z których mogłyby korzystać zakłady pracy chronionej oraz względnie zakłady aktywności zawodowej.

[620] Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy [dostęp 03.03.2019].

**Tabela 5.3. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych oraz zatrudnienie w zakładach pracy chronionej**

| Rok | Liczba pracujących osób niepełnosprawnych (w tys.) | Liczba zarejestrowanych bezrobotnych osób niepełnosprawnych (w tys.) | Liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych | Liczba zakładów pracy chronionej | Liczba pracujących w zakładach pracy chronionej (w tys.) | Liczba zatrudnionych na etacie w zakładach pracy chronionej (w tys.) | Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej (w tys.) | Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych na etacie w zakładach pracy chronionej (w tys.) | Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej (w %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2004 | 225,90 | 75,70 | 725 | 2 584 | 312,08 | 293,56 | 189,77 | 179,23 | 60,81 |
| 2005 | 240,80 | 76,80 | 836 | 2 393 | 298,39 | 280,90 | 186,06 | 174,74 | 62,36 |
| 2006 | 265,90 | 72,60 | 968 | 2 307 | 299,99 | 283,74 | 192,38 | 180,75 | 64,13 |
| 2007 | 282,90 | 67,30 | 1 406 | 2 230 | 301,01 | 285,48 | 194,36 | 184,01 | 64,57 |
| 2008 | 297,40 | 73,10 | 1 118 | 2 104 | 284,98 | 270,38 | 189,14 | 177,91 | 66,37 |
| 2009 | 304,20 | 94,50 | 1 531 | 2 038 | 289,86 | 268,08 | 194,28 | 183,65 | 67,03 |
| 2010 | 326,70 | 100,30 | 2 577 | 1 952 | 286,87 | 271,71 | 204,45 | 193,57 | 71,27 |
| 2011 | 315,00 | 104,70 | 2 233 | 1 797 | 271,76 | 254,95 | 192,56 | 182,77 | 70,86 |
| 2012 | 320,70 | 111,50 | 3 151 | 1 454 | 220,33 | 207,46 | 172,83 | 163,70 | 78,44 |
| 2013 | 328,00 | 116,40 | 3 341 | 1 416 | 220,34 | 209,52 | 177,08 | 168,59 | 80,37 |
| 2014 | 316,50 | 108,90 | 3 065 | 1 278 | 185,41 | 174,98 | 147,79 | 139,87 | 79,71 |
| 2015 | 317,50 | 95,20 | 3 671 | 1 179 | 164,09 | 155,81 | 128,80 | 122,79 | 78,49 |
| 2016 | 332,20 | 82,20 | 4 542 | 1 102 | 164,83 | 155,38 | 130,51 | 124,01 | 79,18 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016* oraz *Bezrobocie rejestrowane w latach 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017 oraz *Dane dotyczące zakładów pracy chronionej*, www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej [dostęp 06.02.2019].

Zwiększanie preferencji podatkowych powinno wpisywać się do zadań realizowanej polityki społecznej w rehabilitacji osób niepełnosprawnych poprzez ich zatrudnienie, co mogłoby budzić kontrowersje. Powodem likwidacji zwolnienia z podatku od towarów i usług były liczne nadużycia, a zwłaszcza wyłudzenia, które miały miejsce na rynku chronionym. Aby uniknąć podobnych sytuacji, niezbędne w tym przypadku powinno być wprowadzenie sprawnego i szczelnego systemu rozliczeń podatkowych. Ponowne wprowadzenie większych przywilejów podatkowych i refundacji kosztów pracy z jednej strony powinno podnieść produktywność i konkurencyjność przedsiębiorstwa będącego zakładem pracy chronionej, a z drugiej zaś może się przyczynić do znacznej redukcji bezrobocia w tej subpopulacji.

### 5.1.3. *Outsourcing* i *offshoring* części działalności gospodarczej

Narzędziami wykorzystywanymi przez większość współczesnych podmiotów gospodarczych do optymalizacji kosztów oraz poprawy szeroko rozumianej efektywności (skuteczności, produktywności) organizacji są nowoczesne techniki zarządzania: *outsourcing*[621] i *offshoring*[622]. Każde przedsiębiorstwo stosując strategię kosztową, wychodzi z założenia, że należy dążyć do ograniczenia kosztów i utrzymania poziomu zatrudnienia wewnątrz organizacji do możliwie najmniejszej liczby pracowników[623]. Aby zapobiec tworzeniu miejsc pracy, dla których nie ma pełnego i trwałego obciążenia zadaniami, niektóre organizacje zlecają część produkcji lub usług innej, niezależnej jednostce gospodarczej. Koncepcja ta określana jest mianem *outsourcingu*. W ramach tej koncepcji zlecone zostają zazwyczaj dwie kategorie zadań niezwiązanych bezpośrednio z podstawową działalnością podmiotu, tj. czynności proste, rutynowe, niewymagające profesjonalnego przygotowania oraz zadania wymagające wysokich kwalifikacji (np. księgowość, podatki, zarządzanie środkami trwałymi, szkolenia, administracja systemów informatycznych)[624]. Podmiot zewnętrzny zatrudniający potrzebną grupę pracowników, oddelegowuje

---

[621] Pojęcie *outsourcingu* pochodzi z ang. *outside resource using*, które oznacza wykorzystanie zasobów zewnętrznych. W praktyce zarządzania *outsourcing* pojawił się w latach 80. XX wieku, natomiast do teorii zarządzania wszedł w latach 90. XX wieku. W literaturze poświęconej *outsourcingowi* autorzy podają, że jednym z pierwszych przykładów jego zastosowania było wynajęcie niemieckich najemników przez Króla Jerzego do walki z rebeliantami w Stanach Zjednoczonych. **B. Orliński**, *Wpływ outsourcingu i offshoringu na konkurencyjność przedsiębiorstw w warunkach globalizacji*, Zarządzanie i Finanse, nr 1(11)/2013, s. 230.

[622] Pojęcie *offshore* zostało zaczerpnięte z terminologii prawnej. Określa podmioty gospodarcze podlegające w wymiarze prawnym i skarbowym innemu państwu niż to, z którego przedsiębiorstwo rzeczywiście pochodzi i na którego terenie prowadzi działalność. **E. Małuszyńska**, *Migracje i delokalizacja przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013, s. 21.

[623] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 140.

[624] **J. Orczyk**, *Zmiany zakresu pojęcia „praca" a zatrudnienie*, w: **Z. Wiśniewski, A. Pocztowski** (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi…*, op. cit., s. 118-119; **M. Zieliński**, *Ekonomiczne aspekty zarządzania personałem*, w: **J. Pyka** (red.), *Nowoczesność przemysłu i usług. Nowe wyzwania i uwarunkowania rozwoju przemysłu i usług*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Katowice 2006, s. 420; **J. Cecelak**, *Outsourcing jako źródło rozwoju przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku, tom 18/2013, s. 46.

ich do pracy we wskazanym miejscu. *Outsourcing* oznacza zatem działanie strategiczne polegające na wykorzystywaniu zasobów zewnętrznych do realizacji określonych procesów i zadań danego przedsiębiorstwa w taki sposób, aby przynosiło to wymierne skutki ekonomiczne[625].

Koszty prowadzenia działalności gospodarczej, w tym koszty pracy, koszty wyposażenia stanowiska lub kontroli, ogranicza się poprzez współpracę z[626]:

- agencjami pracy tymczasowej – krótkoterminowe wypożyczanie pracowników do wykonania określonych zadań;
- konkurencyjnymi przedsiębiorstwami zewnętrznymi, które są ukierunkowane na świadczenie powszechnych w każdym zakładzie prac i usług, np. ochrona osób i mienia, utrzymanie czystości;
- podmiotami kooperującymi, powstałymi w wyniku wydzielenia z istniejącej struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa działów produkcji lub usług pomocniczych, przekształcenia ich w samodzielne podmioty, a następnie zawarcie umowy na korzystanie z ich usług przez macierzystą firmę.

Zastosowanie *outsourcingu* prowadzi do nawiązania długookresowej i stałej współpracy z wyspecjalizowanym podmiotem *outsourcingowym* na zasadzie układu partnerskiego, w którym obie strony muszą pozyskiwać korzyści, a nie na zasadzie relacji dostawca-odbiorca[627]. Współpraca z partnerami dostarczającymi produkty i usługi wcześniej wytwarzane we własnym zakresie, daje przedsiębiorstwu możliwość skoncentrowania się na działalności podstawowej, usprawnia i nadaje zupełnie nową jakość systemom informacyjnym i decyzyjnym, co z kolei może prowadzić do wyższych zysków[628]. Zmianie ulega jego struktura organizacyjna, która polega na zmniejszeniu liczby komórek i stanowisk organizacyjnych, zmniejszeniu liczby szczebli zarządzania i ograniczeniu liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie[629].

Stosowanie *outsourcingu* pozwala przede wszystkim na uelastycznienie zatrudnienia w zależności od bieżących potrzeb, zwłaszcza gdy istnieją ograniczenia liczby etatów lub gdy przedsiębiorstwo chce obniżyć koszty związane z pracą w godzinach nadliczbowych, m.in.

---

[625] **E. Chrzan**, *Marketing wewnętrzny wobec outsourcingu*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej, nr 25(1)/2017, s. 110; **K. Poznańska, K. M. Kraj,** *Niektóre aspekty outsourcingu prac badawczo-rozwojowych*, w: **A. Kaleta, K. Moszkowicz** (red.), *Zarządzanie strategiczne w badaniach teoretycznych i w praktyce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2008, s. 320-322.
[626] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 141.
[627] **M. Kłos**, *Outsourcing – koncepcja wzmocnienia konkurencyjności*, w: **T. Bernat** (red.), *Przedsiębiorstwo i państwo – wybrane problemy konkurencyjności*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 22.
[628] **J. Cecelak**, *Outsourcing…*, op. cit., s. 45, 48.
[629] **E. Kopczyński**, *Koncepcja outsourcingu w innowacyjnym zarządzaniu przedsiębiorstwem*, w: **S. Rudolf** (red.), *Przedsiębiorczość i twórcze myślenie w biznesie*, Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002, s. 308; **E. Kryńska**, *Kontraktowanie pracy*, w: **E. Kryńska** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia…*, op. cit., s. 101.

w sytuacji zwiększonego zapotrzebowania na personel o trudnym do określenia horyzoncie czasowym, absencji chorobowej lub urlopowej, projektów wymagających specjalnych umiejętności lub kwalifikacji.

Konsekwencją stosowania *outsourcingu* może być obniżenie kosztów pracy i uniknięcie nakładów na te dziedziny działalności, które zlecono firmom partnerskim, zwiększenie produktywności oraz lepsze wykorzystanie potencjału czasu pracy[630]. Wyspecjalizowane w określonych usługach czy też etapach produkcyjnych podmioty zewnętrzne oferują swoje usługi po kosztach niższych niż koszty własne zatrudniania na etat. Wzrasta wskaźnik rentowności ustalany na jednego zatrudnionego, poprawia się struktura kosztów (koszty personalne stają się kosztami usług obcych), zmniejszają się koszty pracy, a tym samym koszty produkcji[631]. Podmioty *outsourcingowe* przejmują na siebie obowiązki wynikające z kodeksu pracy, zajmują się wszelkimi procedurami administracyjno-kadrowymi związanymi z zatrudnianiem nowych pracowników (rekrutacja, selekcja, badania lekarskie, szkolenia) oraz rozliczają i wypłacają wynagrodzenia, sprawdzają poziom absencji, ubezpieczają osoby zatrudnione na podstawie *outsourcingu* od nieszczęśliwych wypadków, a także szkód, jakie mogą wyrządzić osobom trzecim, ponoszą koszty nadzoru pracownika wydzielonego procesu. Sytuacja ta umożliwia szybkie dostosowanie wielkości zatrudnienia do wielkości zamówień. Wielokrotnie zarządy przedsiębiorstw po pewnym czasie podejmują decyzje o zatrudnieniu na stałe najlepszych pracowników firm podporządkowanych, ponieważ *outsourcing* pozwala sprawdzić im przyszłych kandydatów bez konieczności ponoszenia kosztów. *Outsourcing* jest znacznie bardziej efektywny i tańszy niż zatrudnianie pracowników przez urzędy pracy[632].

Zlecając na zewnątrz pewne funkcje przedsiębiorstwa, np. księgowe czy kadrowo-płacowe, należy przeanalizować całkowity koszt wykonywania zlecanych funkcji we własnym zakresie, a następnie porównać go z ceną *outsourcingu*. W praktyce organizacje gospodarcze często porównują koszt *outsourcingu* wyłącznie z kosztami placowymi oraz narzutami na wynagrodzenia własnych pracowników, pomijając m.in. koszty socjalne, koszty choroby, urlopów, rekrutacji, szkoleń, konsultacji prawnych, a także koszty związane z zakupem licencji, sprzętu, narzędzi oraz materiałów wykorzystywanych do pracy.

Opłacalność *outsourcingu* przedstawiono na przykładzie przedsiębiorstwa, które chce zminimalizować koszty obsługi kadrowej. Zatrudnia ono 100 osób, a kadrami i płacami zajmuje

---

[630] **W. Kowalczewski**, **J. Nazarko**, *Instrumenty zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem*, Difin, Warszawa 2006, s. 43-49.
[631] Optymalizacja kosztów działalności podmiotu gospodarczego jest jedną z najważniejszych zalet *outsourcingu*. Jego wprowadzenie może obniżyć koszty przedsiębiorstwa nawet o 50%. **E. Chrzan**, *Marketing…*, op. cit., s. 109.
[632] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 141-144.

się trzech pracowników na pełnym etacie, których wynagrodzenie jest równe średniej krajowej w 2016 roku. Oferta firmy *outsourcingowej* przewiduje, że stawka obsługi kadrowej jednego pracownika wynosi 50 złotych, a jednorazowe koszty wdrożenia systemu informatycznego zamkną się w 15 tys. zł, z kolei jego roczny koszt utrzymania to 6 tys. zł[633]. W tabeli 5.4. porównano koszty obsługi wewnętrznej i koszty zakupu *outsourcingu* obsługi kadrowej.

**Tabela 5.4. Przykład kalkulacji opłacalności wdrożenia *outsourcingu* usług kadrowych w przedsiębiorstwie**

| Zakres ponoszonych kosztów | Wewnętrzna obsługa kadr przez 3 pracowników | *Outsourcing* |
|---|---|---|
| Roczne wynagrodzenie brutto (w zł) | 4 052,19 · 3 osoby · 12 miesięcy = 145 878,84 | Brak |
| Roczne narzuty na wynagrodzenia (w zł) | 835,15 · 3 osoby · 12 miesięcy = 30 065,40 | Brak |
| Koszty urlopu | Występują | Nie występują |
| Koszty absencji chorobowej | Występują | Nie występują |
| Koszty rekrutacji | Występują | Nie występują |
| Koszty delegacji | Występują | Nie występują |
| Koszty szkoleń (w zł) | 1 500,00 | Brak |
| Badania lekarskie, BHP (w zł) | 600,00 | Brak |
| Roczne koszty utrzymania stanowiska pracy (np. meble, niezbędne narzędzia i materiały wykorzystywane do pracy, koszty energii, transportu) (w zł) | 8 000,00 | Brak |
| Pozostałe koszty (np. licencje, konsultacje prawne, archiwizacja dokumentacji, świadczenia socjalne) (w zł) | 1 500,00 | Brak |
| Jednorazowe koszty wdrożenia *outsourcingu* (w zł) | Brak | Do 15 000,00 |
| Roczny koszt obsługi kadrowej dla 100 pracowników (w zł) | Brak | 100 osób · 50 · 12 miesięcy = 60 000 |
| Dostęp do systemów informatycznych firmy *outsourcingowej* (w zł) | Brak | 6 000,00 |
| Razem (w zł) | Powyżej 187 544,24 | 66 000,00 – rocznie<br>Oraz do 15 000,00 – przy wdrażaniu |

Źródło: opracowanie własne na podstawie cennika agencji pracy Payroll360 wpisanej do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, https://www.payroll360.pl [dostęp 11.02.2019].

Kalkulacje w tabeli 5.4. wskazują, że koszt zakupu usług outsourcingowych jest niższy, niż prowadzenie własnego działu kadrowego. Wybór firmy zewnętrznej do obsługi kadr może okazać się rozwiązaniem tańszym o co najmniej 121 tys. zł w skali roku. Szacując koszty zakupu *outsourcingu*, przyjęto przeciętną ofertę rynkową, a należy podkreślić, że każdy dostawca proponuje inne warunki, zwłaszcza w zakresie usług dodatkowych. Ponadto w kalkulacjach nie uwzględniono niematerialnych korzyści, jakie daje *outsourcing*, m.in. poprawę jakości

[633] Cennik agencji pracy Payroll360 wpisanej do Krajowego rejestru Agencji Zatrudnienia, www.payroll360.pl [dostęp 11.02.2019].

w firmie, redukcję ryzyka związanego z odpowiedzialnością wobec organów podatkowych lub możliwość pełnego skupienia się na własnej działalności. Są to zatem koszty alternatywne (utraconych korzyści), które przedsiębiorstwo poniosłoby, gdyby dokonało wyboru, że z *outsourcingu* nie skorzysta.

*Outsourcing* jest koncepcją o ugruntowanej pozycji w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Powszechne zastosowanie *outsourcingu* w praktyce gospodarczej przyczyniło się do rozwoju jego nowej formy – *offshoringu*[634]. *Offshoring* oznacza przeniesienie części procesu produkcji dóbr lub usług poza granice kraju, najczęściej do miejsc o niższych kosztach produkcji[635]. Zatem, w odróżnieniu do *outsourcingu*, który jest powszechnym zjawiskiem o zasięgu krajowym[636], w przypadku *offshoringu* jednostki prowadzące działalność gospodarczą - zarówno zlecający, jak i wykonujące zlecenia - uczestniczą w międzynarodowym podziale pracy[637]. Silna globalna konkurencja powoduje, że *offshoring* jest traktowany przez przedsiębiorstwa jako skuteczna metoda optymalizacji kosztów, zwłaszcza kosztów pracy[638]. Przedmiotem *offshoringu* są: *call-centers*, usługi IT, szeroko rozumiane usługi biznesowe (finanse i księgowość, administracja, usługi prawne, obsługa klienta, analiza i badania rynku), produkcja, transport i logistyka[639]. Natomiast do czynników determinujących wybór nowej lokalizacji zalicza się: niskie stawki płac, przepisy podatkowe, regulacje dotyczące rynku pracy, koszty pozyskania, jakość i dostępność czynników produkcji, w tym wykwalifikowanych zasobów pracy oraz trendy charakteryzujące daną gospodarkę[640].

Konsekwencją przeniesienia działalności do państw o niższych kosztach zatrudnienia (zazwyczaj słabiej rozwiniętych) mogą być zmiany na rynku pracy w kraju macierzystym, tj. redukcja lub całkowita likwidacja miejsc pracy w podmiocie dokonującym przeniesienia działalności (derekrutacja wewnętrzna), a także we współpracujących przedsiębiorstwach czy wśród dostawców tracących częściowo lub całkowicie dotychczasowy, lokalny rynek zbytu

---

[634] **E. Marcinkowska**, *Wpływ teorii kosztów transakcyjnych i teorii zasobowej na proces decyzyjny outsourcingu*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 341/2017, s. 220.
[635] **E. Małuszyńska**, *Migracje…*, op. cit., s. 23.
[636] **A. S. Blinder**, *Fear of offshoring*, CEPS Working Paper, No. 119/2005, s. 1.
[637] **E. Chilimoniuk-Przeździecka**, *Offshoring we współczesnej gospodarce światowej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2018, s. 7-8.
[638] **M. Źródło-Loda**, *Outsourcing w zarządzaniu organizacją*, w: **P. Lenik** (red.), E*fektywność zarządzania zasobami organizacji*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Krośnie, Krosno 2015, s. 400.
[639] **D. Ciesielska**, *Wpływ offshoringu na rozwój przedsiębiorstwa w świetle koncepcji zarządzania wartością firmy*, e-Finanse, nr 4/2008, s. 1-2, https://docplayer.pl/3113910-Wplyw-offshoringu-na-rozwoj-przedsiebiorstwa-w-swietle-koncepcji-zarzadzania-wartoscia-firmy.html [dostęp 11.02.2019].
[640] **E. Małuszyńska**, *Migracje…*, op. cit., s. 70; **R. Oczkowska**, *Offshoring jako szansa wykorzystania globalnych zasobów kapitału ludzkiego*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 26/2012, s. 181.

(derekrutacja zewnętrzna)[641]. Obok zmian wielkości zatrudnienia negatywnym efektem *offshoringu* może być spadek poziomu płac pracujących w tej grupie przedsiębiorstw, zmniejszenie konsumpcji, a w rezultacie – likwidacja miejsc pracy w kolejnych jednostkach gospodarczych. Wskazywane dalsze negatywne następstwa utraty miejsc pracy, to jeszcze większy spadek popytu wewnętrznego, spowolnienie wzrostu gospodarczego, zmniejszenie wydatków na rozwój, badania oraz inne działania istotne dla rozwoju regionów i państwa[642].

### 5.1.4. Wprowadzenie systemu wynagrodzeń opartego na efektach pracy

Wysokość wynagrodzenia na określonym stanowisku pracy zazwyczaj uzależniona jest od wysokości płac na stanowiskach podobnych oraz warunków rynkowych[643]. Stąd też przy ustalaniu wysokości płacy coraz częściej bierze się pod uwagę nie tylko rodzaj, ilość i trudność pracy, ale także osiągane efekty rozumiane jako bezpośrednie wyniki pracy oraz zachowania, które przejawia i realizuje pracownik wykonując powierzone mu zadania, tj. zaangażowanie i motywację[644]. Efektywnościowy system wynagrodzeń stanowi strategię skłaniającą pracobiorców do koncentrowania się na aktywności zawodowej spójnej z celami przedsiębiorstwa. Jest procesem służącym realizacji wspólnego pojmowania i osiągania celów zarówno w wymiarze ekonomicznym, jak i społecznym, w krótkim i długim okresie[645]. Głównym celem wynagradzania za efekty pracy jest uzależnienie wysokości płac od wymiernych rezultatów pracy[646] oraz zachęcanie pracowników do większego zaangażowania i wykorzystania indywidualnych zdolności, a przez to do uzyskania ponad przeciętnych indywidualnych wyników pracy[647].

Mierzalne rezultaty pracy stanowią nie tylko o wartości wykonywanej pracy, ale w pewnym sensie także o racjonalnym gospodarowaniu, tj. maksymalizowaniu efektów przy poniesionych na ich osiągnięcie jak najmniejszych nakładach (kosztach pracy, a zwłaszcza kosztach wynagrodzeń)[648]. Zazwyczaj tak rozumianą efektywność rozpatruje się poprzez analizę odpowiednich wskaźników, m.in. uzyskanych przychodów, bądź zysku do całkowitych kosztów

---

[641] **A. Pocztowski**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 90-91.
[642] **E. Małuszyńska**, *Migracje…*, op. cit., s. 103, 111.
[643] Korzystanie z raportów płacowych pozwala na porównanie stosowanych rozwiązań z rynkiem (konkurencją) oraz oszacowanie właściwego poziomu płac na stanowiskach.
[644] **A. Pocztowski**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys…*, op. cit., s. 177-179.
[645] **M. Nyk**, *Polityka wynagrodzeń w Polsce. Teoria i praktyka*, Difin, Warszawa 2016, s. 182; **M. Armstrong**, *Zarządzanie zasobami…*, op. cit., s. 535-553.
[646] **J. M. Bugaj**, *Wynagradzanie za efekty pracy nauczycieli akademickich – analiza przypadku Uniwersytetu Islandzkiego*, Nauka i Szkolnictwo Wyższe, nr 2(48)/2016, s. 64.
[647] **B. Ziębicki**, *Tworzenie motywacyjnych systemów premiowych w warunkach krajowych przedsiębiorstw państwowych i instytucji sfery budżetowej*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Bochni, nr 4/2006, s. 154.
[648] **M. Nyk**, *Efektywnościowy system…*, op. cit., s. 585.

zatrudnienia[649]. Z. Jacuckowicz do najistotniejszych rezultatów pracy stanowiących o wartości wykonywanej pracy i których ocena przekłada się na wysokość wynagrodzenia, zalicza[650]:

- wydajność pracy;
- jakość wytwarzanych produktów i świadczonych usług;
- terminowość realizowanych zadań;
- oszczędność surowców i materiałów;
- dynamikę wyniku finansowego.

Należy zwrócić uwagę, że w tych samych warunkach organizacyjno-technicznych mogą występować odmienne rezultaty pracy wynikające z motywacji i kompetencji pracowników[651]. Realizacja zamierzonej strategii nabiera dynamiki, gdy odpowiedzialność za wykonanie poszczególnych zadań zostanie przekazana konkretnym pracownikom[652].

Syntetycznym miernikiem informującym o sytuacji jednostki gospodarczej jest wynik finansowy[653]. Stąd sprawiedliwy system wynagradzania powinien opierać się na różnicowaniu płac w zależności od indywidualnych osiągnięć pracownika, a nie wyłącznie od wysokości osiągniętego przez przedsiębiorstwo zysku. Motywowanie pracowników do większego zaangażowania w pracę i obowiązki służbowe jest skuteczne wtedy, gdy wśród zatrudnionych panuje przekonanie, że różne poziomy wykonania zadań są proporcjonalnie wynagradzane[654]. Należy podkreślić, iż zdecydowanie częściej niezadowolenie pracowników z otrzymywanych płac prowadzi do obniżenia efektywności ich pracy, niż zadowolenie do jej wzrostu[655].

Wysokość wynagrodzeń w przedsiębiorstwie decyduje o kosztach pracy, dlatego w interesie pracodawców jest, aby motywacja przekładała się na dynamikę rezultatów i była ukierunkowana na profesjonalizm i jakość. Umiejętne programowanie zaangażowania pracownika, w sposób potrzebny do rozwoju i zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstwa, wymaga kompleksowej ewaluacji systemu, badania zwłaszcza kosztów i korzyści, jakie generuje system, tj. pod kątem produktywności i wydatkowanych kosztów pracy, relacji pomiędzy rezultatami pracy, a wydatkowanym funduszem płac oraz wpływu wewnętrznej struktury i poziomu

---

649 **E. Beck-Krala**, *Ocena efektywności systemów wynagrodzeń*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 5(88)/2012, s. 24; **A. Pocztowski**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys…*, op. cit., s. 47-48.
650 **Z. Jacukowicz**, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, ODDK, Gdańsk 2001, s. 91.
651 **M. Nyk**, *Efektywnościowy system…*, op. cit., s. 585.
652 **A. Kaleta**, *Sposoby skutecznej realizacji strategii*, w: **A. Kaleta, K. Moszkowicz** (red.), *Zarządzanie strategiczne…*, op. cit., s. 135-136.
653 **M. Rówińska**, *Wynik finansowy a kanony rachunkowości*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 253/2016, s. 118.
654 **M. Nyk**, *Efektywnościowy system…*, op. cit., s. 585.
655 **M. Tyrańska**, *Kryteria oceny…*, op. cit., s. 149.

wynagrodzeń na wyniki pracy[656]. Właściwie skonstruowany i realizowany efektywnościowy system wynagradzania umożliwia osiągnięcie zysku i powoduje wzrost wartości rynkowej wyprodukowanych dóbr, a także umacnia pozycję przedsiębiorstwa na rynku[657].

Wynagrodzenia są tematem wrażliwym, a do tego pracownicy często nie posiadają wiedzy na temat systemu wynagradzania. Nie rozumieją także tak prozaicznych kwestii, jak pozapłacowe koszty pracy, które ponosi pracodawca a także sam pracownik. Dlatego zastosowanie mechanizmu uzależniającego wynagrodzenia pracowników od osiąganych przez nich efektów pracy wymaga objaśnienia zasad jego przyznawania. R. Rasch i M. A. Szypko wyrażają pogląd, że pracownicy muszą rozumieć, w jaki sposób ustalana jest wysokość ich wynagrodzenia, jaki jest mechanizm wiążący wysokość wynagrodzenia z wynikami ich pracy, a także posiadać wiedzę, w jaki sposób mogą podwyższyć wysokość swojego wynagrodzenia[658]. Świadomość pracownika, że otrzymywane wynagrodzenie kompensuje koszty, jakie ponosi on w związku z wykonywaniem pracy, stwarza znacznie większe szanse na osiągnięcie zaangażowania. Trzeba zaznaczyć, że nie należy przeciążać pracowników nadmiarem obowiązków i wyzwań[659].

Jednym z najczęściej stosowanych systemów motywacyjnych jest system czasowo-akordowy[660]. Praktykowany jest on w przedsiębiorstwach produkcyjnych, budowlanych, czy logistycznych. Płaca w tym systemie obejmuje wynagrodzenie za czas wykonywania pracy (podstawę wynagrodzenia stanowi stawka miesięczna lub godzinowa, określona w umowie o pracę) oraz element motywacyjny – akord. Stawki płacy akordowej odnoszą się bezpośrednio do efektów pracy wykonywanej w jednostce czasu, tj. liczby wykonanych produktów lub usług. Forma akordowa premiuje zręczność, szybkość wykonania i pełne wykorzystanie czasu[661].

Stosowanie wyłącznie systemu czasowego nie uwzględnia ilościowych i jakościowych wyników pracy. W tym przypadku efektywność pracy podnoszona jest poprzez stosowanie premii, tj. motywacyjnego, ruchomego składnika płacy przyznawanego pracownikowi jako uzupełnienie płacy zasadniczej, lecz uzależnionego od spełnienia określonych kryteriów oceny

---

656 **M. Juchnowicz**, *Dylematy oceny efektywności wynagrodzeń w organizacji gospodarczej*, w: **P. Bohdziewicz** (red.), *Efektywność gospodarowania kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 105; **A. Pocztowski**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2007, s. 363.

657 **M. Nyk**, *Efektywnościowy system…*, op. cit., s. 586.

658 **R. Rasch**, **M. A. Szypko**, *Perception is Reality: The importance of Pay Fairness to Employees and Organizations*, World at Work Journal, No. 3/2016, s. 65-67.

659 **K. Kulikowski**, *Jak wynagradzać, by zwiększać zaangażowanie pracowników?*, https://rynekpracy.pl/artykuly/jak-wynagradzac-by-zwiekszac-zaangazowanie-pracownikow [dostęp 17.02.2019].

660 **G. Chrobak**, *Ewidencja i rozliczanie kosztów płacy na stanowiskach produkcyjnych w systemie akordu*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, nr 59(2)/2015, s. 321.

661 **M. Nyk**, *Polityka wynagrodzeń…*, op. cit., s. 194-195; **Z. Pawlak**, **A. Smoleń**, *Zasady budowy…*, op. cit., s. 94-95.

odnoszących się do wyników pracy[662].

W literaturze przedmiotu można spotkać różne klasyfikacje premii. Premiowanie może koncentrować się na indywidualnym pracowniku lub dotyczyć zespołu realizującego jakieś zadanie. Premiowanie zespołowe skłania jednostki do integracji z pozostałymi członkami grupy i wzrostu efektu synergicznego. Zaletą tego premiowania jest możliwość motywacyjnego ukierunkowania pracowników na kluczowe efekty pracy[663], tj. wzrost wydajności pracy, poprawę jakości, obniżenie kosztów, zwiększenie sprzedaży itd. W konstrukcjach systemu motywacyjnego wynagrodzeń najczęściej wyróżnia się następujące rodzaje premii[664]:

- premia efektywnościowa, nagradzająca uzyskanie ponadprzeciętnych rezultatów;
- premia realizacyjna, nagradzająca jakość wykonania pracy;
- premia za szczególne rezultaty, przyznawana w sytuacji osiągnięcia dodatkowych efektów, o kluczowym znaczeniu dla funkcjonowania podmiotu gospodarczego.

Premiowanie efektywnościowe odnosi się do oceny indywidualnej realizacji przydzielonych pracownikowi zadań w oparciu o kryteria ilościowe, wymierne, by można było je kontrolować, np. wielkość wykonania, uzyskany wynik ekonomiczny, poziom kosztów i przychodów itp. Premię efektywnościową ($P_{Efekt}$) oblicza się jako iloczyn udziału rezultatu pracy pojedynczego pracownika ($R_P$) w sumie ilościowo wyrażonych rezultatów pracy wszystkich pracowników ($R_Z$) oraz funduszu premii zespołu ($F_P$) oraz relacji zasadniczego wynagrodzenia pracownika ($W_P$) do sumy zasadniczych wynagrodzeń całego zespołu ($W_Z$) i stosunku wyniku finansowego z zadania do planu w jednostkach działalności podstawowej ($E_F$). Sposób naliczania premii efektywnościowej przedstawiono w równaniu 5.2.

**Równanie 5.2. Sposób naliczania premii efektywnościowej**

$$P_{Efekt} = \frac{R_P}{R_Z} \cdot F_P \cdot \frac{W_P}{W_Z} \cdot E_F \cdot 100\%$$

Źródło: **M. Nyk**, *Efektywnościowy system…*, op. cit., s. 590.

Fundusz premiowy to określony przez kierownictwo procent sumy wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników jednostki organizacyjnych. Zastosowanie tej metody ustalania premii efektywnościowej jest możliwe wyłącznie w odniesieniu do czynności powtarzalnych, tj. gdy każdorazowo powstają te same bądź porównywalne rezultaty pracy.

[662] **E. Tracz, J. Budka**, *Motywowanie pracowników*, w: **Z. Jasiński** (red.), *Podstawy zarządzania operacyjnego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014, s. 270.
[663] **M. Nyk**, *Polityka wynagrodzeń…*, op. cit., s. 198.
[664] **B. Ziębicki**, *Tworzenie motywacyjnych systemów…*, op. cit., s. 158.

**Tabela 5.5. Kryteria oceny pracowników w ramach premii realizacyjnej**

| Kryterium oceny | | Punkty |
|---|---|---|
| 1. Jakość (rzetelność) pracy | | |
| I | Ponadnormatywny poziom wykonywanych zadań w zakresie jakości ich realizacji | 2 |
| II | Wykonywane zadania odpowiadały stawianym oczekiwaniom w zakresie jakości ich realizacji | 1 |
| III | Wystąpiły błędy lub pomyłki w wykonywaniu obowiązków służbowych | 0 |
| 2. Innowacyjność | | |
| I | Pracownik wdrażał innowacyjne rozwiązania, przejmował za nie odpowiedzialność i angażował współpracowników w ich rozwijanie | 3 |
| II | Pracownik często wykazywał zwiększoną inicjatywę i pomysłowość, często radził sobie z problemami wymagającymi indywidualnego podejścia | 2 |
| III | Pracownik rzadko wykazywał zwiększoną inicjatywę i pomysłowość, rzadko samodzielnie radził sobie z problemami wymagającym indywidualnego podejścia | 1 |
| IV | Pracownik wykazywał przeciętny poziom inicjatywy i pomysłowość, myślał rutynowo | 0 |
| 3. Terminowość | | |
| I | Pracownik wykonywał zadania w czasie krótszym niż zakładany | 2 |
| II | Pracownik terminowo realizował powierzone mu zadania | 1 |
| III | Występowały przekroczenia terminów realizacji zadań z winy pracownika | 0 |
| 4. Fachowa wiedza | | |
| I | Wysokie zaangażowanie pracownika w poszerzanie swojej wiedzy, którą następnie stosuje w praktyce i chętnie się nią dzieli z pozostałymi pracownikami | 2 |
| II | Średnie zaangażowanie pracownika w poszerzanie własnej wiedzy | 1 |
| III | Niskie lub brak zaangażowania w poszerzanie swojej wiedzy | 0 |
| 5. Umiejętność pracy w zespole | | |
| I | Pracownik często i chętnie angażuje się w pracę zespołową, zgłasza propozycje usprawniające pracę całego zespołu, chętnie przekazuje wiedzę nowym lub słabiej wykwalifikowanym pracownikom | 2 |
| II | Pracownik efektywnie współpracuje z członkami zespołu, rozumie cele i korzyści ze wspólnej pracy. Traktuje pracę jako współpracę, a nie rywalizację | 1 |
| III | Niska efektywność lub brak chęci pracy w zespole. Pracownik jest źródłem konfliktów w zespole lub spowalnia jego działania | 0 |

Źródło: **B. Ziębicki**, *Tworzenie motywacyjnych…*, op. cit., s. 163.

Głównym celem premii realizacyjnej jest wzmocnienie motywacji pracowników do przykładania wagi do wysokiej jakości wykonywanej pracy, a także poszerzania kompetencji zawodowych i rozwijania kreatywności. Podstawę wyznaczenia wysokości premii realizacyjnej stanowi punktowa ocena pracownika w oparciu o określone kryteria, które przedstawiono w tabeli 5.5.

Premię realizacyjną ($P_R$) oblicza się jako iloczyn liczby punktów przyznanych w ocenie ($\Sigma$ Pkt) przez ich wartość ($W_{Pkt}$) oraz udział procentowy wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracownika ($W_P$) w sumie wynagrodzeń całego zespołu ($W_Z$). Sposób naliczania premii realizacyjnej określa równanie 5.3.

**Równanie 5.3. Sposób naliczania premii realizacyjnej**

$$P_R = \Sigma \text{ Pkt} \cdot W_{Pkt} \cdot \frac{W_P}{W_Z} \cdot 100\ \%$$

Źródło: **M. Nyk**, *Efektywnościowy system…*, op. cit., s. 590.

Premiowanie za szczególne rezultaty jest formą nagradzania pracowników za ważne dla przedsiębiorstwa osiągnięcia, istotne zasługi (np. wdrożenie innowacyjnych programów,

projekty racjonalizatorskie, wykrycie zagrożeń dla działalności przedsiębiorstwa, nowe rozwiązania techniczne itp.), a także motywowanie do ponadnormatywnego zaangażowania w obowiązki służbowe. Premia ta ma charakter indywidualnej nagrody za szczególne osiągnięcia. Jej wysokość zazwyczaj ma charakter uznaniowy.

Sposobem na pozyskanie, zmotywowanie do większej efektywności pracy i zatrzymanie pożądanych przez przedsiębiorstwo pracowników oraz optymalizację podatkową, a co za tym idzie obniżenie kosztów pracy, jest zastosowanie systemów kafeteryjnych, pakietowych i dochodów odroczonych[665]. W tych przypadkach płaca zasadnicza jest uzupełniana dodatkowymi składnikami wynagrodzenia (m.in. świadczeniami niepodlegającymi opodatkowaniu i oskładkowaniu). W systemie kafeteryjnym pracownik otrzymuje część wynagrodzenia w postaci świadczeń usługowych lub rzeczowych, wybranych z proponowanej mu listy, natomiast w systemie pakietowym pracodawca oferuje poszczególnym pracownikom lub zespołom pracowniczym wynagrodzenia złożone z szeregu składników odpowiadających potrzebom pracowników czy randze stanowiska. Korzyści dla pracodawcy to przede wszystkim niższe koszty pracy, efekty skoku (obniżki cen) przy zakupie świadczeń dla większej liczby pracowników, a także indywidualizowanie płac. Pracownik zyskuje wyższe wynagrodzenie (przez podzielenie się organizacji z pracownikiem oszczędnościami w kosztach pracy), a ponadto struktura wynagrodzenia jest lepiej dostosowana do jego indywidualnych potrzeb[666].

Dochody odroczone, a więc wynagrodzenia finansowe, które są wypłacane pracownikom w długich przedziałach czasu (rok i powyżej) to m.in. udziały pracowników w zysku przedsiębiorstwa, pracownicze programy emerytalne, akcje, obligacje, rachunki oszczędnościowe z możliwością pobrania środków po upływie dłuższego czasu itp. Pozwalają one uniknąć jednostce organizacyjnej płacenia na bieżąco podatku dochodowego i zabezpieczają byt pracowników po przejściu na emeryturę[667]. Dochody te zmniejszają zobowiązania podatkowe pracownika (niższa stawka podatkowa) i odraczają płatności podatku oraz obniżają obciążenia jego dochodów składkami na ubezpieczenia społeczne[668].

## 5.2. Metody redukcji kosztów pracy w drodze reformy systemu podatkowo-składkowego

### 5.2.1. Znaczenie fiskalne opodatkowania czynnika pracy

Wśród argumentów uzasadniających potrzebę istnienia sektora finansów publicznych wymienia się ograniczenia wynikające z modelu konkurencji doskonałej oraz konieczność

[665] **Z. Jacukowicz**, *Systemy wynagrodzeń*, Poltext, Warszawa 1999, s. 61-68.
[666] **Z. Pawlak**, **A. Smoleń**, *Zasady budowy…*, op.cit., s. 85, 91-92.
[667] **M. Nyk**, *Polityka wynagrodzeń…*, op. cit., s. 200.
[668] **Z. Pawlak**, **A. Smoleń**, *Zasady budowy…*, op. cit., s. 106.

redystrybucji dochodów oraz rozdysponowania oczekiwanych przez społeczeństwo dóbr i usług publicznych. Podatek jest daniną publiczną, która od początku swojego istnienia stanowi podstawowe źródło finansowania wydatków publicznych, a zarazem najważniejszy instrument władzy publicznej służący do realizacji polityki fiskalnej[669].

Wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych są wykorzystywane przez państwo na finansowanie usług o charakterze zbiorowym, których beneficjentem jest całe społeczeństwo[670]. Podatek ten jest skutecznym, a zarazem istotnym pod względem gospodarczym, jak i społecznym narzędziem dystrybucji dochodu narodowego[671].

Badanie wysokości wpływów z podatku dochodowego od osób fizycznych oraz jego udziału w strukturze dochodów budżetu państwa ogółem w Polsce ma na celu przybliżenie istoty i znaczenia fiskalnego tego podatku. W tabeli 5.6. przedstawiono dochody budżetu państwa w latach 2004-2016, natomiast na wykresie 5.1. zobrazowano, jak kształtowały się wpływy z podatku od dochodów osobistych w zestawieniu z daninami publicznymi, które stanowiły najwyższe dochody budżetu, tj. z podatku od towarów i usług, podatku akcyzowego oraz podatku dochodowego od osób prawnych.

Dochody budżetowe ogółem w badanym okresie charakteryzowały się trendem wzrostowym. Wyjątek stanowiły lata 2010 i 2013. Odnotowany spadek dochodów budżetu państwa w 2010 roku o 8,71% miał ścisły związek z kryzysem finansowym w strefie euro i spowolnieniem gospodarczym w Polsce. Zasadniczym składnikiem struktury dochodów budżetu państwa były stanowiące ponad 85% dochodów budżetowych wpływy z tytułu podatków. Jedynie w 2009 roku odnotowano ich spadek do 78,37%. Podstawą budżetu państwa były podatki pośrednie, które w każdym z analizowanych lat stanowiły zdecydowanie największą część budżetu (ponad 60%). Dokonując analizy struktury dochodów podatkowych w budżecie (por. tabela 5.7.) można zaobserwować, że podatek od towarów i usług zasilał budżet państwa w największym stopniu, a rosnące od 2011 roku wpływy z jego tytułu związane były z podniesieniem stawek tego podatku[672]. Tempo rozwoju gospodarczego państwa, a w konsekwencji wzrost obrotów osiąganych przez przedsiębiorstwa sprawiają, że podatek od towarów i usług zyskuje na

---

[669] **S. Holmes**, **C. R. Sunstein**, *Koszt praw. Dlaczego wolność zależy od podatków*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2003, s. 58, 120-121; **J. E. Stiglitz**, *Ekonomia…*, op. cit., s. 90-105.
[670] **B. Brzeziński**, *Wstęp do nauki prawa podatkowego*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Toruń 2003, s. 34.
[671] **A. Majchrzycka-Guzowska**, *Finanse i prawo finansowe*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2002, s. 97; **H. Litwińczuk**, *Prawo podatkowe przedsiębiorstw*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003, s. 18.
[672] Art. 19 ustawy z dnia 26 listopada 2010 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej, Dz.U. 2010 nr 238 poz. 1578.

**Tabela 5.6. Dochody budżetu państwa w latach 2004-2016**

| Rodzaj dochodu | Wysokość dochodów (w mld zł) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Dochody ogółem, w tym: | 156,281 | 179,772 | 197,640 | 236,368 | 253,547 | 274,184 | 250,303 | 277,557 | 287,595 | 279,151 | 283,543 | 289,137 | 314,684 |
| 1. Dochody podatkowe, w tym: | 135,571 | 155,860 | 174,876 | 206,385 | 219,499 | 214,879 | 222,553 | 243,211 | 248,275 | 241,651 | 254,781 | 259,674 | 273,138 |
| 1.1. Podatki pośrednie, w tym: | 100,992 | 115,672 | 127,412 | 146,482 | 153,678 | 154,958 | 165,190 | 180,273 | 181,892 | 175,369 | 187,067 | 187,227 | 193,740 |
| a) podatek od towarów i usług | 62,263 | 75,401 | 84,439 | 96,350 | 101,783 | 99,455 | 107,880 | 120,832 | 120,001 | 113,412 | 124,262 | 123,121 | 126,584 |
| b) podatek akcyzowy | 37,964 | 39,479 | 42,078 | 49,026 | 50,490 | 53,927 | 55,684 | 57,964 | 60,450 | 60,653 | 61,570 | 62,809 | 65,749 |
| c) podatek od gier | 0,764 | 0,792 | 0,895 | 1,107 | 1,405 | 1,576 | 1,625 | 1,477 | 1,442 | 1,304 | 1,235 | 1,337 | 1,407 |
| 1.2. Podatek dochodowy od osób prawnych | 13,072 | 15,762 | 19,337 | 24,540 | 27,160 | 24,157 | 21,770 | 24,862 | 25,146 | 23,075 | 23,266 | 25,813 | 26,381 |
| 1.3. Podatek dochodowy od osób fizycznych | 21,506 | 24,423 | 28,125 | 35,359 | 38,659 | 35,764 | 35,593 | 38,075 | 39,809 | 41,291 | 43,022 | 45,040 | 48,232 |
| 1.4. Podatek tonażowy[673] | --- | --- | --- | --- | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| 1.5. Podatek od wydobycia niektórych kopalin | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 1,427 | 1,916 | 1,425 | 1,553 | 1,277 |
| 1.6. Podatek od niektórych instytucji finansowych | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 3,507 |
| 2. Dochody niepodatkowe, w tym: | 17,938 | 21,060 | 20,054 | 22,114 | 19,010 | 27,177 | 24,502 | 32,274 | 37,143 | 35,976 | 27,232 | 27,710 | 40,131 |
| 2.1. Dywidendy | 1,810 | 3,161 | 4,045 | 3,623 | 3,320 | 8,326 | 4,977 | 6,123 | 8,208 | 7,053 | 4,213 | 6,351 | 2,815 |
| 2.2. Wpłaty z zysku NBP | 4,057 | 4,168 | 1,158 | 2,478 | 0,000 | 0,000 | 3,957 | 6,203 | 8,205 | 5,264 | 0,000 | 0,000 | 7,862 |
| 2.3. Cło | 2,281 | 1,271 | 1,386 | 1,748 | 1,729 | 1,628 | 1,664 | 1,924 | 1,974 | 2,022 | 2,441 | 2,929 | 3,178 |
| 2.4. Dochody jednostek budżetowych | 8,197 | 10,844 | 11,176 | 11,795 | 11,092 | 9,753 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| 2.5. Pozostałe dochody niepodatkowe | 0,392 | 0,409 | 0,601 | 0,605 | 0,705 | 4,767 | 11,177 | 15,641 | 16,348 | 19,431 | 18,149 | 16,535 | 24,045 |
| 2.6. Wpłaty jednostek samorządu terytorialnego | 1,200 | 1,207 | 1,688 | 1,866 | 2,165 | 2,702 | 2,727 | 2,384 | 2,408 | 2,206 | 2,428 | 1,895 | 2,232 |
| 3. Dochody zagraniczne | 0,184 | 0,405 | 0,725 | 0,334 | 0,299 | 0,256 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| 4. Środki z Unii Europejskiej i z innych źródeł niepodlegające zwrotowi | 2,588 | 2,447 | 1,985 | 7,534 | 14,739 | 31,871 | 3,248 | 2,072 | 2,177 | 1,524 | 1,530 | 1,753 | 1,414 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z wykonania budżetu państwa w latach 2004-2016*, http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow/dzialalnosc/finanse-publiczne/budzet-panstwa/wykonanie-budzetu-panstwa/sprawozdanie-z-wykonania-budzetu-panstwa-roczne [dostęp 12.10.2018].

[673] Roczne wpływy do budżetu z tytułu podatku tonażowego w latach 2009-2016 wyniosły zaledwie 7 tysięcy złotych.

**Tabela 5.7. Struktura dochodów budżetu państwa w latach 2004-2016**

| Rodzaj dochodu | Struktura dochodów budżetu państwa (w %) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Dochody ogółem, w tym: | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| 1. Dochody podatkowe, w tym: | 86,75 | 86,70 | 88,48 | 87,32 | 86,57 | 78,37 | 88,91 | 87,63 | 86,33 | 86,57 | 89,86 | 89,81 | 86,80 |
| 1.1. Podatki pośrednie, w tym: | 64,62 | 64,34 | 64,47 | 61,97 | 60,61 | 56,52 | 66,00 | 64,95 | 63,25 | 62,82 | 65,97 | 64,75 | 61,57 |
| a) podatek od towarów i usług | 39,84 | 41,94 | 42,72 | 40,76 | 40,14 | 36,27 | 43,10 | 43,53 | 41,73 | 40,63 | 43,82 | 42,58 | 40,23 |
| b) podatek akcyzowy | 24,29 | 21,96 | 21,29 | 20,74 | 19,91 | 19,67 | 22,25 | 20,88 | 21,02 | 21,73 | 21,71 | 21,72 | 20,89 |
| c) podatek od gier | 0,49 | 0,44 | 0,45 | 0,47 | 0,55 | 0,57 | 0,65 | 0,53 | 0,50 | 0,47 | 0,44 | 0,46 | 0,45 |
| 1.2. Podatek dochodowy od osób prawnych | 8,36 | 8,77 | 9,78 | 10,38 | 10,71 | 8,81 | 8,70 | 8,96 | 8,74 | 8,27 | 8,21 | 8,93 | 8,38 |
| 1.3. Podatek dochodowy od osób fizycznych | 13,76 | 13,59 | 14,23 | 14,96 | 15,25 | 13,04 | 14,22 | 13,72 | 13,84 | 14,79 | 15,17 | 15,58 | 15,33 |
| 1.4. Podatek tonażowy[674] | --- | --- | --- | --- | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 1.5. Podatek od wydobycia niektórych kopalin | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 0,50 | 0,69 | 0,50 | 0,54 | 0,41 |
| 1.6. Podatek od niektórych instytucji finansowych | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 1,11 |
| 2. Dochody niepodatkowe, w tym: | 11,48 | 11,71 | 10,15 | 9,36 | 7,50 | 9,91 | 9,79 | 11,63 | 12,92 | 12,89 | 9,60 | 9,58 | 12,75 |
| 2.1. Dywidendy | 1,16 | 1,76 | 2,05 | 1,53 | 1,31 | 3,04 | 1,99 | 2,21 | 2,85 | 2,53 | 1,49 | 2,20 | 0,89 |
| 2.2. Wpłaty z zysku NBP | 2,60 | 2,32 | 0,59 | 1,05 | 0,00 | 0,00 | 1,58 | 2,23 | 2,85 | 1,89 | 0,00 | 0,00 | 2,50 |
| 2.3. Cło | 1,46 | 0,71 | 0,70 | 0,74 | 0,68 | 0,59 | 0,66 | 0,69 | 0,69 | 0,72 | 0,86 | 1,01 | 1,01 |
| 2.4. Dochody jednostek budżetowych | 5,25 | 6,03 | 5,65 | 4,99 | 4,37 | 3,56 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 2.5. Pozostałe dochody niepodatkowe | 0,25 | 0,23 | 0,30 | 0,26 | 0,28 | 1,74 | 4,47 | 5,64 | 5,68 | 6,96 | 6,40 | 5,72 | 7,64 |
| 2.6. Wpłaty jednostek samorządu terytorialnego | 0,77 | 0,67 | 0,85 | 0,79 | 0,85 | 0,99 | 1,09 | 0,86 | 0,84 | 0,79 | 0,86 | 0,66 | 0,71 |
| 3. Dochody zagraniczne | 0,12 | 0,23 | 0,37 | 0,14 | 0,12 | 0,09 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 4. Środki z Unii Europejskiej i z innych źródeł niepodlegające zwrotowi | 1,66 | 1,36 | 1,00 | 3,19 | 5,81 | 11,62 | 1,30 | 0,75 | 0,76 | 0,55 | 0,54 | 0,61 | 0,45 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.6.

[674] Roczne wpływy do budżetu z tytułu podatku tonażowego w latach 2009-2016 wyniosły zaledwie 7 tysięcy złotych.

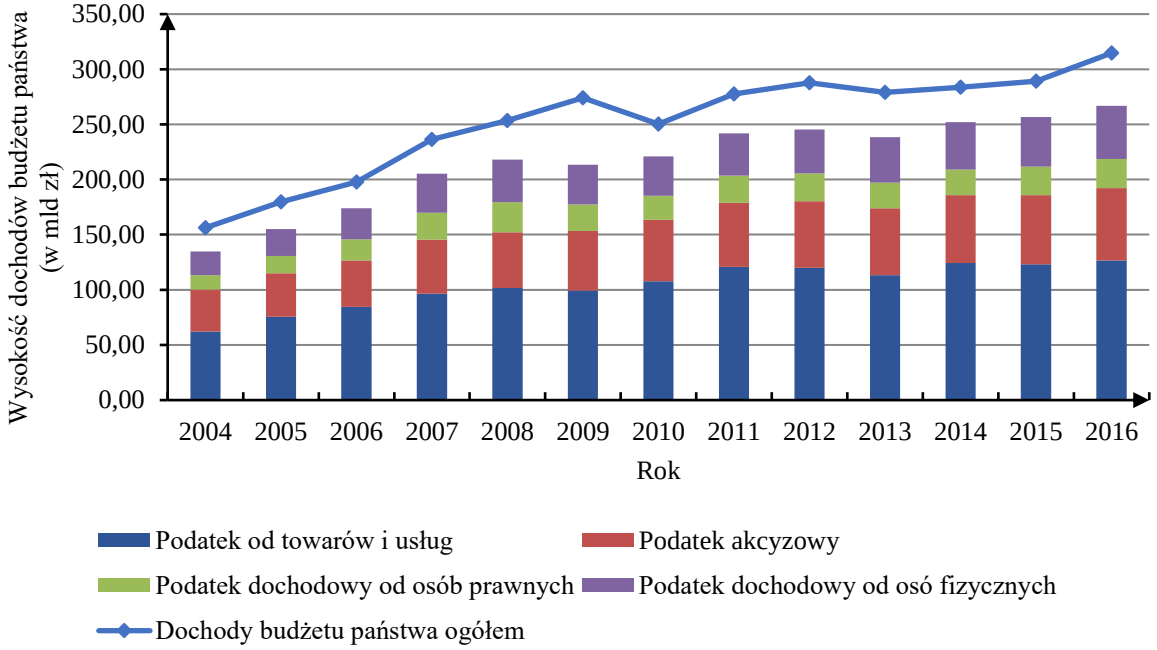
znaczeniu. Drugim z najwyższych źródeł budżetowych były wpływy z podatku akcyzowego, stanowiące około 20-24% ogółu dochodów. Dochody te wykazują trend wzrostowy. Wpływy z akcyzy były około 2 razy mniejsze od dochodów pochodzących z podatku od towarów i usług. Łączne dochody z obu tych podatków wynosiły ponad 60% całkowitych dochodów podatkowych państwa. Podatki pośrednie (akcyza oraz podatek od towarów i usług) wykazują silne powiązanie z przebiegiem zjawisk gospodarczych. Są jednym z automatycznych stabilizatorów koniunktury, na stałe wbudowanym w system finansów publicznych. Wrażliwość bazy podatkowej na wahania gospodarcze jest korzystna z punktu widzenia dochodów budżetu w przypadku ekspansji gospodarczej i inflacji.

Trzecim co do wielkości źródłem dochodów budżetowych były wpływy pochodzące z podatku dochodowego od osób fizycznych, które stanowiły około 13-15% dochodów całkowitych. Ze wszystkich dochodów podatkowych państwa, te z tytułu podatku od dochodów osobistych wyróżniały się najszybszym wzrostem. Jedynie w latach 2009-2010 zanotowano spadek dochodów, który wynikał ze zredukowania skali podatkowej do 2 stawek (18% i 32%), światowego kryzysu gospodarczego, inflacji, nasilenia odpływu ludności za granicę. Kolejnym najistotniejszym źródłem dochodów budżetowych były dochody z tytułu podatku dochodowego od osób prawnych. W analizowanym okresie dochody te charakteryzowały się zmiennością, wahając się w przedziale 8-10%. Niestabilność pozyskiwanych dochodów z tego podatku wynikała ze zmian koniunkturalnych gospodarki, spadku eksportu i popytu konsumpcyjnego, wysokich kosztów kredytów oraz trudności z ich uzyskaniem. Łączne wpływy z podatków dochodowych stanowiły około 24-25% wszystkich dochodów budżetu państwa.

Dochody z obowiązującego od 2012 roku podatku od wydobycia kopalin (tzw. podatku miedziowego) wynoszą jedynie około 0,5%, natomiast z funkcjonującego od 2016 roku podatku od niektórych instytucji finansowych (tzw. podatku bankowego) stanowią około 1% ogółu wpływów budżetowych. Dochody z tytułu obu tych podatków są niskie, ponieważ dotyczą wąskiego kręgu podatników.

Dochody niepodatkowe, w przeciwieństwie do dochodów podatkowych, mają niewielkie znaczenie dla budżetu państwa, gdyż stanowią około 10-12% całości wpływów. W strukturze dochodów niepodatkowych zawarte są m.in. dochody z cła, dywidend, zysków NBP oraz dochodów jednostek budżetowych. Dywidendy są stałym elementem struktury budżetu. Wpłacają je spółki, w których udziały posiada Skarb Państwa. Stanowią one około 2% ogółu dochodów i charakteryzują się dużą zmiennością. Niewielką część wpływów, wahającą się w graniach 0-2% stanowi dochód z zysku NBP. Jego wysokość zależy od tego, czy NBP osiągnął w danym roku zysk lub stratę.

**Wykres 5.1. Najważniejsze dochody podatkowe budżetu państwa (w mld zł) w latach 2004-2016**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.6.

Wydawać by się mogło, że najbardziej wydajnym źródłem dochodów podatkowych w Polsce jest podatek od towarów i usług. Nie znajduje to jednak potwierdzenia, gdy uwzględni się wszystkie segmenty sektora finansów publicznych, które są zasilane wpływami z podatku od dochodów osób fizycznych. Wysokość wpływów z jego tytułu jest znacznie wyższa, niż wynika z danych zawartych w tabeli 5.6.[675]. W celu ustalenia całkowitych wpływów z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych, oprócz dochodów budżetu państwa, należy uwzględnić również:

- część dochodów z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych przekazywanych do budżetów JST;
- dochody z karty podatkowej, która jest jedną z najprostszych form opodatkowania przedsiębiorców i zasila budżety gmin;
- przychody Narodowego Funduszu Zdrowia (NFZ) z tytułu składki na powszechne ubezpieczenie zdrowotne, w związku z możliwością odliczenia części składki na ubezpieczenie zdrowotne od podatku do wysokości 7,75% podstawy jej wymiaru.

Podatki dochodowe są, co do zasady, dochodami budżetu państwa, ale należy

[675] Całkowite dochody z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych przedstawione w tabeli 5.9. nie są prezentowane przez organy państwowe. Zazwyczaj wykazywane są tylko dochody budżetu z jego tytułu (wartość ta widnieje m.in. w danych Eurostatu jako dochody *general goverment*).

podkreślić, że w dochodach tych partycypują także JST[676]. Udział gmin, powiatów oraz województw w podatku dochodowym od osób fizycznych i podatku dochodowym od osób prawnych przedstawiono w tabeli 5.8. Uzasadnieniem dla partycypacji samorządów we wpływach z podatków dochodowych zasilających budżet państwa jest niska wydajność podatków i opłat lokalnych. Wpływy JST z tytułu partycypacji w podatku dochodowym od osób fizycznych często przewyższają dochody z podatków lokalnych, m.in. są one prawie dwukrotnie wyższe od dochodów z podatku od nieruchomości, który jest drugim co do znaczenia źródłem dochodów własnych gmin. Wysokość wpływów z podatków dochodowych świadczy o poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego danego regionu. Lokalna społeczność powinna uczestniczyć w podziale wygenerowanego w danym regionie dochodu narodowego także w tej części, która podlega redystrybucji na rzecz budżetu państwa[677].

**Tabela 5.8. Partycypacja jednostek samorządu terytorialnego w podatkach dochodowych w 2016 roku**

| Jednostka samorządu terytorialnego | Udział w dochodach budżetowych z podatku dochodowego od osób fizycznych (w %) | Udział w dochodach budżetowych z podatku dochodowego od osób prawnych (w %) |
|---|---|---|
| Gmina | 39,34 | 6,71 |
| Powiat | 10,23 | 1,40 |
| Województwo | 1,60 | 14,75 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o dochodach jednostek samorządu terytorialnego.

Podatek dochodowy od osób fizycznych ulega obniżeniu o kwotę składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowiącą 7,75% podstawy jej wymiaru, co w konsekwencji obniża wpływy do budżetu państwa z tytułu tego podatku. Sytuację tę należy uznać za pośrednią formę redystrybucji tych dochodów. Całkowite przychody NFZ pochodzące ze składek na ubezpieczenie zdrowotne przekazywane za pośrednictwem ZUS są wyższe od dochodów budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Zasadne jest uwzględnienie kwoty składek przekazywanych do NFZ w obliczeniach całkowitych dochodów, ponieważ likwidacja podatku dochodowego od osób fizycznych i zastąpienie go inną daniną publiczną, wiązałoby się także ze zniesieniem składki zdrowotnej i koniecznością finansowania służby zdrowia bezpośrednio z budżetu państwa, bądź przekształceniem składki na NFZ np. w podatek zdrowotny.

[676] Art. 1, ust 5 i 6 ustawy z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, Dz.U. 2003 Nr 203 poz. 1966.
[677] **M. Kosek-Wojnar**, **K. Surówka**, *Finanse samorządu terytorialnego*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2002, s. 64.

**Tabela 5.9. Całkowite wpływy budżetowe z podatku dochodowego od osób fizycznych w latach 2004-2016**

| Wyszczególnienie / Rok | Wysokość wpływów (w mld zł) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Dochody budżetu państwa z podatku dochodowego od osób fizycznych | 21,506 | 24,423 | 28,125 | 35,358 | 38,658 | 35,764 | 35,593 | 38,075 | 39,809 | 41,290 | 43,022 | 45,040 | 48,232 |
| Udziały gmin w podatku dochodowym od osób fizycznych | 5,466 | 6,270 | 7,369 | 9,265 | 10,664 | 9,906 | 10,080 | 11,340 | 12,077 | 12,824 | 13,983 | 15,289 | 16,616 |
| Podatek od działalności gospodarczej osób fizycznych, opłacany w formie karty podatkowej | 0,065 | 0,058 | 0,056 | 0,054 | 0,051 | 0,048 | 0,046 | 0,045 | 0,044 | 0,043 | 0,042 | 0,039 | 0,038 |
| Udziały powiatów w podatku dochodowym od osób fizycznych | 1,288 | 1,805 | 2,101 | 2,622 | 2,996 | 2,765 | 2,797 | 3,131 | 3,322 | 3,513 | 3,820 | 4,166 | 4,509 |
| Udziały miast na prawach powiatu w podatku dochodowym od osób fizycznych - część gminna | 6,310 | 7,058 | 8,098 | 10,025 | 10,876 | 10,489 | 10,282 | 10,969 | 11,300 | 11,830 | 12,698 | 13,698 | 14,683 |
| Udziały miast na prawach powiatu w podatku dochodowym od osób fizycznych - część powiatowa | 1,487 | 2,032 | 2,309 | 2,837 | 3,055 | 2,928 | 2,853 | 3,029 | 3,109 | 3,240 | 3,467 | 3,717 | 3,976 |
| Udziały województw w podatku dochodowym od osób fizycznych | 0,527 | 0,599 | 0,688 | 0,852 | 0,944 | 0,889 | 0,882 | 0,962 | 1,004 | 1,054 | 1,137 | 1,230 | 1,324 |
| Całkowite wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych [1] | 36,649 | 42,245 | 48,746 | 61,013 | 67,244 | 62,789 | 62,533 | 67,551 | 70,665 | 73,794 | 78,169 | 83,179 | 89,378 |
| Część składki na ubezpieczenie zdrowotne wynikająca z prawa jej odliczenia od podatku dochodowego od osób fizycznych do wysokości 7,75% podstawy jej wymiaru [2] | 26,922 | 29,099 | 32,119 | 36,36 | 43,452 | 46,269 | 47,493 | 50,149 | 51,935 | 53,461 | 55,446 | 57,773 | 60,342 |
| Suma [1] + [2] | 63,571 | 71,344 | 80,865 | 97,373 | 110,696 | 109,058 | 110,026 | 117,700 | 122,600 | 127,255 | 133,615 | 140,952 | 149,720 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z wykonania budżetu państwa w latach 2004-2016*, S*prawozdań z wykonania budżetu jednostek samorządu terytorialnego w latach 2004-2016*, http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow/dzialalnosc/finanse-publiczne/budzety-jednostek-samorzadu-terytorialnego/sprawozdania-budzetowe [dostęp 12.10.2018] oraz *Sprawozdań Narodowego Funduszu Zdrowia w latach 2004-2016*, http://www.nfz.gov.pl/bip/finanse-nfz/ [dostęp 12.10.2018].

**Tabela 5.10. Całkowite wpływy budżetowe ze składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w latach 2004-2016**

| Wyszczególnienie / Rok | Wysokość wpływów (w mld zł) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Składki na ubezpieczenie społeczne, w tym: | 73,392 | 77,426 | 80,547 | 88,397 | 81,646 | 85,301 | 88,961 | 101,720 | 120,421 | 128,233 | 132,112 | 144,520 | 153,203 |
| Składki na ubezpieczenie emerytalne | 34,705 | 35,937 | 39,031 | 45,063 | 47,019 | 46,897 | 51,063 | 61,811 | 71,997 | 75,689 | 78,694 | 88,223 | 93,890 |
| Składki na ubezpieczenie rentowe | 30,040 | 32,161 | 31,929 | 32,871 | 22,043 | 22,403 | 22,818 | 23,996 | 31,972 | 35,609 | 36,114 | 38,085 | 40,492 |
| Składki na ubezpieczenie chorobowe | 4,968 | 5,212 | 5,402 | 6,077 | 7,669 | 10,545 | 9,379 | 9,867 | 10,313 | 10,626 | 10,882 | 11,730 | 12,116 |
| Składki na ubezpieczenie wypadkowe | 3,679 | 4,116 | 4,185 | 4,386 | 4,915 | 5,456 | 5,701 | 6,046 | 6,139 | 6,309 | 6,422 | 6,482 | 6,705 |
| Składki na ubezpieczenie zdrowotne | 31,264 | 33,792 | 37,300 | 42,224 | 50,460 | 53,732 | 55,153 | 58,238 | 60,312 | 62,084 | 64,389 | 67,091 | 70,074 |
| Składki na Fundusz Pracy | 5,868 | 6,369 | 6,755 | 7,680 | 8,775 | 8,781 | 8,606 | 8,901 | 9,196 | 8,955 | 9,569 | 9,979 | 10,561 |
| Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych | 0,234 | 0,251 | 0,197 | 0,221 | 0,255 | 0,358 | 0,351 | 0,363 | 0,375 | 0,365 | 0,390 | 0,407 | 0,431 |
| Całkowite wpływy ze składek ubezpieczeniowych | 110,758 | 117,838 | 124,799 | 138,522 | 141,136 | 148,172 | 153,071 | 169,222 | 190,304 | 199,637 | 206,460 | 221,997 | 234,269 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z wykonania budżetu państwa w latach 2004-2016*, *Sprawozdań Narodowego Funduszu Zdrowia w latach 2004-2016* oraz *Sprawozdań Finansowych Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za lata 2004-2016*, https://bip.zus.pl/finanse-zus-i-fus/sprawozdania-roczne/sprawozdania-finansowe-fus [dostęp 20.02.2019].

**Tabela 5.11. Całkowite wpływy budżetowe z tytułu opodatkowania pracy w latach 2004-2016**

| Wyszczególnienie / Rok | Wysokość wpływów (w mld zł) | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Całkowite wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych [1] | 36,649 | 42,245 | 48,746 | 61,013 | 67,244 | 62,789 | 62,533 | 67,551 | 70,665 | 73,794 | 78,169 | 83,179 | 89,378 |
| Całkowite wpływy ze składek ubezpieczeniowych [2] | 110,758 | 117,838 | 124,799 | 138,522 | 141,136 | 148,172 | 153,071 | 169,222 | 190,304 | 199,637 | 206,460 | 221,997 | 234,269 |
| Całkowite wpływy budżetowe niezbędne do zrekompensowania w przypadku reformy systemu podatkowo-składkowego [1] + [2] | 147,407 | 160,083 | 173,545 | 199,535 | 208,380 | 210,961 | 215,604 | 236,773 | 260,969 | 273,431 | 284,629 | 305,176 | 323,647 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.9. i 5.10.

W latach 2005, 2006 oraz 2011 roku całkowite wpływy do budżetu państwa z podatku dochodowego od osób fizycznych (por. tabela 5.9.) kształtowały się na poziomie zbliżonym do dochodów z tytułu podatku od towarów i usług (por. tabela 5.6.), natomiast w pozostałych latach były wyższe. O ile w 2015 roku przewaga ta wynosiła prawie 18 mld zł, o tyle w roku 2016 ponad 23 mld zł. Można zatem stwierdzić, że dochody z podatku dochodowego od osób fizycznych były w badanym okresie najbardziej wydajnym źródłem dochodów fiskalnych w Polsce. Tabela 5.9. przedstawia całkowite wpływy, jakie należałoby zrekompensować w przypadku reformy systemu opodatkowania dochodów osób fizycznych lub nawet likwidacji podatku dochodowego od osób fizycznych. W 2016 roku ogólna kwota wpływów z podatku dochodowego od osób fizycznych wynosiła 149,720 mld zł.

Klin podatkowy nie jest złożony wyłącznie z podatku dochodowego od osób fizycznych. W jego skład wchodzą również składki płacone przez pracodawców i pracowników na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, FP i FGŚP. Całkowite wpływy budżetowe z tytułu ww. składek przedstawiono w tabeli 5.10. Należy zauważyć, że sumy wpływów ze składek są wyższe od całkowitych wpływów budżetowych z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Świadczy to o zaprezentowanej już na wykresie 2.6. strukturze klina podatkowego w Polsce, w której dominują składki na powszechne ubezpieczenia społeczne. Stanowią one około 85% klina podatkowego. W 2016 roku wpływy ze składek wynosiły 234,269 mld zł. Oznacza to, że były ponad 2,5-krotnie wyższe niż suma wpływów budżetowych z podatku dochodowego od osób fizycznych. Ponadto, suma wpływów ze składek przez cały okres badawczy wzrosła ponad dwukrotnie.

Łączne wpływy z opodatkowania pracy przedstawiono za pomocą danych tabeli 5.11. W 2016 roku wynosiły one 323,647 mld zł. Jest to kwota, jaką należałoby zrekompensować w przypadku przeprowadzania reformy klina podatkowego. Zmiany powinny być wdrażane z zachowaniem neutralność budżetowej. W polskich finansach publicznych nie ma możliwości do obniżania dochodów publicznych. Jeżeli któraś z potencjalnych reform miałaby obniżyć łączne wpływy z opodatkowania pracy, to ubytek ten powinien zostać zrekompensowany przez podwyższenie innych podatków (głównie konsumpcyjnych) lub ograniczenie wydatków publicznych. Zatem wskazana kwota całkowitych wpływów z opodatkowania pracy z 2016 roku zostanie przyjęta w dalszych rozważaniach jako podstawa do wyliczenia stawek kwotowych podatków i składek na ubezpieczenia dla proponowanych rozwiązań. Na ich podstawie zostanie obliczony klin podatkowy oraz całkowity koszt pracodawcy związany z zatrudnieniem pracownika. Porównane zostanie również wynagrodzenie netto pracownika przed i po próbuje symulacji wdrożenia danego rozwiązania. Punktem odniesienia będą przeciętne miesięczne

wynagrodzenia osiągane przez pracownika z założeniem, że jest on zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a jego zatrudnienie generuje przeciętne miesięczne koszty pracy ponoszone przez pracodawcę w gospodarce narodowej w Polsce w 2016 roku. Ponadto przyjęto, że wszyscy podatnicy objęci nowymi daninami wywiązują się z obowiązku podatkowego.

### 5.2.2. Wprowadzenie podatku jednolitego jako instrumentu neutralizacji zjawiska klina podatkowego

Reforma klina podatkowego jest tematem debat nie tylko wśród uczestników rynku pracy, ekonomistów, ale także wśród polityków. Zwłaszcza w okresie kampanii wyborczych pojawiają się postulaty obniżenia opodatkowania pracy, a jedną z takich propozycji był jednolity podatek dochodowy. Rząd Premier Beaty Szydło w roku 2016 planował zastąpienie podatku dochodowego od osób fizycznych oraz wszystkich składek na powszechne ubezpieczenia społeczne jedną daniną publiczną. Oprócz obniżenia klina podatkowego (zwłaszcza dla najsłabiej zarabiających), intencją ustawodawcy było również uproszczenie systemu podatkowego oraz rozbudowa progresji opodatkowania pracy. Ministerstwo Finansów nie przedstawiło nigdy szczegółowego projektu tego podatku, przekazując do opinii publicznej jedynie ogólne informacje. Podmiotem opodatkowania miały być osoby fizyczne osiągające dochody z tytułu zatrudnienia oraz prowadzące działalność gospodarczą we własnym imieniu. Podstawę opodatkowania miał stanowić miesięczny koszt zatrudnienia w przypadku osób zatrudnionych na mocy stosunku pracy lub miesięczny dochód osiągany przez przedsiębiorców bądź samozatrudnionych. W podatku tym przewidziano pięć progów podatkowych, a jego stawka miała wynosić od 20% do 40% (jednakże nigdy nie sprecyzowano progów i konkretnych stawek). Konstrukcja tego podatku miała umożliwiać wspólne opodatkowanie małżonków. Ponadto ustawodawca zakładał likwidację liniowego opodatkowania dochodów dla osób prowadzących działalność gospodarczą oraz pozostawienie uproszczonych form opodatkowania w postaci karty podatkowej i ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych[678]. Ministerstwo Finansów nie poinformowało, w jaki sposób rozliczane byłyby dochody uzyskiwane za granicą, czy wciąż obowiązywałoby opodatkowanie dochodów z kapitału, jak szeroki byłby katalog zwolnień przedmiotowych. Koncepcja podatku jednolitego, który miał być wprowadzony w 2018 roku nie przeszła prac legislacyjnych[679]. Przeprowadzanie tak dużej reformy wiązałoby się z wysokimi (aczkolwiek

[678] **P. Skwirowski**, *Jednolity podatek. Średniacy i bogaci zapłacą więcej*, www.wyborcza.biz/biznes/1,147768,20751001,jednolity-podatek-sredniacy-i-bogaci-zaplaca-wiecej.html?disableRedirects=true [dostęp 21.02.2019].
[679] *Jednolity podatek do kosza. Rząd wycofuje się z rewolucji w podatkach*, www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/jednolity-podatek-kwota-wolna-od-podatku,204,0,2223308.html [dostęp 10.01.2019].

jednorazowymi) kosztami jej wdrożenia.

Na podstawie dostępnych informacji o podatku jednolitym, w tabeli 5.12. zaproponowano progi oraz stawki podatkowe od 20% do 40% z progresją o 5 p. proc., tak aby wpływy budżetowe z tytułu opodatkowania pracy były równe tym z 2016 roku. W koncepcji podatku jednolitego przedstawianej przez Ministerstwo Finansów zabrakło informacji dotyczących kwoty wolnej od podatku. Nie jest wiadome, czy zostałaby ona utrzymana na obecnym poziomie i czy byłaby zależna od poziomu dochodów, czy też w ogóle by nie obowiązywała. Z tego powodu w kalkulacjach nie ujęto kwoty wolnej od opodatkowania, tak aby zaprezentować potencjalnie najmniej korzystną kwotę nowej daniny, jaką byłby obciążony pracownik. W obliczeniach wykorzystano dane GUS przedstawiające odsetek pracujących, który osiąga konkretny przedział wysokości wynagrodzenia brutto. W ramach uproszczenia do wyliczenia przeciętnego miesięcznego kosztu pracodawcy przyjęto średnią wartość z tego przedziału. Na podstawie przeciętnego kosztu pracodawcy oszacowano miesięczną oraz roczną wysokość podatku jednolitego. Wysokość dochodów budżetu państwa z tytułu nowej daniny obliczono jako iloczyn liczby pracowników z danego przedziału wynagrodzenia oraz średniej rocznej wysokości tego podatku. Całkowita suma dochodów budżetu według proponowanych progów podatkowych wynosiłaby 310,145 mld zł, a więc byłaby to kwota o 13,502 mld zł (4,17%) mniejsza od całkowitych wpływów budżetowych z opodatkowania pracy w 2016 roku. Przedstawione rozwiązanie można zatem uznać za względnie neutralne budżetowo.

Koncepcja podatku jednolitego zakładała zwiększenie progresji klina podatkowego, tak aby sprawiedliwie opodatkować pracujących. Na podstawie zaproponowanych wcześniej stawek i progów podatkowych, w tabeli 5.13. przedstawiono potencjalny wpływ jednolitego podatku dochodowego na wysokość wynagrodzenia netto otrzymywanego przez pracownika, a co za tym idzie różnic w wysokości klina podatkowego. Z obliczeń wynika, że wyższe wynagrodzenia netto po hipotetycznym wprowadzeniu podatku jednolitego otrzymywałyby osoby, które obecnie zarabiają miesięcznie do 25 tys. zł brutto. Jednakże największą korzyść z tej reformy odnieśliby pracownicy obecnie osiągający wynagrodzenie na poziomie do 7 tys. zł brutto. Otrzymaliby oni wynagrodzenia netto wyższe o około 300-550 zł. Dla pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie minimalne, klin podatkowy byłby niższy o 19,50 p. proc. Natomiast dla osób, które otrzymują wynagrodzenie brutto w wysokości 3 do 7 tys. zł, czyli dla około połowy wszystkich pracujących w gospodarce narodowej, klin podatkowy byłby niższy średnio o 7,43 p. proc. Po przekroczeniu pułapu wynagrodzenia 7 tys. zł brutto korzyści z opodatkowania jednolitą daniną maleją. Opodatkowanie pracowników zarabiających więcej niż 25 tys. zł brutto wzrosłoby średnio o 1,69 p. proc. Osób o tak wysokich zarobkach było w 2016

roku jednak niewiele, tj. około 0,25% ogółu pracujących w gospodarce narodowej[680].

Obecny mechanizm progresji działa nieefektywnie (patrz tabela 2.21.), a blisko 97% podatników uzyskuje dochody w ramach pierwszego przedziału skali podatkowej. Podatek jednolity w większym stopniu uwzględniałby zdolność płatniczą podatników. Rozbudowanie progresji podatkowej oraz założenie utrzymania wpływów budżetowych na dotychczasowym poziomie sprawi, że obciążenie podatkowe zostałoby przeniesione z grup słabo zarabiających w stronę bogatszych. Za wprowadzeniem większej liczby progów podatkowych przemawia również teoria malejącej użyteczności krańcowej dochodów. W myśl tego prawa, w miarę nabywania kolejnych jednostek danego dobra lub usługi, użyteczność każdej kolejnej jednostki będzie coraz mniejsza. Wszystkie potrzeby w miarę ich zaspokajania ulegać będą nasyceniu[681]. Zgodnie z zasadami państwa opiekuńczego rozbudowanie progresji podatkowej powinno sprzyjać urzeczywistnieniu sprawiedliwości społecznej ze względu na przypisywaną mu rolę redystrybucji dochodów. Lepiej zarabiający podatnicy nową daninę mogą uznać za niesprawiedliwą, gdyż w ich odczuciu będą karani za bardziej efektywną pracę, tak aby wspomóc najuboższych.

W prezentowanej koncepcji opodatkowania jednolitą daniną stanowić miał miesięczny koszt pracy poszczególnych pracowników. Spadek wysokości klina podatkowego, spowodowany ewentualną reformą doprowadziłby do wzrostu wynagrodzeń netto niemalże wszystkich pracowników. Oznacza to, że wprowadzenie jednolitego podatku dochodowego dałoby możliwości optymalizacji poziomu kosztów zatrudnienia. Pracodawcy mogliby obniżyć koszty zatrudnienia swoich pracowników (czyli *de facto* podstawę opodatkowania), tak aby pracownik otrzymał wynagrodzenie netto w tej samej wysokości, co przed przeprowadzeniem reformy. Rozsądne wydawałoby się jednak utrzymanie poziomu kosztów pracy na obecnym poziomie, gdyż ich pozapłacowa część będzie niższa. Wówczas wyższe wynagrodzenia netto mogłyby przyczynić się do wzrostu wydajności pracowników (działanie funkcji motywacyjnej płac). Przedsiębiorstwo zatrudniając nowych pracowników może zaproponować im niższe stawki, porównywalne do tych sprzed reformy, gdyż otrzymaliby oni i tak wyższe wynagrodzenie netto niż w aktualnym systemie opodatkowania pracy. Po hipotetycznym wprowadzeniu podatku jednolitego zdecydowanie tańsze i mniej ryzykowne będzie zatrudnienie pracowników o najmniejszej efektywności (obecnie najsłabiej wynagradzanych). Pracodawca będzie mógł łatwiej

[680] *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017.
[681] **P. Maryniak**, *Ewolucja teorii użyteczności*, SSRN, s. 6-7, https://ssrn.com/abstract=2862763 [dostęp: 06.03.2019]; **F. T. Juster**, *Rethinking utility theory*, The Journal of Behavioral Economics, Vol. 19(2)/1990, s. 154-156.

dostosować wysokość wynagrodzenia do umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia pracownika.

Podatek jednolity byłby niekorzystny dla przedsiębiorców i samozatrudnionych, jeżeli ich miesięczne dochody przekroczą około 4 700 zł. Osoby prowadzące działalność gospodarczą zapłacą wówczas podatek w wysokości 35% lub 40%, podczas gdy suma obciążeń podatkowo-składkowych dla tych przedsiębiorców obecnie wynosi około 31% (patrz tabela 4.7.). Obecnie przedsiębiorcy płacą ryczałtowe składki na powszechne ubezpieczenia społeczne, niezależnie od osiąganych dochodów, nawet jeśli ich działalność gospodarcza przynosi straty. Jest to korzystna konstrukcja dla tych, którzy osiągają wysokie dochody. W przypadku podatku jednolitego, w sytuacji gdy przedsiębiorca będzie osiągał straty finansowe z działalności gospodarczej, to nie zapłaci ani podatku, ani składek, które obecnie zobligowany jest zapłacić w równej kwocie każdego miesiąca. Skutkowałoby to znacznie niższymi wpływami budżetowymi z tytułu pracy i niższymi świadczeniami emerytalnymi dla przedsiębiorców w przyszłości. W związku z tym, ustawodawca powinien rozstrzygnąć, czy nie pozostawić ryczałtowych składek na powszechne ubezpieczenia społeczne (co przeczyłoby idei podatku jednolitego) lub zachęcać do dobrowolnego opłacania składek, które mogłyby w przyszłości podlegać odliczeniu, jeżeli przedsiębiorca zacząłby osiągać dochód. Biorąc pod uwagę, że stała stawka 19% dla osób prowadzących działalność gospodarczą miałaby być zlikwidowana, można wnioskować, że najwięcej na potencjalnej reformie systemu opodatkowania pracy straciliby przedsiębiorcy, których roczne dochody przekroczą około 96 tys. zł[682]. Prowadzenie działalności gospodarczej będzie mniej opłacalne. Można spodziewać się, że wielu przedsiębiorców, których dochody netto zmalałyby po wprowadzeniu jednolitego podatku, zrezygnowałoby z prowadzenia działalności. Wielu z nich decydowałoby się na agresywną optymalizację kosztów uzyskania przychodów. Ich wydatki nie miałyby uzasadnienia ekonomicznego, po to, aby zaniżyć podstawę opodatkowania.

Pozorną zaletą jednolitego podatku dochodowego, w przypadku pracowników o wysokich zarobkach, byłoby wyeliminowanie zasady, zgodnie z którą roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. W myśl tej zasady, w 2016 roku nie trzeba było płacić składek na oba ubezpieczenia od nadwyżki dochodów ponad 121 650 zł rocznie, co daje

[682] Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym kwotą dochodu, od której opłaca się stosować liniowe opodatkowanie to 96 385 zł. Przy takim rocznym dochodzie kwota podatku dla podatnika rozliczającego się według skali podatkowej, jak i korzystającego z 19% podatku liniowego będzie równa i wyniesie ona 18 313 zł.

**Tabela 5.12. Hipotetyczne progi i dochody budżetowe z tytułu podatku jednolitego**

| Zatrudnieni według wysokości wynagrodzenia brutto w 2016 roku | | | | | Przeciętny miesięczny całkowity koszt pracodawcy (w zł) [2] | Przeciętny roczny koszt pracodawcy (w zł) [3] | Próg podatkowy | Stawka podatku (w %) [4] | Przeciętna wysokość miesięczna podatku (w zł) [2] · [4] | Przeciętna roczna wysokość podatku (w zł) [5] = [3] · [4] | Przeciętne dochody budżetu państwa (w mld zł) [1] · [5] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Przedział wysokości wynagrodzenia (w zł) | | | Udział zarabiających (w %) | Liczba zarabiających (w tys.) [1] | | | | | | | |
| Początek | Koniec | Średnia | | | | | | | | | |
| 1 738,71 | 2 173,38 | 1 956,05 | 17,50 | 2 834,48 | 2 359,19 | 28 310,28 | I | 20,00 | 471,84 | 5 662,06 | 16,049 |
| 2 173,39 | 2 608,06 | 2 390,73 | 11,00 | 1 781,67 | 2 883,46 | 34 601,52 | | | 576,69 | 6 920,30 | 12,330 |
| 2 608,07 | 3 042,73 | 2 825,40 | 10,90 | 1 765,47 | 3 407,72 | 40 892,64 | II | 25,00 | 851,93 | 10 223,16 | 18,049 |
| 3 042,74 | 3 477,41 | 3 260,08 | 9,60 | 1 554,91 | 3 931,98 | 47 183,76 | | | 983,00 | 11 795,94 | 18,342 |
| 3 477,42 | 3 912,08 | 3 694,75 | 9,30 | 1 506,32 | 4 456,24 | 53 474,88 | III | 30,00 | 1 336,87 | 16 042,46 | 24,165 |
| 3 912,09 | 4 346,76 | 4 129,43 | 8,00 | 1 295,76 | 4 980,50 | 59 766,00 | | | 1 494,15 | 17 929,80 | 23,233 |
| 4 346,77 | 5 216,11 | 4 781,44 | 11,60 | 1 878,85 | 5 766,90 | 69 202,80 | IV | 35,00 | 2 018,42 | 24 220,98 | 45,508 |
| 5 216,12 | 6 085,46 | 5 650,79 | 7,00 | 1 133,79 | 6 815,41 | 81 784,92 | | | 2 385,39 | 28 624,72 | 32,454 |
| 6 085,47 | 6 954,82 | 6 520,15 | 4,20 | 680,27 | 7 863,95 | 94 367,40 | | | 2 752,38 | 33 028,59 | 22,468 |
| 6 954,83 | 7 824,17 | 7 389,50 | 2,80 | 453,52 | 8 912,48 | 106 949,76 | V | 40,00 | 3 564,99 | 42 779,90 | 19,401 |
| 7 824,18 | 8 693,52 | 8 258,85 | 1,90 | 307,74 | 9 961,00 | 119 532,00 | | | 3 984,40 | 47 812,80 | 14,714 |
| 8 693,53 | 10 432,22 | 9 562,88 | 2,20 | 356,33 | 11 533,79 | 138 405,48 | | | 4 613,52 | 55 362,19 | 19,727 |
| 10 432,23 | 12 170,93 | 11 301,58 | 1,30 | 210,56 | 13 441.55 | 161 298,60 | | | 5 376,62 | 64 519,44 | 13,585 |
| > 12 170,94 | | 12 170,94 | 2,70 | 437,32 | 14 348,73 | 172 184,76 | | | 5 739,49 | 68 873,90 | 30,120 |
| Suma dochodów budżetu państwa (w mld zł) | | | | | | | | | | | 310,145 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Roczników statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

**Tabela 5.13. Kalkulacja wynagrodzenia netto po hipotetycznym wprowadzeniu podatku jednolitego**

| Całkowity koszt pracodawcy (w zł) | Obecny system opodatkowania pracy | | | Podatek jednolity | | | Różnica w wysokości wynagrodzenia netto (w zł) [2]-[1] | Różnica w poziomie klina podatkowego (w p. proc.) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Wynagrodzenie brutto (w zł) | Wynagrodzenie netto (w zł) [1] | Klin podat-kowy (w %) | Wynagrodzenie netto (w zł) [2] | Klin podat-kowy (w %) | Próg podat-kowy | | |
| 2 412,20 | 2 000,00 | 1 459,48 | 39,50 | 1 929,76 | 20 | I | 470,28 | -19,50 |
| 3 618,30 | 3 000,00 | 2 156,72 | 40,39 | 2 713,73 | 25 | II | 557,01 | -15,39 |
| 4 824,40 | 4 000,00 | 2 853,96 | 40,84 | 3 377,08 | 30 | III | 523,12 | -10,84 |
| 6 030,50 | 5 000,00 | 3 550,20 | 41,13 | 3 919,83 | 35 | IV | 369,63 | -6,13 |
| 7 236,60 | 6 000,00 | 4 247,43 | 41,31 | 4 703,79 | 35 | | 456,36 | -6,31 |
| 8 442,70 | 7 000,00 | 4 943,67 | 41,44 | 5 487,76 | 35 | | 544,08 | -6,44 |
| 9 648,80 | 8 000,00 | 5 640,91 | 41,54 | 5 789,28 | 40 | V | 148,37 | -1,54 |
| 10 854,90 | 9 000,00 | 6 337,15 | 41,62 | 6 512,94 | 40 | | 175,79 | -1,62 |
| 12 061,00 | 10 000,00 | 6 934,97 | 42,50 | 7 236,60 | 40 | | 301,63 | -2,50 |
| 13 126,86 | 11 000,00 | 7 576,67 | 42,28 | 7 876,12 | 40 | | 299,45 | -2,28 |
| 14 170,36 | 12 000,00 | 8 209,30 | 42,07 | 8 502,22 | 40 | | 292,92 | -2,07 |
| 15 213,86 | 13 000,00 | 8 821,92 | 42,01 | 9 128,32 | 40 | | 306,40 | -2,01 |
| 16 257,36 | 14 000,00 | 9 553,12 | 41,24 | 9 754,42 | 40 | | 201,30 | -1,24 |
| 17 300,86 | 15 000,00 | 10 135,49 | 41,42 | 10 380,52 | 40 | | 245,03 | -1,42 |
| 22 518,36 | 20 000,00 | 13 343,10 | 40,75 | 13 511,02 | 40 | | 167,92 | -0,75 |
| 27 735,86 | 25 000,00 | 16 600,12 | 40,15 | 16 641,52 | 40 | | 41,40 | -0,15 |
| 32 953,36 | 30 000,00 | 20 057,15 | 39,13 | 19 772,02 | 40 | | -285,13 | 0,87 |
| 43 388,36 | 40 000,00 | 26 569,53 | 38,76 | 26 033,02 | 40 | | -536,51 | 1,24 |
| 53 823,36 | 50 000,00 | 32 881,42 | 38,91 | 32 294,02 | 40 | | -587,40 | 1,09 |
| 64 258,36 | 60 000,00 | 39 593,80 | 38,38 | 38 555,02 | 40 | | -1 038,78 | 1,62 |
| 74 693,36 | 70 000,00 | 46 331,27 | 37,97 | 44 816,02 | 40 | | -1 515,25 | 2,03 |
| 85 128,36 | 80 000,00 | 53 070,07 | 37,66 | 51 077,02 | 40 | | -1 993,05 | 2,34 |
| 95 563,36 | 90 000,00 | 59 809,62 | 37,41 | 57 338,02 | 40 | | -2 471,60 | 2,59 |
| 105 998,36 | 100 000,00 | 65 440,00 | 38,26 | 63 599,02 | 40 | | -1 840,98 | 1,74 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.12.

10 137,10 zł miesięcznie[683]. W 2016 roku z przywileju ograniczenia wysokości składek z tytułu zasady trzydziestokrotności korzystało około 410 tys. osób, czyli około 2% wszystkich ubezpieczonych[684]. Zniesienie limitu trzydziestokrotności oprócz ujednolicenia prawa podatkowego, zwiększyłoby także wpływy budżetowe, które państwo mogłoby przeznaczyć na emerytury i renty. Rozwiązanie to wiązałoby się z pewnym ryzykiem, bowiem prawdopodobnie w przyszłości istniałaby konieczność wypłaty zdecydowanie wyższych emerytur dla tych płatników. Znaczną część osób, które korzystają z limitu trzydziestokrotności składek, stanowią właściciele przedsiębiorstw. Likwidacja tej preferencji stanowiłaby swoisty koszt alternatywny dla pracodawców, którzy w celu rekompensaty ubytku w swoim dochodzie rozporządzalnym, podnosiliby ceny swoich dóbr lub usług, co w efekcie prowadziłoby do wzrostu inflacji.

W związku z tym, że dochody osób fizycznych po wprowadzeniu podatku jednolitego, byłyby opodatkowane w ten sam sposób, warto rozważyć postulowaną od wielu lat likwidację umów cywilnoprawnych[685] (zniwelowanie dualizmu rynku pracy). Straciłyby one ekonomiczny sens, gdyż ich zawieranie nie wiązałoby się z niższym kosztem dla pracodawcy. W ich miejsce pracodawcy będą mogli zawierać jedyną dostępną prawnie formę zatrudnienia, tj. umowę o pracę. W jej ramach przedsiębiorcy mogliby stosować bardziej elastyczne warunki zatrudnienia (m.in. części etatów, umowy na czas określony itp.). Ujednolicenie zasad zatrudnienia wymagałoby nowelizacji Kodeksu Pracy lub podjęcia próby napisania go od nowa. Proste i zrozumiałe prawo pracy przyczynić mogłoby się do większej konkurencyjności polskiej gospodarki i poprawy warunków pracy.

Podatek jednolity, pomimo zastosowania większej ilości progów podatkowych, uprościłby system podatkowy oraz wymagałby mniejszej liczby urzędników niezbędnych do jego obsługi. Osoby samozatrudnione lub pracodawcy w imieniu zatrudnionych dokonywaliby jednej płatności, na rachunek obsługiwany przez instytucję wyznaczoną do obsługi nowego systemu opodatkowania pracy (najprawdopodobniej byłyby to urzędy skarbowe). Zniknąłby zatem obowiązek bezpośrednich oddzielnych wpłat składek na konkretny fundusz. Rząd samodzielnie rozdysponowywałby kwoty jednolitego podatku pomiędzy wszystkie dotychczas opłacane instytucje. Środki byłyby przypisane do konkretnego podatnika (ubezpieczonego). Uproszczone i bardziej zrozumiałe opodatkowanie pracy skróciłoby czas obsługi kadrowo-płacowej

[683] Obwieszczenie Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej 1 z dnia 21 grudnia 2015 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2016 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, M.P. 2015 poz. 1292.
[684] *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r*.
[685] *Zmiany KP: dłuższe urlopy i likwidacja śmieciówek*, www.businessjournal.pl/zmiany-kp-dluzsze-urlopy-likwidacja-smieciowek/ [dostęp 08.04.2019].

w przedsiębiorstwach, a co za tym idzie pozwoliłoby zredukować koszty obsługi administracyjnej. Mechanizm progresji uniemożliwia pobór podatku u źródła, w związku z tym na podatnikach wciąż spoczywałby uciążliwy obowiązek składania deklaracji podatkowych. Mimo łatwiejszej konstrukcji, znalazłaby się pewna grupa osób, które nie potrafiłyby samodzielnie wypełnić zeznań podatkowych i zmuszone będą do skorzystania z usług doradców podatkowych lub księgowych. Niewątpliwym ułatwieniem w tej kwestii byłaby promocja rozliczania elektronicznego. Dla osób uzyskujących dochody z wielu źródeł, większa liczba progów podatkowych z dużym prawdopodobieństwem skutkowałaby dopłatą do podatku na koniec roku, gdyż pracodawca będący płatnikiem, opłaciłby daninę według niższej stawki.

Przeprowadzone przez Forum Obywatelskiego Rozwoju badania w 2017 roku dowiodły, że aż 73% badanych pracowników nie wie, że pracodawca opłaca w ich imieniu podatek dochodowy oraz składki na powszechne ubezpieczenia społeczne[686]. Prosta konstrukcja jednolitego podatku dochodowego z pewnością zwiększyłaby świadomość podatkową Polaków. Pracownicy zrozumieliby, jaką część swojego wynagrodzenia brutto przekazują państwu. Ponadto zdaliby sobie sprawę, jaki jest całkowity koszt ich zatrudnienia, gdyż obecnie otrzymywane wynagrodzenie netto porównują jedynie z płacą brutto, nie wiedząc, że na pracodawcy również spoczywa obowiązek opłaty składek na powszechne ubezpieczenia społeczne.

Niższy klin podatkowy sprawiłby, że potencjalne korzyści pracodawcy płynące z nielegalnego zatrudnienia byłyby nieadekwatnie niskie do ponoszonego ryzyka. W związku z tym, że nierejestrowanie zatrudnienia stałoby się zdecydowanie mniej opłacalne, na formalny rynek pracy prawdopodobnie powróciłoby wiele osób, które obecnie pracują w szarej strefie.

Niezrealizowany pomysł reformy klina podatkowego mógł budzić wiele kontrowersji. Niemniej jednak sam fakt podjęcia prac przez Ministerstwo Finansów nad nową koncepcją opodatkowania pracy można uznać za bardzo śmiałe przedsięwzięcie. Wydaje się, że rząd proponując podatek jednolity skupił się bardziej na realizacji celów politycznych, aniżeli fiskalnych i społecznych. Tak gruntowną reformę należy gruntownie skonsultować z przedstawicielami potencjalnych środowisk, których ta reforma miałaby dotyczyć (pracowników, pracodawców oraz osób prowadzących działalność gospodarczą we własnym imieniu). Informacje na temat podatku jednolitego, które docierały do opinii publicznej były zdawkowe i nieprecyzyjne. W koncepcji podatku jednolitego nie zawarto informacji co do kwoty wolnej, ulg i zwolnień oraz kosztów uzyskania przychodów. Są to kluczowe elementy, bez znajomości których

[686] *Podatki 2017: Fundacja FOR zbadała podatkową świadomość Polaków*, https://www.podatki.biz/artykuly/podatki-2017-fundacja-for-zbadala-podatkowa-swiadomosc-polakow_16_34667.htm?idDzialu=16&idArtykulu=34667 [dostęp 22.03.2019].

jednoznaczna ocena proponowanego rozwiązania nie jest możliwa. Należy także pamiętać, że wprowadzenie jakichkolwiek preferencji podatkowych będzie obniżało realną stopę opodatkowania, a tym samym zmniejszało wpływy do budżetu. Odpowiednia i zrozumiała konstrukcja tej daniny mogłaby posłużyć do redukcji kosztów pracy, zwiększenia dochodów rozporządzalnych (zwłaszcza osób o niższych zarobkach) i zwiększenia świadomości podatkowej obywateli.

### 5.2.3. Wprowadzenie podatku pogłównego[687]

Łatwo dostrzegalny brak jasnej koncepcji opodatkowania pracy skłania niektórych polityków do sięgania do historycznych doświadczeń w dziedzinie podatków. Niektórzy polscy politycy reprezentujący mniejszościowe partie i ugrupowania proponują wprowadzenie podatku pogłównego. Zwolennikami, a zarazem propagatorami pogłównego są przedstawiciele radykalnego konserwatyzmu gospodarczego[688].

Pogłówne jest podatkiem osobistym płaconym w postaci stałej, nominalnej kwoty od każdego opodatkowanego, niezależnie od posiadanego przez niego majątku czy uzyskiwanego dochodu[689]. Zarówno przedmiotem, jak i podmiotem opodatkowania jest sam podatnik, co jest typowe dla najstarszych i prymitywnych systemów podatkowych. Pogłówne w dosłownym tłumaczeniu oznacza podatek płacony *od głowy*, czyli z tego względu, że osoba (podatnik) żyje[690].

Z punktu widzenia filozofii oraz teorii państwa, pogłówne uważane jest za podatek najbardziej sprawiedliwy. Grupowanie się ludzi w państwo wymaga zagwarantowania wspólnocie bezpieczeństwa zewnętrznego (wojsko) oraz wewnętrznego (ochrona porządku publicznego, wymiar sprawiedliwości), dlatego każdy obywatel bez względu na wiek, płeć, stopień zamożności, stan zdrowia, powinien być solidarnie zobowiązany do płacenia równej kwoty podatku na ich utrzymanie. Konstrukcja pogłównego nie przewiduje stosowania preferencji podatkowych, wyklucza przywileje wybranych grup społecznych czy zawodowych oraz nie skłania do optymalizacji podatkowej, bądź działalności w szarej strefie[691].

Opodatkowanie w formie podatku pogłównego jest bardziej korzystne dla osób osiągających wyższe dochody. Wraz ze wzrostem podstawy opodatkowania relatywny ciężar ich

---

[687] Skutki zastąpienia podatkiem pogłównym wyłącznie podatku dochodowego od osób fizycznych przedstawiono w: **Ł. Ziębakowski**, *Potencjalne skutki społeczno-ekonomiczne wprowadzenia podatku pogłównego w Polsce*, Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej, nr 16/2016 oraz **Ł. Ziębakowski, E. Małecka-Ziembińska**, *Potential Fiscal and Non-Fiscal Consequences of Introducing a Poll Tax in Poland*, Research Papers in Economics and Finance, nr 1(1)/2016.

[688] *Braun: Podatek pogłówny, ubruttowienie wypłat, minimalny interwencjonizm państwa*, http://www.tokfm.pl/Tokfm/1,103087,17751472,Braun__Podatek_poglowny__ubruttowienie_wyplat__minimalny.html [dostęp 06.03.2018].

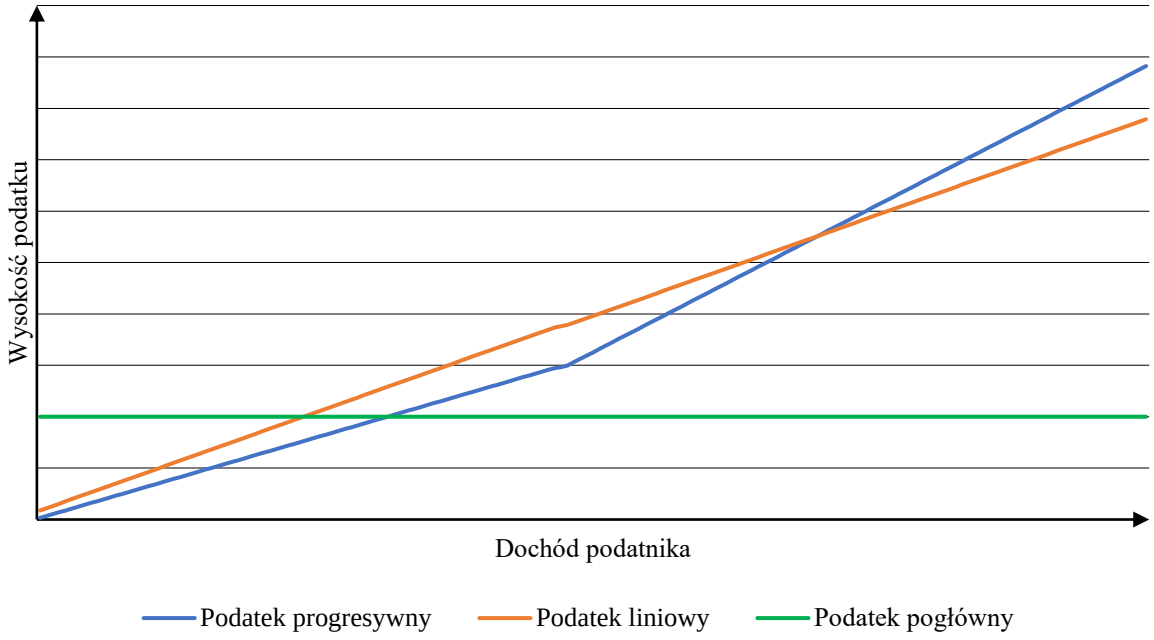
[689] **D. Burns**, *Poll Tax Rebellion*, AK Press and Attack International, Londyn 1992, s. 10.

[690] **S. Owsiak**, *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 160.

[691] **J. Kozik**, *Najlepszy podatek. Najmniejszy podatek*, Fijorr Publishing Company, Warszawa 2015, s. 79.

zobowiązania podatkowego maleje, a w przypadku podatników posiadających niższe dochody relatywnie wzrasta. Stąd wniosek, że pogłówne jest podatkiem regresywnym (wykres 5.2.).

**Wykres 5.2. Zależność między dochodami podatnika a obciążeniami podatkowymi ponoszonymi w różnych modelach opodatkowania**




Źródło: opracowanie własne.

Pierwsze wzmianki na temat pogłównego pojawiają się już w 30 rozdziale Księgi Wyjścia w związku z budową arki Noego. Podatek ten został ustanowiony w celu pokrycia bieżących potrzeb finansowych. Była to jednorazowa danina obciążająca wszystkich mężczyzn powyżej 20 roku życia bez względu na status materialny. Pogłówne, wprowadzone w myśl zasady: „*bogaty powinien dać nie więcej, a biedny nie mniej niż pół sykla*", posiada w sobie znamiona idei równości, sprawiedliwości i powszechności opodatkowania. Te proste reguły stanowią obiektywne i etyczne kryterium dla kształtowania przyszłych rozwiązań podatkowych[692].

Historycy dowiedli, że już w starożytnej Mezopotamii obowiązywał podatek pogłówny w wysokości jednej krowy od każdego ojca rodziny[693]. Pogłówne znane było również antycznej Grecji[694]. W Rzymie natomiast instytucję podatku pogłównego (*tributum capitis*) wprowadził cesarz Oktawian August w 27 roku p.n.e.[695]. Danina ta rozpowszechniła się w średniowieczu i stanowiła ważne źródło dochodów budżetowych aż do XIX wieku. Zwykle nakładano ją

[692] **A. Gomułowicz**, *Postulat sprawiedliwości a system podatkowy,* Monitor Podatkowy, nr 4/1995; **A. Gomułowicz**, *Podatki a etyka*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013, s. 21; **R. E. Hall**, **A. Rabushka**, *Podatek liniowy*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998, s. 34.
[693] **A. Rabushka**, *Od Adama Smitha do bogactwa Ameryki*, Centrum im. Adama Smitha, Warszawa 1996, s. 18.
[694] **K. Koranyi**, *Powszechna historia państwa i prawa. Tom 1*, PWN, Warszawa 1961, s. 76.
[695] **E. E. Nutbrown**, *Our Time to Speak-The Official Handbook Of the Worldwide Taxation Elimination Movement*, AuthorHouse, Bloomington 2001, s. 97.

w przypadkach nagłych potrzeb państwa (najczęściej wojennych). Istniały dwa rodzaje podatku pogłównego: powszechne (generalne) i kontyngentowe. Pierwszy miał charakter osobisty i pobierany był bezpośrednio od podatników przez administrację skarbową. Zazwyczaj uwzględniał zdolność płatniczą podatników poprzez zakwalifikowanie ich do różnych klas i zastosowanie zróżnicowanych stawek podatkowych. Pogłówne kontyngentowe natomiast obciążało ściśle określoną grupę społeczną, np. wyznaniową, terytorialną lub zawodową. Na zbiorowości tej spoczywał obowiązek zapłaty wyznaczonego kontyngentu, a jej przedstawiciele dokonywali podziału tego obciążenia na każdego członka grupy[696].

Z historii danin publicznych wynika, że pogłówne zawsze należało do podatków kontrowersyjnych i nie cieszyło się uznaniem. Z czasem było wypierane przez podatki odpowiadające postępowym koncepcjom ekonomicznym. Pogłówne uznawane jest za prototyp współczesnego podatku dochodowego[697]. Jego implementacja za każdym razem spotykała się z dezaprobatą społeczną, wielokrotnie prowadziła do protestów przeradzających się w brutalne starcia, np. we Francji była jedną z przyczyn wybuchu Wielkiej Rewolucji w 1789 roku[698]. Wprowadzony w XIX wieku w Nowej Zelandii i Kanadzie okazał się skutecznym narzędziem redukcji masowego napływu chińskich imigrantów[699]. Z kolei w Stanach Zjednoczonych był instrumentem dyskryminacji, który miał wyeliminować Afroamerykanów z życia społecznego i politycznego[700]. W 1989 roku w Szkocji i w 1990 roku w Anglii oraz Walii zostało wprowadzone pogłówne, nazwane dyplomatycznie „*podatkiem wspólnotowym*" (*community charge*), który kosztował Margaret Thatcher posadę premiera[701]. Współcześnie podatek pogłówny pobierany jest jedynie przez radykalnych muzułmanów od innowierców i nosi miano *dżizji*[702].

Na podstawie danych z tabeli 5.11. podjęto próbę oszacowania potencjalnej rocznej i miesięcznej stawki podatku pogłównego. Przeprowadzenie symulacji ma na celu zbadanie, jak po wdrożeniu podatku pogłównego zmieniłby się rozkład obciążeń fiskalnych oraz wskazanie podatników, w przypadku których nastąpiłby wzrost wysokości zobowiązania

---

[696] **R. Rybarski**, *Nauka skarbowości*, Wyszyński i S-ka, Warszawa 1935, s. 262-263.
[697] **J. Kulicki**, *Rozwój podatku dochodowego w Polsce*, Analizy Biura Analiz Sejmowych, nr 6(50)/2011, s. 2.
[698] **C. Morrisson, W. Snyder**, *The income inequality of France in historical perspectives*, European Review of Economic History, No. 4/2000, s. 61.
[699] **P. Li**, *Reconciling with History The Chinese-Canadian Head Tax Redress*, Journal of Chinese Overseas, 4(1)/2008, s. 128; **N. Murphy**, *Poll Tax in New Zealand*, New Zealand Chinese Association, Wellington 1994, s. 34, 49; **N. Murphy**, *Unfolding History, Evolving Identity: The Chinese in New Zealand*, Auckland University Press, Auckland 2003, s. 52.
[700] **A. Keyssar**, *The Right to Vote. The Contested History of Democracy in the United States*, Basic Books, New York 2000, s. 86.
[701] **D. Burns,** *Poll Tax…*, op. cit., s. 10-15.
[702] **A. M. Emon**, *Religious Pluralism and Islamic Law. Dhimmis and Others in the Empire of Law*, Oxford University Press, Oxford 2012, s. 97.

podatkowego oraz tych, którzy po reformie systemu opodatkowania pracy mogliby osiągnąć korzyści.

Politycy, odwołując się do sprawiedliwości społecznej, co jakiś czas proponują likwidację podatku dochodowego od osób fizycznych i zastąpienie go stałą, równą nominalnie kwotą podatku płaconą przez wszystkich podatników (obywateli)[703]. W pierwszej kolejności dokonano wyliczenia wysokości pogłównego bazując na koncepcji polegającej na zrekompensowaniu wyłącznie wpływów do budżetu państwa z podatku dochodowego osób fizycznych (równanie 5.4.). Ma to swoje uzasadnienie, ponieważ pomysłodawcy reformy przedstawiając sposób obliczenia wysokości pogłównego, nie uwzględnili funkcjonowania ulgi zdrowotnej, uproszczonych form opodatkowania dochodów oraz partycypacji JST w dochodach z tytułu podatków dochodowych. Można zatem przypuszczać, że prezentowanie takiego sposobu kalkulacji pogłównego, ma na celu świadome wykazanie zdecydowanie niższej stawki zobowiązania podatkowego, podkreślenie jego atrakcyjności, a tym samym przekonanie przeciętnego podatnika, że istnieje bardziej sprawiedliwy i mniej dotkliwy sposób opodatkowania ich dochodów. Jednakże taki sposób obliczania może wynikać także z niewiedzy na temat funkcjonowania sektora finansów publicznych. W przedstawionej koncepcji stawka roczna podatku pogłównego musiałaby wynosić 1 254,83 zł. Zatem miesięczne zobowiązanie każdej żyjącej osoby wyniosłoby 104,60 zł. Jest to kwota, którą każdy podatnik musiałby uiścić, aby suma dochodów z pogłównego pozwoliła zrekompensować wyłącznie dochody budżetu państwa z podatku od dochodów osobistych. Wariant ten należy odrzucić, ponieważ JST utraciłyby istotne źródło finansowania, jakim są udziały w podatku dochodowym od osób fizycznych.

**Równanie 5.4. Roczna stawka pogłównego gwarantująca wpływy do budżetu państwa z podatku dochodowego od osób fizycznych płacona przez wszystkich obywateli**

$$\frac{\text{Dochody budżetu państwa z tytułu PDOF}}{\text{Liczba ludności}} = \frac{48\ 232\ 000\ 000{,}00\ \text{zł}}{38\ 437\ 000} = 1\ 254{,}83\ \text{zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.11. i *Rocznika Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej za 2016 rok*.

W celu oszacowania rocznej stawki pogłównego niezbędnej do pokrycia rocznych całkowitych dochodów z podatku dochodowego od osób fizycznych, należy wpływy przedstawione w tabeli 5.11. podzielić przez liczbę żyjących obywateli (równanie 5.5.). Wyniesie ona wówczas 3 895,21 zł, a miesięcznie 324,60 zł. Byłaby ona zatem ponad trzykrotnie wyższa od tej, która miałaby pokryć wyłącznie dochody budżetu państwa z tytułu podatku od dochodów osób fizycznych. Wysokość tej stawki nie jest korzystna dla podatnika, jak w pierwszym

[703] Zwolennicy pogłównego uważają, że obowiązek podatkowy osób nieletnich powinien spoczywać na rodzicach.

wariancie. Można więc przypuszczać, że zwolennicy pogłównego celowo zaniżają wysokość obciążeń fiskalnych, aby pozyskać potencjalnych wyborców.

**Równanie 5.5. Roczna stawka pogłównego gwarantująca całkowite wpływy z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych płacona przez wszystkich obywateli**

$$\frac{\text{Całkowite wpływy z PDOF}}{\text{Liczba ludności}} = \frac{149\ 720\ 000\ 000\ \text{zł}}{38\ 437\ 000} = 3\ 895{,}21\ \text{zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.11. i *Rocznika Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej za 2016 rok*.

Celem badania jest sprawdzenie, w jaki sposób pogłówne wpłynęłoby na wysokość i strukturę kosztów pracy ponoszonych przez pracodawców. Aby to zweryfikować, przyjęto, że podmiotem opodatkowania będą tylko osoby pracujące[704]. Do kalkulacji użyto dwóch wariantów pogłównego. Pierwszy zakłada, że zostałby zlikwidowany jedynie podatek dochodowy od osób fizycznych, a w drugim wariancie zostałby zniesiony także obowiązek opłacania wszystkich składek na powszechne ubezpieczenia społeczne. W obu wariantach daniny te zastąpione zostaną ryczałtowym podatkiem płaconym przez wszystkich pracujących niezależnie od osiąganych dochodów. Do obliczeń przyjęto liczbę pracujących, a nie wyłącznie zatrudnionych na mocy stosunku pracy, gdyż na samozatrudnionych i pracodawcach również spoczywa obowiązek składkowo-podatkowy. W każdym z badanych przypadków wysokość miesięcznej stawki byłaby zapisana w ustawie i każdego roku waloryzowana na potrzeby budżetu państwa.

Wariant pogłównego obliczony w równaniu 5.6. zakłada, że dotychczasowe całkowite wpływy z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych zostałyby rozłożone na wszystkie osoby pracujące. Roczna stawka pogłównego wynosi wówczas 9 243,69 zł, a miesięczna 770,31 zł. Zauważalna jest prosta zależność pomiędzy wysokością pogłównego a liczbą podatników. Im więcej grup społecznych zostanie wyłączonych lub zwolnionych z tej daniny, tym wyższy ciężar podatkowy będzie spoczywał na objętych nią podatnikach.

**Równanie 5.6. Roczna stawka pogłównego gwarantująca całkowite wpływy z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych płacona przez pracujących**

$$\frac{\text{Całkowite wpływy z PDOF}}{\text{Liczba pracujących}} = \frac{149\ 720\ 000\ 000\ \text{zł}}{16\ 197\ 000} = 9\ 243{,}69\ \text{zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.11. i *Rocznika Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej za 2016 rok*.

Przedstawione rozwiązanie jednak nie reformuje klina podatkowego jako całości, gdyż pomija jego część składkową. Stąd w następnym kroku należy przyjąć jako podstawę obliczeń

[704] Zwolnienia lub wyłączenia podmiotowe w podatku pogłównym były spotykane już w przeszłości. Rozwiązanie przyjęte przez rząd premier Margaret Thatcher zakładało, że obciążone tym podatkiem były wyłącznie osoby pełnoletnie, które ukończyły 18 lat.

całkowite wpływy z tytułu opodatkowania pracy rozłożone na wszystkich pracowników. I tak, w równaniu 5.7. obliczono roczną stawkę pogłównego, która pokryłaby całkowite wpływy z podatku dochodowego od osób fizycznych i z tytułu składek ubezpieczeniowych. Oznacza to, że każdy pracujący w Polsce musiałby rocznie zapłacić jednakową ryczałtową kwotę podatku pogłównego w wysokości 19 981,91 zł, co w skali każdego miesiąca daje 1 665,16 zł. Należy jednak pamiętać, że w tym wariancie pogłównego pracodawca nie opłacałby żadnych składek z tytułu zatrudnienia pracownika. Stąd całkowite koszty zatrudnienia pracowników byłyby równe wynagrodzeniu brutto.

**Równanie 5.7. Roczna stawka pogłównego gwarantująca całkowite wpływy z tytułu opodatkowania pracy płacona przez pracujących**

$$\frac{\text{Całkowite wpływy z opodatkowania pracy}}{\text{Liczba pracujących}} = \frac{323\ 647\ 000\ 000{,}00\ \text{zł}}{16\ 197\ 000} = 19\ 981{,}91\ \text{zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.11. i *Rocznika Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej za 2016 rok*.

Dane tabeli 5.14. prezentują potencjalny wpływ obu zaprezentowanych wersji podatku pogłównego na wysokość klina podatkowego. Wariant zakładający jedynie likwidację podatku dochodowego od osób fizycznych nie uwzględnia zastąpienia procentowych składek na ubezpieczenia jedną daniną. Stąd, aby wskazać wysokość klina podatkowego, w ramach uproszczenia przyjęto, że wysokość składek jest jednakowa dla wszystkich pracowników i równa wysokości składek opłacanych przez osoby prowadzące działalność gospodarczą (w 2016 roku suma składek wynosiła 1 061,91 zł) (patrz tabela 4.8.). Do symulacji przyjęto profil pracownika, który osiąga wynagrodzenie brutto na przeciętnym krajowym poziomie w 2016 roku, rozliczającego się samodzielnie, pracującego w miejscu zamieszkania i niekorzystającego z żadnych ulg. W przypadku zatrudnienia takiego pracownika, suma ryczałtowych składek oraz podatku pogłównego stanowią 37,49% całkowitego kosztu jego zatrudnienia, a więc o 3,38 p. proc. mniej niż w obecnym systemie. Natomiast w przypadku wysokości podatku pogłównego, który miałby zagwarantować całkowite wpływy z tytułu opodatkowania pracy w 2016 roku, klin podatkowy ukształtowałby się na poziomie 34,07%. Oznacza to, że po przeprowadzeniu potencjalnej reformy z zastosowaniem tego wariantu, byłby on niższy od dotychczasowego o 6,80 p. proc. Zatem przeciętne opodatkowanie pracy zostałoby w znacznej mierze obniżone. Wynagrodzenie netto pracownika w tym przypadku wyniosłoby 3 222,18 zł, czyli o 332,24 zł więcej niż dotychczas.

**Tabela 5.14. Wysokość obciążeń podatkowych dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku w obecnym systemie opodatkowania pracy i po hipotetycznym wprowadzeniu podatku pogłównego**

| Wyszczególnienie | | Obecny system opodatkowania pracy | Podatek pogłówny | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Likwidacja PDOF | Likwidacja PDOF i składek na powszechne ubezpieczenia społeczne |
| Całkowity koszt pracodawcy (w zł) [1] | | 4 887,34 | | |
| Wynagrodzenie brutto (w zł) | | 4 052,19 | 4 887,34 | |
| Suma składek na powszechne ubezpieczenia społeczne (w zł) [2] | | 1 705,40 | 1 061,91 | 0,00 |
| Podatek dochodowy/pogłówny (w zł) [3] | | 292,00 | 770,31 | 1 665,16 |
| Klin podatkowy [4]=[2]+[3] | (w zł) | 1 997,40 | 1 832,22 | 1 665,16 |
| | (w %) | 40,87 | 37,49 | 34,07 |
| Wynagrodzenie netto (w zł) [1]-[4] | | 2 889,94 | 3 055,12 | 3 222,18 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 4.7., 4.8., i 5.11. oraz równania 5.6. i 5.7.

Pomimo, że zwolennicy podatku pogłównego sugerują, że powinien on zastąpić jedynie podatek dochodowy od osób fizycznych, to korzystniejszym rozwiązaniem i dla budżetu oraz samych obywateli jest jego wprowadzenie w miejsce wszystkich danin nakładanych na pracę. Mimo wszystko w obu zaproponowanych wariantach pogłównego, wraz ze wzrostem kosztów pracy (dochodów brutto) udział ich pozapłacowej części będzie malał. Oznacza to, że pogłówne jest daniną regresywną. Osoby, które w 2016 zarabiały mniej niż 3 776,72 zł brutto (2 697,63 zł netto), otrzymywałyby niższe wynagrodzenia netto, niż dotychczas. Im niższe wynagrodzenie, tym większą jego część podatnik musiałby zapłacić do budżetu. Przy zastosowaniu ryczałtowego podatku tańsze dla pracodawcy jest zatrudnienie pracowników o wyższych wynagrodzeniach. Nisko uposażeni pracownicy po hipotetycznym wprowadzeniu podatku pogłównego domagaliby się podwyżek, tak aby zrekompensować im utracone dochody albo poszukiwaliby lepiej płatnej pracy. Przedsiębiorcy natomiast w obawie, że w ich miejsce nie znajdą następstwa, musieliby przystać na ich żądania, aby utrzymać tych pracowników na stanowiskach. To z kolei sprawiłoby, że podatek pogłówny zamiast obniżyć koszty zatrudnienia najmniej produktywnych pracowników, przyczyniłby się do znacznego podwyższenia tych kosztów.

Specjalizujący się w badaniu zjawiska nierówności dochodowych i społecznych T. Pikkety wskazuje, że kwestią znaczącą dla nowoczesnego państwa dobrobytu jest to, aby system fiskalny, który stanowi jego podstawę, zachowywał minimum progresywności, a w każdym razie nie stawał się wyraźnie regresywny u szczytu i nie uderzał w najuboższych[705]. W przypadku podatku pogłównego każdy obywatel, niezależnie od uzyskanego dochodu, wpłacałby

[705] **T. Piketty**, *Kapitał XXI wieku*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2015, s. 614-617.

do budżetu taką samą kwotę. Proponowany podatek osobisty nie uwzględniałby zdolności płatniczej podatników. Obywatele najsłabiej uposażeni lub nieposiadający dochodów w ogóle, nie byliby w stanie sprostać tak wysokim obciążeniom fiskalnym. Podatnicy o niskich dochodach, którzy obecnie każdego miesiąca płacą około 100 zł podatku dochodowego od osób fizycznych i w sumie około 400 zł składek na ubezpieczenia społeczne, po reformie obciążeni byliby pogłównym w wysokości ponad 1 660 zł. Oznaczałoby to trzykrotny wzrost zobowiązania podatkowego. Zauważalnie wzrósłby procentowy ubytek w ich dochodzie rozporządzalnym. Regresywne rozłożenie ciężaru podatkowego jest sprzeczne z zasadą sprawiedliwego opodatkowania[706].

K. G. Holtgrewe, jeden z założycieli psychologicznej szkoły podatkowej sugeruje, że poza wysokością zobowiązania podatkowego, bardzo istotne jest właśnie poczucie sprawiedliwości podatkowej[707]. Również T. Tyszka wskazuje, że punktem wyjścia w rozważaniach nad sprawiedliwością podatkową jest subiektywne kryterium oceny tego zjawiska, czyli jaka w odczuciu ludzi konstrukcja podatku jest słuszna i sprawiedliwa[708], a konstrukcja pogłównego z pewnością nie pozwala uznać go za taką daninę.

Wprowadzenie podatku pogłównego prowadziłoby do fiskalizmu ze strony państwa, który mógłby być potencjalnym zagrożeniem dla ogólnego przyzwolenia na podatki. Historyczne doświadczenia pokazują, że pogłówne wielokrotnie było przyczyną masowych protestów oraz gwałtownych zachowań politycznych[709]. Podobnej sytuacji można byłoby się spodziewać w Polsce. Obywatele okazywaliby niezadowolenie i dezaprobatę z powodu wprowadzenia w ich uznaniu niesprawiedliwego podatku ryczałtowego. Podatnicy posiadający dochody poniżej pewnego poziomu nie byliby w stanie go uiścić. W konsekwencji nastąpiłby wyraźny podział społeczeństwa na biednych i bogatych. Dla ubogich wprowadzenie podatku pogłównego oznaczałoby konieczność zaciągnięcia kredytów w celu uregulowania zobowiązania wobec państwa. Zastosowanie jakichkolwiek preferencji podatkowych byłoby utrudnione, ponieważ pominięte grupy podatników czułyby się pokrzywdzone i stanowczo żądałyby ich przyznania. Ponieważ podatek pogłówny nie uwzględnia zdolności płatniczych podatnika, a jego konstrukcja nie przewiduje żadnych ulg i wyjątków od jego płacenia, pojawiają się

---

[706] **B. Guziejewska**, *Dysfunkcje systemu podatków bezpośrednich i pośrednich w Polsce*, Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, nr 10/2011, s. 175.

[707] *Moralność podatkowa*, http://www.bankier.pl/wiadomosc/Moralnosc-podatkowa-2152502.html [dostęp 10.10.2015].

[708] **T. Tyszka**, *Psychologia ekonomiczna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2004, s. 502-506.

[709] **S. Schama**, *History of Britain - Volume 1: At the Edge of the World? 3000BC-AD1603*, Bodley Head, Londyn 2009, s. 246; **S. Pearl**, *Parish Sources. Part V Poll Tax*, Family Tree Magazine, No. 7(9)/1991, s. 28-29; **A. Chan**, *The Chinese Head Tax and Anti-Chinese Immigration Policies in the Twentieth Century*, Lorimer, Toronto 2014, s. 8; **A. Keyssar**, *The Right to Vote…*, op. cit., s. 86.

dylematy etyczno-społeczne. Odczucia i emocje kierujące podatnikami żyjącymi w niedostatku lub dotkniętymi przez sytuacje losowe, np. utrata źródła dochodów, masowe zwolnienia, bezdomność i nagła choroba, doprowadziłyby do protestów i buntów przeciwko obywatelom dobrze sytuowanym, którzy w stosunku do wysokich dochodów płaciliby niski podatek, a następnie przeciwko całemu systemowi i władzy. Tak stało się w Anglii po wprowadzeniu pogłównego w roku 1990 przez rząd Margaret Thatcher[710]. Pogłówne z pewnością utrzymałoby się jedynie w państwie o ustroju totalitarnym, gdzie obroną ludzi zamożnych przed klasą społeczną posiadającą zbyt niskie dochody, zajmowałoby się wojsko i policja. S. Owsiak uważa, że pogłówne jest rozwiązaniem „*ze wszech miar ułomnym*" i charakterystycznym dla prymitywnych systemów podatkowych[711]. Podatek ten nie występuje nigdzie na świecie, zatem nie jest on preferowany w żadnym ustroju politycznym. Nie jest promowany w neoliberalnych koncepcjach podatkowych. Pogłówne błędnie uznawane za najprostszy i najbardziej sprawiedliwy z podatków, w dłuższym okresie zagrażałoby demokracji i stabilności społecznej.

Wraz z wprowadzeniem pogłównego zostałaby zniesiona kwota wolna od podatku, więc skutki reformy najbardziej odczuliby podatnicy żyjący na skraju ubóstwa. Dysproporcje dochodowe i majątkowe zamiast się zacierać, pogłębiałyby się. Ponadto podatek ten nie uwzględnia żadnych preferencji podatkowych, m.in. z tytułu wychowywania dzieci. Stąd też, jeżeli podatek pogłówny objąłby wszystkich obywateli, to klin podatkowy dla rodzin wielodzietnych korzystających z przysługujących preferencji, zamiast maleć, dynamicznie wzrastałby.

Zwolennicy podatku pogłównego twierdzą, że jego implementacja przyczyniłaby się do uproszczenia systemu podatkowego oraz planowania kolejnych zmian w polskim prawie podatkowym. Jednakże proponowana reforma napotyka na wiele barier na gruncie formalnoprawnym, finansowym, politycznym oraz społecznym. Reformę systemu opodatkowania pracy powinno poprzedzić jasne określenie celów i rzetelna analiza skutków społeczno-gospodarczych, czego zwolennicy podatku pogłównego nigdy nie uczynili.

Podatek pogłówny przedstawiany jest jako powszechna, równa i prosta w konstrukcji danina pieniężna na rzecz państwa należna od każdego obywatela. W rzeczywistości płacone przed wiekami pogłówne było skomplikowane, nie było ani powszechne, ani równe dla wszystkich podatników. Poza tym pogłówne, które obowiązywało w przeszłości w Polsce i wielu innych państwach, nie było bynajmniej podatkiem stałym. Uchwalano je wielokrotnie, zazwyczaj w momencie pilnych potrzeb budżetowych. Jego prostota jest kwestionowana, ponieważ niejednokrotnie obowiązywało kilka stawek pogłównego, których wymiar zależał od

[710] **D. Burns,** *Poll Tax…*, op. cit., s. 87-89.
[711] **S. Owsiak**, *Finanse publiczne. Teoria…*, op. cit., s. 154.

przynależności społecznej, a różnice w wysokości najniższych i najwyższych stawek były bardzo duże[712]. Pogłówne nie było podatkiem regresywnym, lecz progresywnym. Nie było też jedynym obowiązującym podatkiem, jakim obciążano ludność, bowiem oprócz pogłównego na obywatelach spoczywały inne zobowiązania fiskalne. Co więcej, podatek ten nie zawsze był daniną powszechną, bowiem niektóre grupy społeczne posiadały przywileje i były z niego zwolnione[713].

Zasadniczą przeszkodą wprowadzenia pogłównego w Polsce jest brak nie tylko uregulowań prawnych i strategii politycznej, które miałyby zmierzać do jego implementacji, ale także powszechnego przyzwolenia. Społeczeństwo łatwiej akceptuje znane mu formy opodatkowania, a próba wprowadzenia nowej formy opodatkowania dochodów osobistych zwykle napotyka na zdecydowany opór, który wynika z obawy przed wzrostem opodatkowania oraz sceptycznego nastawienia polskich obywateli do wszelkich reform systemu podatkowego. Powodem braku zaufania jest spuścizna nieudanych reform w przeszłości, które miały charakter działań doraźnych i fragmentarycznych oraz nie posiadały skonkretyzowanego celu. Niechęć do zmian systemu podatkowego wynika także z przyzwyczajenia. J. M. Buchanan zauważył, że „*im dawniejszy podatek, tym większa rutyna instytucjonalna i tym większe prawdopodobieństwo jego trwania*”[714].

Zwolennicy podatku pogłównego uważają, że ta forma opodatkowania rozwiązałaby długotrwałe dylematy związane z opodatkowaniem rolników. Jednakże stawka podatku pogłównego obliczona w symulacji byłaby zbyt wysokim obciążeniem dla właścicieli gospodarstw rolnych, zwłaszcza tych nierentownych lub dotkniętych klęską żywiołową (np. powodzie, susze), wymagających wręcz wsparcia produkcyjnego i socjalnego. Zmiana sposobu opodatkowania rolników spowodowałaby także zmniejszenie rozmiarów produkcji rolnej, która stałaby się nieopłacalna. Nastąpiłby spadek dochodu rozporządzalnego rolników, wzrost bezrobocia w tym sektorze, a w dalszej perspektywie konieczność przekwalifikowania zawodowego.

Pomysłodawcy wprowadzenia pogłównego uważają, że koszty jego poboru byłyby znacznie niższe niż podatku dochodowego od osób fizycznych. Ich zdaniem do obsługi samego pogłównego wystarczyłoby około 15% obecnie zatrudnionych w instytucjach skarbowych.

---

[712] W 1520 roku podatników pogłównego w Polsce podzielono na aż 192 kategorie podatkowe, a stawki podatkowe oscylowały w granicach od 0,5 grosza do 300 złotych.

[713] **K. Koranyi**, *Powszechna historia…*, op. cit., s. 78; **E. E. Nutbrown**, *Our Time…*, op. cit., s. 97; **E. M. Smallwood**, *The Jews under Roman Rule*, E. J. Brill Archive, Leiden 1976, s. 151.

[714] **J. M. Buchanan**, *Finanse publiczne w warunkach demokracji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997, s. 88.

Zmniejszenie liczby pracowników sektora kontroli podatkowej doprowadziłoby do znaczącej redukcji wydatków na administrację. W 2016 roku w Polsce w administracji skarbowej zatrudnionych było około 63 tys. urzędników[715], natomiast w ZUS 46 tys. osób[716]. Koszty poboru podatków, a zwłaszcza dochodowych to bezpowrotnie utracona część potencjału społeczno-gospodarczego państwa. Mowa tu nie tylko o kosztach utrzymania administracji podatkowej, ale także o kosztach ponoszonych przez samych podatników. Podatek pogłówny z całą pewnością charakteryzuje prostota, przejrzystość i precyzyjność, lecz przy tak wysokiej stawce i wielce prawdopodobnym oporze podatników przed jego uiszczaniem, koszty, o których mowa, mogą zdecydowanie wzrosnąć. Od osób uchylających się od płacenia pogłównego należałoby egzekwować należność i w ostateczności karać pozbawieniem wolności. W konsekwencji zjawisko to skłaniałoby władzę do jeszcze większego rygoru ze strony aparatu skarbowego oraz zwiększenia obciążeń podatkowych, a społeczeństwo mogłoby domagać się wprowadzenia ulg jako swego rodzaju rekompensaty.

Istotną zaletą pogłównego byłoby zniesienie inwigilacji dochodów obywateli. Podatnicy nie musieliby dokumentować swoich dochodów oraz majątku. Państwo nie wnikałoby, czy podatnicy osiągają dochód i z czego on wynikał, a proces egzekucji należności wszczynany byłby dopiero w momencie uchylania się od uiszczenia zobowiązania. Zastąpienie podatku dochodowego od osób fizycznych pozornie nieskomplikowanym pogłównym, zwolniłoby Polaków z obowiązku składania rocznych zeznań podatkowych. Podatnicy nie musieliby korzystać z usług księgowych, czy doradców podatkowych, przez co zaoszczędziliby czas i pieniądze. Podatnik nie byłby zobligowany do wpłacania zaliczek i oczekiwania na zwrot w przypadku nadpłaty podatku. Posiadałby do dyspozycji kwotę dochodów pomniejszoną o uiszczony podatek pogłówny, co pozwoliłoby na racjonalne zarządzanie zasobami finansowymi gospodarstwa domowego i długoterminowe planowanie wydatków. Podatnik nie ponosiłby wówczas koszty utraconych korzyści, które pojawiają się przy systemie zaliczkowym. Zasadniczo oznaczałoby to swoisty koniec kredytowania państwa przez podatników bez współistniejącego z nim naliczania kosztów odsetkowych. System podatkowy bez deklaracji i zaliczek możliwy jest do realizacji dzięki już istniejącym rozwiązaniom informatycznym urzędów skarbowych. Jedynie podatnik lub jego pracodawca (pobór u źródła) musiałby uiścić określoną kwotę pogłównego na wskazany przez urząd skarbowy przypisany indywidualnie dla każdego podatnika rachunek.

[715] *Maleje liczba urzędników skarbowych*, https://www.prawo.pl/podatki/maleje-liczba-urzednikow-skarbowych,17646.html [dostęp 20.04.2019].
[716] *Roczny raport ZUS za 2016 rok*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, www.zus.pl/documents/10182/167526/Raport+roczny+ZUS+2016.pdf/74b11b94-eb9c-4d8e-bcae-1debe3cb8f81 [dostęp 27.02.2019].

Skróciłoby to czas załatwiania kwestii podatkowych do minimum. Problem powstanie w momencie, gdy podatnik jest zatrudniony w kilku zakładach pracy. Wiązałoby się to z koniecznością przedstawiania zaświadczeń, że podatek pogłówny został już uiszczony przez innego pracodawcę.

### 5.2.4. Podatek od funduszu płac w przedsiębiorstwie jako alternatywne rozwiązanie opodatkowania wynagrodzeń

Propozycje reform systemu podatkowego najczęściej dotyczą wrażliwej kwestii, jaką są dochody z pracy. Dyskusje na temat opodatkowania wynagrodzeń są naturalnym i korzystnym zjawiskiem zarówno z punktu widzenia władz publicznych, jak i obywateli, gdyż chronią przed samowolą podatkową ze strony ustawodawcy, prowadzą do racjonalizacji wysokości obciążeń podatkowych i mogą posłużyć do optymalizacji całego systemu. Państwo polskie w postaci podatku od dochodów osobistych oraz obowiązkowych składek na powszechne ubezpieczenia społeczne pobiera prawie 40% całkowitego kosztu zatrudnienia. Wysoki klin podatkowy przy relatywnie niskich wynagrodzeniach oraz niekorzystnej jego strukturze, sprzyja poszukiwaniu nowych koncepcji opodatkowania czynnika pracy. Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP) proponuje przeprowadzenie gruntownej reformy całego systemu podatkowego i składkowego w Polsce. Koncepcja ta nosi tytuł „*Ustawy Dzierżawskiego. Nowy Ład Podatkowy*”[717]. ZPP postuluje likwidację podatku dochodowego od osób fizycznych i od osób prawnych oraz wszystkich składek na powszechne ubezpieczenia społeczne. Głównym celem prezentowanych zmian ma być polepszenie warunków prowadzenia działalności gospodarczej i wzrost wynagrodzeń pracowników, co doprowadzi do zwiększenia aktywności gospodarczej oraz konsumpcji prywatnej[718].

„*Nowy Ład Podatkowy*” zakłada wyraźne obniżenie kosztów pracy oraz ich ujednolicenie niezależnie od formy prawnej zatrudnienia. ZPP uważa, że praca powinna być opodatkowana jednolitą stawką od funduszu płac, która miałaby być pobierana przez każdego pracodawcę i wpłacana na rachunek właściwego organu podatkowego. Danina pobierana od funduszu płac nie jest w polskim systemie podatkowym nowym instrumentem. W okresie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (PRL) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne - które do 1968 roku nosiło wszelkie znamiona podatku[719] - stanowiła w uspołecznionych

[717] Krzysztof Dzierżawski (1948-2004) – były ekspert Centrum im. Adama Smitha, praktyk gospodarczy, publicysta, inżynier. Od 1994 roku wyznaczał tzw. „*Dzień wolności podatkowej*” w Polsce.

[718] *Ustawa Dzierżawskiego. Nowy ład podatkowy*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, https://zpp.net.pl/upload/omt8tj_05.10.2015RaportZPPNowyadPodatkowy.pdf [dostęp 23.03.2019].

[719] Od 1 stycznia 1951 roku ZUS został objęty budżetem państwa, a jego dochody i wydatki stały się dochodami i wydatkami budżetowymi. W konsekwencji tego finanse ubezpieczenia społecznego stanowiły integralną część

zakładach pracy wysokość osobowego funduszu płac[720,721]. Od 1 stycznia 1951 roku zastosowano jednolitą stawkę łączną dla wszystkich uspołecznionych zakładów pracy w wysokości 15,50% w stosunku do podstawy wymiaru[722]. W późniejszych latach wysokość stawki składki na ubezpieczenie społeczne ulegała zmianom. W 1982 roku stawkę tę podniesiono do 43% podstawy wymiaru[723]. Fundusz płac obejmował wszelkie wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze z tytułu pracy wykonywanej przez osoby fizyczne na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej, niezależnie od źródeł finansowania tych wypłat i świadczeń, z wyłączeniem wynagrodzeń za te prace, od których pobiera się podatek dochodowy, obrotowy lub gruntowy. Do składników zaliczano również zasiłki chorobowe w okresie trwania stosunku pracy. Podatek od funduszu płac oraz podatek od wynagrodzeń zostały zastąpione podatkiem dochodowym od osób fizycznych na mocy ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku[724].

Fundusz płac definiuje się w literaturze jako wykaz planowanego podziału środków finansowych pomiędzy pracowników, które są wymagane do wykonania działalności operacyjnej przedsiębiorstwa. Z reguły podmioty gospodarcze sporządzają fundusz płac na okres roku kalendarzowego. Zawierają w nim informację o liczbie pracowników oraz przyznawanych im stawkach wynagrodzeń. Oprócz wynagrodzeń, do funduszu płac zalicza się również[725]:

- wydatki na powszechne ubezpieczenia społeczne;
- wpłaty na PPE;
- wysokości innych świadczeń pracowniczych (np. wydatki związane z BHP, na odzież roboczą, benefity itp.);

---

budżetu państwa. Składki na ubezpieczenia społeczne były odprowadzane w całości do budżetu państwa, na wydatki przydzielane były odpowiednie kredyty budżetowe. Składka na ubezpieczenie społecznie w okresie PRL nie była jednak składką we właściwym znaczeniu tego terminu. Mimo zachowania dawnej nazwy i konstrukcji stała się w rzeczywistości podatkiem, a więc świadczeniem pieniężnym, ogólnym, zasadniczym, bezzwrotnym, nieodpłatnym, jednostronnie ustalanym przez państwo i pobieranym na rzecz budżetu państwa. Stwierdzenie to odnosiło się do składki funkcjonującej w latach 1951-1968, a w chwili przeznaczenia jej części na rzecz utworzonego w 1968 roku Funduszu Emerytalnego, dotyczyło tylko tej jej części, która wówczas nadal stanowiła dochód budżetu państwa.

[720] Art. 1, ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 13 grudnia 1976 r. w sprawie dostosowania niektórych przepisów o ubezpieczeniu społecznym i o ubezpieczeniu rodzinnym do zasad określających składniki funduszu płac, Dz.U. 1976 nr 40 poz. 239.

[721] W nieuspołecznionych zakładach pracy podstawę wymiaru składki stanowiły całkowite wynagrodzenia w gotówce, po potrąceniu podatku od wynagrodzeń. Art. 2, ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w sprawie dostosowania niektórych przepisów o ubezpieczeniu społecznym i o ubezpieczeniu rodzinnym do zasad określających składniki funduszu płac.

[722] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 lutego 1951 r. w sprawie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, Dz.U. 1951 nr 9 poz. 70; **P. Makarzec**, *Ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Informatyki, nr 3(1)/2013, s. 106.

[723] **W. Goronowski**, *Składki na ubezpieczenie społeczne*, w: **M. Weralski** (red.), *System instytucji prawno-finansowych PRL. Tom III. Instytucje budżetowe*, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław 1985, s. 526-527.

[724] **J. Ickiewicz**, *Obciążenia fiskalne przedsiębiorstw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009, s. 92.

[725] *Fundusz płac*, https://wynagrodzenia.pl/slownik/fundusz-plac [dostęp 20.01.2019].

- zakres oraz wysokość przewidywanych podwyżek płac;
- koszty przeglądów płacowych i wartościowania stanowisk pracy.

Na podstawie tej definicji w równaniu 5.8. oszacowano wysokość funduszu płac w Polsce. Obliczono go jako iloczyn przeciętnych miesięcznych kosztów pracy przypadających na jednego zatrudnionego w gospodarce narodowej, liczbę miesięcy w roku oraz liczbę zatrudnionych. W 2016 roku fundusz płac wynosił około 719,346 mld zł.

**Równanie 5.8. Szacowana absolutna wysokość funduszu płac w Polsce w 2016 roku**

$$\text{Fundusz płac} = \text{przeciętne koszty pracy w gospodarce narodowej} \cdot 12 \text{ miesięcy} \cdot \text{liczba zatrudnionych}$$

$$\text{Fundusz płac} = 5\,489{,}14 \text{ zł} \cdot 12 \text{ miesięcy} \cdot 10\,920\,740 = 719\,345\,649\,163{,}20 \text{ zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.2. i 3.2.

Chcąc wyznaczyć hipotetyczną stawkę podatku od funduszu płac należy określić jaka część całkowitych wpływów z opodatkowania pracy pochodzi z tytułu zatrudnienia, a jaka od osób prowadzących działalność gospodarczą. W ramach uproszczenia przyjęto, że każdy podatnik zapłacił podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składki na powszechne ubezpieczenia w tej samej wysokości (średnia wartość). Według koncepcji ZPP podatek od funduszu płac miałby być pobierany od zatrudnionych na mocy stosunku pracy, nie dotyczyłby samozatrudnionych oraz pracodawców. ZPP postuluje, aby osoby prowadzące działalność gospodarczą opłacały podatek obrotowy w wysokości 1,5% od przychodów lub byłyby opodatkowane liniowym podatkiem dochodowym w wysokości 19%. Osoby te zobowiązane byłyby do opłacania kwotowej składki na powszechne ubezpieczenia społeczne[726]. W równaniu 5.9. stawkę podatku oszacowano jako iloraz wysokości wpływów z tytułu opodatkowania pracy i wysokości funduszu płac w Polsce, który następnie pomnożono przez relację liczby zatrudnionych do liczby pracujących. Stawka podatku od funduszu płac, która zagwarantowałaby wpływy budżetowe od zatrudnionych na poziomie z 2016 roku musiałaby wynosić 30,34%.

**Równanie 5.9. Hipotetyczna stawka podatku od funduszu płac**

$$\text{Stawka podatku} = \frac{\text{Wysokość wpływów z tytułu opodatkowania pracy}}{\text{Wysokość funduszu płac}} \cdot \frac{\text{liczba zatrudnionych}}{\text{liczba pracujących}} \cdot 100\%$$

$$\text{Stawka podatku} = \frac{323\,647\,000\,000{,}00 \text{ zł}}{719\,345\,649\,163{,}20 \text{ zł}} \cdot \frac{10\,920\,740}{16\,197\,000} \cdot 100\% = 30{,}34\%$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.1., 3.2. i 5.11. oraz równania 5.8.

Na podstawie oszacowanej wysokości składki podatku od funduszu płac w tabeli 5.15. dokonano porównania obciążeń podatkowych oraz wynagrodzeń netto w obecnym systemie opodatkowania pracy oraz po przeprowadzeniu potencjalnej reformy. Pozapłacowe koszty

[726] *Ustawa Dzierżawskiego…*, op. cit.

związane z zatrudnieniem pracownika, który uzyskuje średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej z 2016 roku spadłyby o 514,58 zł (o tyle samo wzrosłoby jego wynagrodzenie netto), co przekłada się na klin podatkowy mniejszy o 10,53 p. proc. Jeżeli rząd zdecydowałby się zastosować stawkę 25% (proponowaną przez ZPP), to wynagrodzenia netto wzrosłyby o kolejne 260,98 zł. Jednakże tak niski klin podatkowy nie zagwarantowałby bezpośredniej neutralności dochodowej. Co prawda w swoim raporcie ZPP proponuje inne rozwiązania (reforma opodatkowania dochodów przedsiębiorstw, systemu emerytalnego), które miałyby zredukować ubytek, ale w niniejszym opracowaniu przyjęto zasadę *ceteris paribus*, czyli bada się wpływ jednego czynnika na system podatkowy i emerytalny, a pozostałe przyjmuje się jako niezmienne.

**Tabela 5.15. Wysokość obciążeń podatkowych dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku w obecnym systemie opodatkowania pracy i po hipotetycznym wprowadzeniu podatku od funduszu płac**

| Wyszczególnienie | | Obecny system opodatkowania pracy | Podatek od funduszu płac | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Według oszacowanej stawki | Według koncepcji ZPP |
| Całkowity koszt pracodawcy (w zł) [1] | | 4 887,34 | | |
| Wynagrodzenie brutto (w zł) | | 4 052,19 | 4 887,34 | |
| Suma składek na powszechne ubezpieczenia społeczne (w zł) [2] | | 1705,40 | 0,00 | |
| Podatek dochodowy/od funduszu płac (w zł) [3] | | 292,00 | 1 482,82 | 1 221,84 |
| Klin podatkowy [4]=[2]+[3] | (w zł) | 1 997,40 | 1 482,82 | 1 221,84 |
| | (w %) | 40,87 | 30,34 | 25,00 |
| Wynagrodzenie netto (w zł) [1]-[4] | | 2 889,94 | 3 404,52 | 3 665,50 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Ustawa Dzierżawskiego…*, op. cit. oraz danych tabeli 2.2., 2.15. i 2.16. oraz równania 5.8.

Podatek od funduszu płac przyczyniłby się z pewnością do zredukowania klina podatkowego, w rezultacie czego pracownicy otrzymywaliby wyższe wynagrodzenia netto. Taka sytuacja jest korzystna dla pracodawcy, gdyż bez konieczności ponoszenia wyższych kosztów pracownicy otrzymaliby podwyżkę. Najprawdopodobniej na jakiś czas spadłaby presja płacowa ze strony pracowników. Pracodawcy chętniej zatrudnialiby osoby najmniej produktywne (najczęściej te o niskich kwalifikacjach lub niewielkim doświadczeniu zawodowym), gdyż koszty, a tym samym ryzyko pracodawcy w sytuacji, gdyby nowy pracownik nie spełniał jego oczekiwań, maleją.

Obniżenie klina podatkowego do poziomu 30,34%, przy jednoczesnym znacznym uproszczeniu przepisów prawa podatkowego sprawiłoby, że opodatkowanie pracy w Polsce byłoby jednym z najniższych w całej UE. Niższy poziom klina podatkowego (za rok 2016,

patrz tabela 2.17.) odnotowano by jedynie na Malcie (25,12%) i w Irlandii (26,96%). Mogłoby to stanowić zachętę dla zagranicznych inwestorów do przeniesienia działalności lub zakładania filii w Polsce, gdyż czynnik pracy byłby relatywnie tańszy niż w kraju macierzystym. Niższe opodatkowanie pracy oraz łatwiejsze przepisy prawa doprowadziłyby do wzrostu poziomu wolności gospodarczej na tle pozostałych państw świata, co spowodowałoby znaczący awans Polski w rankingach „*Doing business*" i „*Paying Taxes*".

Redukcja kosztów pracy sprawi, że przedsiębiorstwa zdecydowanie rzadziej będą zatrudniać w szarej strefie. Po pierwsze, będzie to znacznie mniej opłacalne niż obecnie, a po drugie - ryzyko będzie niewspółmierne do potencjalnych korzyści. Elementy funduszu płac będą musiały być szczegółowo i z należytą starannością oszacowane w każdym roku podatkowym. Potencjalne zaniżanie funduszu płac (podstawy opodatkowania) będzie łatwo wykrywalne przez organy skarbowe, przez co również spadną koszty egzekucji podatku. Podatnicy zdając sobie sprawę, że po przeprowadzeniu reformy otrzymują zdecydowanie wyższe wynagrodzenia netto nie chcieliby przyjmować ofert pracodawcy, który proponowałby zaniżenie funduszu płac w celu obniżenia kosztów zatrudnienia. Pracownicy zyskując świadomość, ile faktycznie oddają ze swojego wynagrodzenia do budżetu państwa, wiedzieliby również jakie świadczenia mogliby potencjalnie utracić, gdyby pracodawca zdecydował się zaniżyć ich fundusz płac (np. zmniejszenie wysokości przyszłej emerytury). Ograniczenie szarej strefy przyczyni się także do zwiększenia dochodów budżetowych z tytułu opodatkowania pracy.

Do ogólnego funduszu płac w przedsiębiorstwie wliczałyby się również wydatki na zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne. Oznacza to, że wszystkie formy zatrudnienia byłyby opodatkowane w jednakowy sposób. Ujednolicenie opodatkowania wszystkich form zatrudnienia (z wyjątkiem samozatrudnienia) sprawiłoby, że pracodawcy chętniej zatrudnialiby na części i pełne etaty.

Proponowana reforma podatkowa w znacznym stopniu uprościłaby cały system podatkowo-składkowy. Kilka danin publicznych nakładanych na pracę zastąpiłby jeden podatek pobierany u źródła. Pracodawca zobowiązany byłby do wpłaty określonej kwoty na rachunek jednego wyznaczonego podmiotu obsługującego (najprawdopodobniej urzędu skarbowego). Możliwość poboru podatku u źródła sprawi, że liczba podatników zostanie zredukowana ponad jedenastokrotnie (z około 11 milionów zatrudnionych do blisko 1,21 miliona zakładów pracy)[727]. Taka reorganizacja struktury opodatkowania pracy z pewnością wymagałaby mniejszej ilości urzędników skarbowych, którzy dziś w głównej mierze zajmują się właśnie podatkiem

[727] *Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON*, stan na marzec 2019, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

dochodowym. Część obecnej kadry można byłoby zaangażować do zajmowania się podatkami, które wymagają uszczelnienia, tj. podatkiem od towarów i usług oraz akcyzowym, a resztę zredukować, ograniczając w ten sposób wydatki budżetowe na administrację państwową. Ponadto możliwa byłaby likwidacja ZUS, a wszelkie wykonywane przez ten organ uprawnienia i czynności mogłyby zostać przekazane urzędom skarbowym. Rachunki poszczególnych funduszy ubezpieczeniowych byłyby w łatwy sposób administrowane przez pracowników urzędów skarbowych. Uproszczenie systemu opodatkowania pracy znalazłoby swoje odzwierciedlenie w mniejszej liczbie wniosków o indywidualną interpretację przepisów prawa podatkowego. Podatnicy zrozumieliby, w jaki sposób opodatkowane są ich wynagrodzenia, zdawaliby sobie sprawę, jakie faktycznie pracodawca ponosi koszty w związku z ich zatrudnieniem i jaka ich część trafia do budżetu państwa.

Konstrukcja podatku od funduszu płac nie zakłada funkcjonowania żadnych preferencji podatkowych. Zlikwidowane zostałyby wszystkie obecnie przysługujące podatnikom preferencje podatkowe (ulgi, zwolnienia, wspólne rozliczanie z małżonkiem). ZPP w swoim raporcie nie wspomina, czy (i jeżeli tak, to w jakiej wysokości) miałaby obowiązywać kwota wolna od podatku. Najprawdopodobniej również ona zostałaby zlikwidowana i taki wariant przyjęto we wcześniejszych obliczeniach. W związku z tym, że podatnikom nie przysługiwałyby żadne preferencje, to pobór podatku u źródła zdejmie z nich obowiązek wypełniania i składania deklaracji podatkowych. Nie oznacza to jednak, że urzędnicy państwowi nie będą posiadali informacji o faktycznych dochodach pracowników. W łatwy sposób, na podstawie przelewu od pracodawcy, będą mogli wyliczyć wynagrodzenie brutto (całkowity koszt pracy) poszczególnych podatników. Brak konieczności składania zeznań podatkowych pozwoli pracownikom zaoszczędzić czas oraz ograniczyć wydatki, które wielu z nich ponosiło na opłacenie pomocy w poprawnym wypełnieniu deklaracji u doradców podatkowych lub księgowych. Oznacza to, że zostaną zlikwidowane koszty alternatywne, które ponosi podatnik w momencie corocznego rozliczania się z urzędem skarbowym.

Idea podatku od funduszu płac zakłada również brak uwzględniania kosztów uzyskania przychodów. Są one ustalone na zerowym poziomie. Mimo, że nie są one uwzględniane w obliczeniach, to ciężar opodatkowania czynnika pracy znacznie maleje. Zniknęłyby w ten sposób preferencyjne zasady ustalania kosztów podatkowych dla twórców, a więc zniknęłyby dwudziesto- i pięćdziesięcioprocentowe koszty uzyskania przychodów.

Brak preferencji w tym podatku najprawdopodobniej zostałby skrytykowany przez część pracowników i polityków, gdyż uznaliby, że ich likwidacja byłaby niesprawiedliwa społecznie. Należy w tym miejscu podkreślić, że ulgi podatkowe, oprócz zmniejszania ciężaru

podatkowego mają również wywołać skutki fiskalne, które nie są jednak w praktyce realizowane. Najlepszym przykładem jest tutaj ulga rodzina z tytułu posiadania dzieci. Miała ona przysłużyć się do zwiększenia dzietności, lecz tak się nie stało. Z kolei koszty uzyskania przychodów wyrażone kwotowo, bądź procentowo, nie zawsze są uzasadnione ekonomicznie i nie wyrażają faktycznie poniesionych kosztów w związku z wykonywaniem danej pracy.

W przeciwieństwie do podatku dochodowego, podatek od funduszu płac mógłby się okazać motywatorem do lepszej i bardziej wydajnej pracy. Znaczny wzrost wynagrodzeń mógłby doprowadzić do wzrostu produktywności pracowników. Liniowe, a na dodatek niższe opodatkowanie wynagrodzeń wzbudziłoby u wszystkich osób poczucie sprawiedliwie i proporcjonalnie rozłożonego ciężaru podatkowego. Przeciwnicy liniowego opodatkowania z pewnością zarzucą koncepcji podatku od funduszu płac, że ten rodzaj daniny publicznej nie uwzględnia indywidualnej zdolności płatniczej podatnika. Należy jednak wspomnieć, że progresywność klina podatkowego w obecnym systemie opodatkowania pracy jest nieznaczna. W związku z tym, bardziej sprawiedliwa wydaje się jego redukcja dla wszystkich grup pracowników, tak aby osiągali wyższe wynagrodzenia netto, aniżeli opowiadanie się za nieefektywną progresją. Wyższe płace przyczyniłyby się do zwiększenia popytu globalnego w gospodarce, a w efekcie do zwiększenia dochodów z tytułu podatków konsumpcyjnych. Podatek od towarów i usług oraz akcyzowy są najbardziej wydajnymi fiskalnie podatkami z punktu widzenia budżetu państwa (patrz tabela 5.6.), w związku z tym redystrybucja dochodów pozostałaby na tym samym poziomie lub byłaby bardziej efektywna i sprawiedliwa.

Wprowadzenie podatku od funduszu płac pozwoliłoby również przedsiębiorstwom zredukować koszty i czas obsługi kadrowo-płacowej. Pracodawca musiałby wyliczyć jedynie proporcjonalną kwotę daniny, którą należałoby przelać na rachunek urzędu skarbowego, gdzie środki byłyby dzielone na poszczególne subkonta.

Reforma systemu opodatkowania pracy, oparta w szczególności na proporcjonalnym ciężarze dla wszystkich pracowników, byłaby sposobnością do przeprowadzenia zmian w systemie emerytalnym. Mogłyby one się opierać na koncepcji emerytury obywatelskiej, czyli równego świadczenia wypłacanego z budżetu państwa wszystkim osobom, które osiągną wiek emerytalny. Byłoby to swoiste przejście z obecnego systemu ubezpieczeniowego na system zaopatrzeniowy. Od kwoty zapłaconego podatku od funduszu płac od każdego zatrudnionego, byłaby odprowadzana równa kwota (składka) na subkonto funduszu emerytalnego. Skutki fiskalne oraz pozafiskalne wprowadzenia systemu zaopatrzeniowego przedstawiono w dalszej części rozprawy.

Przyjęcie za podstawę opodatkowania funduszu płac wymusza na ustawodawcy nie

tylko konieczność stworzenia odrębnej ustawy o podatku od funduszu płac, ale także zmianę ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, w której zawarte byłyby przepisy dotyczące opodatkowania m.in. dochodów z tytułu prowadzenia indywidualnej działalności gospodarczej, dochodów z kapitału, dywidend, zbycia nieruchomości, najmu itp. Aby zapobiec częstym nowelizacjom ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wzorem ustaw dotyczących uproszczonych form opodatkowania, przepisy dotyczące obciążeń dochodów z różnych źródeł zapisane mogłyby być w osobnych aktach prawnych. Reforma systemu opodatkowania dochodów mogłaby zakładać, że świadczenia emerytalne oraz renty zostałyby wyłączone z opodatkowania (unettowione). Opodatkowanie emerytur oraz rent jest skrajnie nieuzasadnione, gdyż dochody z tego tytułu są redystrybuowane (w tym także ponownie na świadczenia emerytalne i renty). Taka sytuacja sprawia, że emerytów i rencistów często określa się mianem „*wirtualnych/fikcyjnych płatników*”[728]. Takie przepływy budżetowe sprawiają, że koszty obsługi całego systemu wzrastają.

Wprowadzenie podatku od funduszu płac nie rozwiązuje problemu regresywnego opodatkowania osób prowadzących działalność gospodarczą. W powyższych obliczeniach przyjęto, że samozatrudnieni oraz pracodawcy (5,276 mln osób) opłacaliby podatek na zasadach ogólnych. Oszacowano, że całkowite wpływy z tytułu opodatkowania przedsiębiorców musiałyby wynosić 105,430 mld zł. Zatem każdego miesiąca musieliby oni opłacać podatek o przeciętnej wysokości 1 665,20 zł. Wówczas reforma byłaby całkowicie neutralna dla budżetu państwa. Oznacza to jednak wzrost średniej wysokości klina podatkowego dla samozatrudnionych z 30,83% do 34,07% (por. tabela 4.8.). W tym wypadku można by zastosować liniowe opodatkowanie dochodów przedsiębiorców lub w celu uniknięcia agresywnej optymalizacji uzależnić wysokość daniny od osiąganych przez nich przychodów (tzw. podatek obrotowy). Zwłaszcza druga propozycja jest promowana przez Centrum im. Adama Smitha, jako znacznie uproszczony i bardziej sprawiedliwy sposób opodatkowania osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą oraz osób prawnych[729].

### 5.2.5. Ujemny podatek dochodowy (z ang. *Negative Income Tax*)

Sytuacja uczestników rynku pracy jest uzależniona od dynamicznie zachodzących na nim przemian, zwłaszcza globalizacji. Wywiera ona coraz większy wpływ na relacje pomiędzy

[728] **R. Gwiazdowski**, *Matrix podatkowy - zlikwidujmy podatki dochodowe!*, Wprost, nr 26(1331)/2008.
[729] *Jak zmienić polski system podatkowy – propozycja Centrum im. Adama Smitha*, www.ksiegowosc.infor.pl/podatki/podatki-osobiste/pit/307905,Jak-zmienic-polski-system-podatkowy-propozycja-Centrum-im-Adama-Smitha.html [dostęp 06.02.2019].

pracownikami i pracodawcami oraz prowadzi do uelastycznienia stosunku pracy[730]. Zmiany prowadzące do uelastycznienia form zatrudnienia skutkowały w Polsce obniżeniem standardu norm prawa pracy, co przyczyniło się do podziału (segmentacji) rynku pracy na rynek wtórny – z niskimi płacami i gorszymy warunkami pracy oraz pierwotny, w skład którego wchodzą trudniej dostępne, lecz atrakcyjne stanowiska. W obrębie segmentu pierwotnego funkcjonują zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, którzy mają zapewnioną stabilną sytuację zawodową i najczęściej wysokie wynagrodzenia. Z kolei sytuacja panująca w segmencie wtórnym jest rezultatem przewagi pracodawcy nad pracownikami. Na rynku wtórnym funkcjonują pracownicy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych lub w niepełnym wymiarze czasu, przez co szanse rynkowe tych pracowników są zdecydowanie mniejsze[731]. Wzrost niepewności wśród pracowników wtórnego segmentu przyczynia się do stopniowego kształtowania grupy społecznej zwanej prekariatem[732]. Do prekariuszy należą osoby, które odczuwają brak bezpieczeństwa na rynku pracy, wynikający z[733]:

- braku możliwości podjęcia pracy zarobkowej;
- zagrożenia utraty zatrudnienia, posiadania pracy sezonowej lub objęcia warunkami umów cywilnoprawnych;
- niepewności zakresu wykonywanych przez siebie czynności;
- nieposiadania stałego lub adekwatnego do zakresu obowiązków dochodu;
- braku lub utrudnionego dostępu do świadczeń emerytalnych, rentowych, chorobowych, itp.;
- narażenia na wypadki i negatywne skutki wykonywania zawodu;
- nieposiadania odpowiedniego wykształcenia lub doświadczenia oraz braku szans na zdobywanie nowych umiejętności i poszerzanie kwalifikacji;
- braku reprezentacji w sferze polityki rynku pracy przez partie lub związki zawodowe.

Grupę prekariuszy tworzą więc pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, których tworzenie i likwidacja uzależniona jest od wahań cykli koniunkturalnych. W ich przypadku okresy zatrudnienia przeplatają się z okresami bezrobocia. Osoby te zagrożone są wpadnięciem w tzw. „*pułapkę prekarności*", rozumianą jako sytuację, w której podjęcie niskopłatnej lub

[730] **Z. Wiśniewski**, *Rynki pracy w przyszłości – deregulacja a zatrudnienie*, w: **S. Borkowska** (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004, s. 286-289.
[731] **Z. Wiśniewski**, *Aktywność zawodowa i formy zatrudnienia w Polsce*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 511/2018, s. 270.
[732] **A. Pałęcka, P. P. Plucienniczak**, *Niepewne zatrudnienie, lęk i działania zbiorowe. Trzy wymiary prekarności*, Kultura i Społeczeństwo, nr 4/2017, s. 61-65.
[733] **G. Standing,** *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014, s. 49.

tymczasowej pracy może prowadzić do obniżenia dochodu rozporządzalnego w przyszłości[734]. Ryzyko to dotyczy głownie młodych i niedoświadczonych pracowników, osób starszych, kobiet, które łączą aktywność zawodową z wychowaniem dzieci, osób niepełnosprawnych, mniejszości etnicznych i rasowych oraz imigrantów[735]. Są to zatem grupy pracowników, których przedsiębiorstwa nie chcą zatrudniać lub robią to w oparciu o nietypowe formy. Pracodawcy w związku z ich pełnoprawnym zatrudnieniem narażają się na zbyt wysokie koszty (m.in. szkoleń, częstej rotacji, BHP) oraz obawiają się niskiej produktywności tych pracowników. W praktyce łatwiej jest uelastyczniać rynki pracy, niż kompensować społeczne skutki pracy prekaryjnej[736]. Aby rozwiązać problem nagminnie stosowanych umów cywilnoprawnych lub zatrudnienia tymczasowego, zaleca się stosowanie zatrudnienia subsydiowanego. To rozwiązanie jest formą pomocy finansowej dla pracodawcy stanowiącą zachętę do zatrudnienia, zakładającą redukcję kosztów ponoszonych na zatrudnienie pracowników.

W celu rozwiązania problemu najsłabiej wykwalifikowanych, niedoświadczonych i najsłabiej uposażonych pracowników, należy politykę zatrudnienia subsydiowanego ukierunkować na podażową stronę rynku pracy. Instrumentem wykorzystywanym w ramach tych działań może być negatywny (ujemny) podatek dochodowy (z ang. *Negative Income Tax* – NIT). Negatywny podatek dochodowy wbrew swojej nazwie nie jest daniną publiczną. Należy go traktować jako formę subsydium wypłacanego przez państwo obywatelom, którzy uzyskują dochody poniżej określonego minimum[737]. Pojęcie ujemnego podatku dochodowego pojawiło się po raz pierwszy na początku lat 40. XX wieku za sprawą brytyjskiej pisarki i działaczki społecznej Juliet Rhys-Williams, a w 1944 roku jej koncepcja znalazła się w planach reform systemu podatkowego Wielkiej Brytanii, którą zaproponowała Partia Liberalna, lecz ze względu na wysokie koszty nie została ostatecznie wdrożona[738]. Idea negatywnego podatku dochodowego wróciła w latach 60. i 70. XX wieku w Stanach Zjednoczonych za sprawą Miltona Friedmana[739]. Zwracał on uwagę, że obowiązujący system wsparcia socjalnego jest sprzeczny

---

[734] **G. Standing**, *Karta prekariatu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015, s. 33.
[735] **M. Guzikowski**, *Bezwarunkowy dochód podstawowy a negatywny podatek dochodowy – alternatywne metody likwidacji „pułapki prekarnośći"*, Współczesne Problemy Ekonomiczne, nr 2(15)/2017, s. 33-34.
[736] **Z. Wiśniewski**, *Elastyczne rynki pracy: moda czy konieczność*, w: **Z. Wiśniewski** (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi – wyzwania u progu XX wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2001, s. 309-310.
[737] **D. J. Snower**, *Unemployment Benefits Versus Conditional Negative Income Taxes*, IMF Working Paper, No. 95(65)/1995, s. 4-6; **W. Williams**, *Honest Numbers and Democracy. Social Policy Analysis in the White House, Congress and the Federeal Agencies*, Goergetown University Press, Waszyngton 1998, s. 96.
[738] **E. L. Forget,** *Canada: The Case for Basic Income*, w: **M. C. Murray, C. Pateman** (red.), *Basic Income Worldwide. Horizons of Reform*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2012, s. 83.
[739] **U. Islam, U. Colombino**, *The case for negative income tax with flat tax in Europe. An empirical optimal taxation exercise*, Working Paper Series of Society for the Study of Economic Inequality, No. 454/2018, s. 2.

z wizją wolnego społeczeństwa i wolnego rynku, a ulgi podatkowe są nieefektywne, gdyż dotyczą jedynie wąskiej grupy osób. W jego opinii transfery pieniężne są wykorzystywane przez beneficjentów w sposób budzący poważne kontrowersje i wątpliwości (np. używki), a pomoc w formie rzeczowej ogranicza swobodę w zakresie jej rozdysponowania[740]. W długim okresie prawdziwymi beneficjentami skomplikowanego systemu pomocy socjalnej są nie osoby jej potrzebujące, lecz grupy urzędników, którzy zarządzają jego administrowaniem[741]. Friedman postulował zniesienie wszelkich zasiłków (w tym dla bezrobotnych) oraz płacy minimalnej i wprowadzenie subsydium wypłacanego dla osób pracujących i emerytów osiągających dochody poniżej minimum socjalnego[742]. Negatywny podatek dochodowy miał dotyczyć również najbiedniejszych osób, które prowadzą samodzielną działalność gospodarczą. Wyłączeni z tej formy pomocy mieliby być bezrobotni[743], uczący się nieletni, studenci oraz osiągający dochody wyłącznie z kapitału[744]. Negatywny podatek dochodowy miałby być wypłacany z mocą wsteczną, a więc po zakończeniu roku podatkowego[745]. W rozważaniach Friedmana kwotę wolną od opodatkowania stanowić miała wysokość minimum socjalnego. Maksymalna wartość otrzymywanego subsydium miałaby być nie wyższa niż ustawowo określana dolna granica ubóstwa (minimum egzystencji). W oparciu o przedstawioną koncepcję w równaniu 5.10. zaprezentowano sposób wyliczania stawki ujemnego podatku dochodowego. Jest ona równa ilorazowi minimum egzystencji i minimum socjalnego.

**Równanie 5.10. Stawka ujemnego podatku dochodowego**

$$\text{Stawka NIT} = \frac{\text{Minimum egzystencji}}{\text{Minimum socjalne}} \cdot 100\%$$

Źródło: **K. Górka, M. Łuszczyk, A. Thier**, *Ujemny podatek dochodowy jako neoliberalne rozwiązanie dla polityki społecznej*, Barometr regionalny, nr 14(4)/2016, s. 67.

Z kolei w równaniu 5.11. wyznaczono sposób wyliczania wysokości subsydium. Wynika z niego, że wraz ze wzrostem dochodów wysokość subsydium ulegałaby zmniejszeniu

[740] **F. Modigliani, J-P. Fitoussi, B. Moro, D. Snower, R. Solow, A. Steiherr, P. S. Labini**, *An Economist's Manifesto on Unemployment in the European Union*, w: **A. Heshmati, A. Tausch** (red.), *Roadmap to Bangalore?: Globalization, the EU's Lisbon Process and the Structures of Global Inequality*, Nova Science Publishers, Nowy Jork 2007, s. 171.

[741] **M. Belka**, *Doktryna ekonomiczno-społeczna Miltona Friedmana*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986, s. 332.

[742] **K. Widerquist**, *A failure to communicate: What (if anything) can we learn from the negative income tax experiments?*, Journal of Socio-Economics, No. 34(1)/2005, s. 4-5.

[743] M. Friedman w początkowej koncepcji negatywnego podatku dochodowego zakładał, że powinien on objąć również bezrobotnych. W latach 80. XX wieku wycofał się z tego twierdzenia i przyznał, że bezrobotni zadowoliliby się samą subwencją i nie wyrażaliby chęci do podjęcia pracy.

[744] **D. J. Snower**, *Challenges to Social Cohesion and Approaches to Policy Reform*, w: *Societal Cohesion and the Globalising Economy. What Does the Future Hold?*, OECD 1997, s. 52-53.

[745] **G. Standing**, *Alternatywy dla dochodu podstawowego: przegląd krytyczny*, Praktyka Teoretyczna, nr 2(24)/2017, s. 32.

o kwotę równą uzyskiwanym dochodom pomnożonym przez stawkę negatywnego podatku dochodowego.

**Równanie 5.11. Wysokość subsydium z tytułu negatywnego podatku dochodowego**

$$\text{Subsydium} = (\text{minimum socjalne - dochód}) \cdot \text{stawka NIT}$$

Źródło: **K. Górka, M. Łuszczyk, A. Thier**, *Ujemny podatek…*, op. cit., s. 67.

W tabeli 5.16. obliczono wysokości subsydiów jakie przysługiwałyby rodzinie z dwojgiem dzieci oraz poziom dochodów rozporządzalnych po ich otrzymaniu. Zaprezentowane przykładowe dochody są niższe od minimum socjalnego (kwoty wolnej od podatku) zatem nie powstałby dla nich obowiązek zapłaty podatku dochodowego. Uzyskiwanie dochodów na poziomie minimum socjalnego lub wyższych, powodowałoby zaprzestanie subsydiowania i obligowałyby do zapłaty podatku dochodowego od osób fizycznych. Z obliczeń wynika, że negatywny podatek dochodowy jest formą uzupełniania dochodów i wciąż może być utożsamiany z zasiłkiem dla najuboższych pracowników.

**Tabela 5.16. Kalkulacja dochodu rozporządzalnego z negatywnego podatku dochodowego w oparciu o poziom granic ubóstwa**

| Wyszczególnienie | Wysokość subsydium dla czteroosobowego gospodarstwa pracowniczego (małżeństwo z dwojgiem dzieci) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Roczny dochód z pracy (w zł) [1] | 0,00 | 3 000,00 | 5 000,00 | 7 000,00 | 10 000,00 | 10 467,84 | > 10 467,84 |
| Kwota wolna od opodatkowania (w zł) | 10 467,84 | | | | | | |
| Roczne minimum socjalne dla jednej osoby – granica niedostatku (w zł) [2] | $872{,}32 \cdot 12 \text{ miesięcy} = 10\,467{,}84$ | | | | | | |
| Roczne minimum egzystencji dla jednej osoby – granica ubóstwa (w zł) | $472{,}04 \cdot 12 \text{ miesięcy} = 5\,664{,}48$ | | | | | | |
| Stawka NIT (w %) [3] | $\frac{5\,664{,}48 \text{ zł}}{10\,467{,}84 \text{ zł}} \cdot 100\,\% = 54{,}11$ | | | | | Nie dotyczy | |
| Wysokość subsydium (w zł) [4] = ([2] -[1]) · [3] | 5 664,48 | 4 041,08 | 2 958,82 | 1 876,56 | 253,16 | 0,00 | 0,00 |
| Dochód rozporządzalny (w zł) [1] + [4] | 5 664,48 | 7 041,08 | 7 958,82 | 8 876,56 | 10 253,16 | 10 467,84 | Zależny od formy opodatkowania |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o poziomie minimum egzystencji w 2016 roku* oraz *Informacji o poziomie minimum socjalnego w 2016 roku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2017 oraz równania 5.10. i 5.11.

W tabeli 5.17. zaprezentowano szacowaną liczbę osób otrzymujących dochody poniżej minimum egzystencji i minimum socjalnego w Polsce w 2016 roku według źródła pochodzenia dochodu. Z danych w niej zawartych wynika, że 1,258 mln pracujących i ich rodziny żyje w skrajnym ubóstwie, natomiast 8,435 mln pracowników zarabia mniej niż wynosi minimum

socjalne. Zatem łączna liczba osób, które byłyby beneficjentami subsydium z tytułu negatywnego podatku dochodowego wynosiłaby 9,693 mln osób, co przekłada się na 40,87% wszystkich osób osiągających dochody.

**Tabela 5.17. Szacowana liczba osób pracujących i otrzymujących dochody poniżej minimum egzystencji i minimum socjalnego w Polsce w 2016 roku**

| Źródło pochodzenia dochodów | Liczba osób (w tys.) [1] | Udział osób z danej grupy otrzymujący dochody poniżej minimum egzystencji (w %) [2] | Liczba osób z danej grupy otrzymujący dochody poniżej minimum egzystencji (w tys.) [1] · [2] | Udział osób z danej grupy otrzymujący dochody poniżej minimum socjalnego (w %) [3] | Liczba osób z danej grupy otrzymujący dochody poniżej minimum socjalnego (w tys.) [1] · [3] |
|---|---|---|---|---|---|
| Zatrudnienie na podstawie stosunku pracy | 10 920,74 | 3,90 | 425,91 | 34,60 | 3 778,58 |
| Praca na własny rachunek w sektorze rolniczym | 2 267,72 | 11,00 | 249,45 | 50,60 | 1 147,47 |
| Praca na własny rachunek poza sektorem rolniczym | 1 775,95 | 2,20 | 39,07 | 25,40 | 451,09 |
| Emerytura | 6 337,00 | 3,90 | 247,14 | 30,90 | 1 958,13 |
| Renta | 1 183,00 | 8,50 | 100,56 | 44,80 | 529,98 |
| Inne źródła | 1 232,59 | 15,90 | 195,98 | 46,20 | 569,46 |
| Razem | 23 717,00 | - | 1 258,11 | - | 8 434,71 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 3.1. i 3.10. oraz *Ubóstwo w Polsce w latach 2015 i 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017.

Znając odsetek osób, które osiągają dochody poniżej minimum egzystencji i minimum socjalnego, w równaniu 5.12. obliczono przybliżoną wartość wydatków budżetowych związanych z wypłatą subsydiów. Do obliczeń przyjęto uproszczenie, że w przypadku osób żyjących w skrajnym ubóstwie wartość subsydium będzie właściwa poziomowi rocznych dochodów na poziomie 3 000 zł, a w przypadku żyjących poniżej minimum socjalnego właściwa dochodom w wysokości 7 000 zł. Wydatki budżetu państwa niezbędne do pokrycia subsydiów wypłacanych z tytułu negatywnego podatku dochodowego wyniosłyby około 20,912 mld zł. Są to o 13,332 mld zł mniejsze wydatki niż te, które zostały poniesione w ramach pomocy społecznej w 2016 roku[746].

**Równanie 5.12. Szacowana wysokość wydatków subsydialnych z tytułu negatywnego podatku dochodowego**

$$1\,258{,}11 \text{ tys. osób} \cdot 4\,041{,}08 \text{ zł} + 8\,434{,}71 \text{ tys. osób} \cdot 1\,876{,}56 \text{ zł} = 20\,912\,362\,556{,}40 \text{ zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.16. i 5.17.

[746] W 2015 roku wydatki budżetu państwa na pomoc społeczną wynosiły 14,685 mld zł, w 2016 – po wprowadzeniu od kwietnia programu „Rodzina 500+" – 34,234 mld zł, a w 2017 - 48,159 mld zł. *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa w latach 2015-2017*.

Idea negatywnego podatku dochodowego zakłada konieczność likwidacji płacy minimalnej. Relatywnie wysoki odsetek przedsiębiorców uważa, że jej wysokość stanowi barierę do tworzenia miejsc pracy (patrz tabela 4.30.). Oznacza to, że mechanizm negatywnego podatku dochodowego w pośredni sposób obniżyłby koszty pracy, zwłaszcza osób najsłabiej wykwalifikowanych i bez doświadczenia zawodowego. Pracodawcy mogliby zatrudnić pracowników za niższe stawki poniżej obecnej płacy minimalnej, a jeżeli pracownik nie osiągnąłby dochodów na poziomie minimum socjalnego, zostałoby mu to zrekompensowane w postaci subsydium z tytułu negatywnego podatku dochodowego. Jeżeli koszt zatrudnienia takiego pracownika byłby niższy, to pracodawcy chętniej by ich zatrudniali. Pomogłoby to zdobyć doświadczenie osobom wkraczającym na rynek pracy i o niskich kwalifikacjach. Skutkiem likwidacji płacy minimalnej w Polsce byłoby przyznawanie pracownikom wynagrodzeń nieadekwatnych do wykonywanych czynności lub proponowanie pracy jedynie na część etatów, bądź tymczasowej, tłumacząc ten fakt rekompensatą w postaci negatywnego podatku dochodowego.

Likwidacja zasiłków (w szczególności dla bezrobotnych) i wypłacanie subsydium w ramach negatywnego podatku dochodowego wyłącznie najuboższym pracownikom wymusi na bezrobotnych lub biernych zawodowo podjęcie zatrudnienia. Mechanizm negatywnego podatku dochodowego powinien zatem przyczynić się do aktywnego poszukiwania pracy, skrócenia okresu trwania bezrobocia. Z jednej strony - pracownicy najsłabiej uposażeni lub najsłabiej wykwalifikowani chcąc uzyskiwać coraz to wyższe wynagrodzenia musieliby się rozwijać (szkolenia, kursy, studia), z drugiej zaś strony – pewien odsetek społeczeństwa zadowoliłby się wysokością uzyskiwanego subsydium i zrezygnowałby z rozwoju zawodowego. Wśród osób, które dotychczas były bezrobotne lub mało zarabiały, wzrośnie poczucie wartości, gdyż praca wiąże się z poczuciem bycia użytecznym dla społeczeństwa oraz przynosi satysfakcję. Bez zasiłków bezrobotni będą musieli zmotywować się do pracy, gdyż tylko w ten sposób zapewnią sobie i swojej rodzinie godne warunki życia. Zatem ujemny podatek dochodowy może być narzędziem wyrównywania szans na rynku pracy.

Jednym z głównych celów wprowadzenia negatywnego podatku dochodowego miałoby być zmniejszenie nierówności dochodowych i majątkowych w społeczeństwie. Jednakże redystrybucji dochodów budżetowych towarzyszy redystrybucja bezpieczeństwa. Państwo, które realizuje taką politykę społeczną faworyzuje mniej pracowitych, zaradnych i przedsiębiorczych kosztem bogatszych, którzy najczęściej swój status osiągnęli ciężką pracą. Z pewnością będzie to budziło kontrowersje i poczucie niesprawiedliwości wśród tej części społeczeństwa, która subsydium nie będzie otrzymywała. Wzrost liczby potencjalnych beneficjentów negatywnego podatku dochodowego mógłby w niedalekiej przyszłości prowadzić do zwiększenia wymiaru

opodatkowania lub poszerzenia bazy podatkowej, co może zniechęcić bardziej zaradnych i przedsiębiorczych podatników do bardziej efektywnej pracy, gdyż włożony w nią wysiłek lub poniesione ryzyko (w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej) nie będzie w adekwatnym stopniu zrekompensowane wyższymi dochodami rozporządzalnymi. Niekiedy podkreśla się, że negatywny podatek dochodowy jest tzw. „*dywidendą społeczną*", która będzie uznawana za karę za bycie pracowitym i bogatszym. M. Friedman uważał natomiast, że jest to zdecydowanie lepsze rozwiązanie, niż wypłacanie zasiłków społecznych, które nazywał „*darmowymi obiadami*".

Niewątpliwą ułomnością negatywnego podatku dochodowego jest jego wypłacanie z mocą wsteczną, a więc po zakończeniu roku podatkowego. Oznacza to, że subsydium byłoby przyznawane selektywnie, w oparciu o kryterium dochodowe ze wszystkimi jego wadami. Podatnicy wciąż musieliby wypełniać oraz składać deklaracje podatkowe. M. Friedman w koncepcji negatywnego podatku dochodowego nie ujął, czy podatnicy musieliby wnioskować o przyznanie subsydium, czy też byłoby ono wypłacane po weryfikacji złożonych deklaracji dochodowych. W pierwszym przypadku konieczne byłoby zwiększenie ilości urzędników administracyjnych, niezbędnych do obsługi tego systemu, co zwiększyłoby wydatki budżetowe. Rozsądniejszym rozwiązaniem jest założenie, aby instytucją obsługującą przyznawanie i wypłaty subsydiów byłyby urzędy skarbowe, które podobnie jak w przypadku zwrotów nadpłaconego podatku wypłacałyby świadczenie po złożeniu deklaracji. Wypłacanie subsydium dopiero po zakończeniu roku podatkowego oznacza, że potrzebujący nie otrzymaliby pomocy w momencie najpilniejszej potrzeby. Taka forma pomocy może bardziej przypominać formę „*nadzwyczajnego zysku*", niż zabezpieczenia stałego źródła dochodu gwarantującego godne i bezpieczne życie. Pewnym usprawiedliwieniem jest tutaj prostota systemu pomocy społecznej opartej na negatywnym podatku dochodowym, gdyż każdy pracownik, nawet ten otrzymujący wynagrodzenie o różnej wysokości każdego miesiąca, potrafiłby obliczyć potencjalną kwotę subsydium, którą otrzymałby i miałby do dyspozycji po zakończeniu roku podatkowego.

W obecnych realiach dochód z pracy staje się relatywnie droższy (wymagający więcej wysiłku) w stosunku do względnie tańszego czasu wolnego. Skłania to pracowników do ograniczenia podaży pracy lub stagnacji w jej produktywności, gdyż im wyższe otrzymuje wynagrodzenie tym wyższe podatki będzie płacił. Proponowane rozwiązanie wbrew temu, co postulował M. Friedman nie będzie motywowało do bardziej wydajnej pracy. Dla najmniej zarabiających bardziej efektywna praca, a co za tym idzie osiąganie wyższych dochodów, stałaby się mniej opłacalna niż niższe zarobki, ale subsydiowane transferem z budżetu państwa. Taka sytuacja będzie skutkowała wzrostem stopy preferencji czasowych, gdyż podatnicy będą się

skupiać jeszcze bardziej na konsumpcji niż na oszczędzaniu lub inwestowaniu.

Ujemny podatek dochodowy może przyczynić się do rozrostu szarej strefy. Pracownicy, niekoniecznie ci najmniej zarabiający, otrzymaliby bodziec do zaniżania swoich dochodów tak, aby otrzymać subsydium. W ten sposób wzrosłyby wydatki budżetu państwa w ramach pomocy społecznej i spadłyby dochody z tytułu opodatkowania pracy. Osoby uzyskujące dochody niewiele powyżej określonego minimum socjalnego byłyby też zachęcane przez pracodawców do podjęcia pracy nierejestrowanej. Aby zapobiec tego typu praktykom należałoby zwiększyć skalę kontroli PIP i wymierzanie dotkliwych kar dla pracowników i przedsiębiorców.

Ustawodawca powinien rozważyć, czy negatywnym podatkiem dochodowym powinny być objęte również osoby prowadzące działalność gospodarczą. Powszechne mogą być przypadki nieuzasadnionych ekonomicznie wydatków, które samozatrudniony uzna za koszty uzyskania przychodów, tak aby osiągnąć dochody pozwalające zakwalifikować się do przyznania subsydium. Takie praktyki z pewnością byłyby stosowane na szeroką skalę i musiałyby być weryfikowane przez aparat skarbowy, a to będzie generowało większe wydatki.

Współcześnie system pomocy społecznej bazujący na negatywnym podatku dochodowym jest marginalizowany. Radykalnie lewicowe partie polityczne z różnych stron globu częściej postulują wprowadzenie instytucji bezwarunkowego (minimalnego) dochodu podstawowego, czyli ryczałtowego świadczenia w skali roku, które miałby otrzymywać każdy obywatel państwa niezależnie od statusu zatrudnienia. Dwa jedyne znane przypadki implementacji ujemnego podatku dochodowego to Stany Zjednoczone na przełomie lat 60. i 70. XX wieku oraz Izrael w 2005 roku. W obu państwach były to programy pilotażowe, ale w Izraelu jest on wciąż kontynuowany i udoskonalany. Eksperyment przeprowadzony w Stanach Zjednoczonych (New Jersey, Denver, niektóre regiony Seattle, Minnesota) nie przyniósł jednoznacznych rezultatów. Jego implementacja pozwoliła około 10% osób bezrobotnych objętych pilotażem na znalezienie zatrudnienia, a około 4% najsłabiej uposażonych pracowników otrzymało podwyżki płac. Negatywny podatek dochodowy był zatem instrumentem aktywizującym do poszukiwania pracy. Jednakże, wiele osób objętych badaniem deklarowało chęć podjęcia pracy jedynie na część etatu, tak aby otrzymać jak najwyższe subsydium oraz posiadać więcej czasu wolnego. Spadła również podaż pracy wśród bezrobotnych kobiet, które nie chciały pracować, gdyż wciąż przysługiwały im zasiłki rodzinne. W raporcie z badań z 1975 roku wskazano również wiele pozapłacowych efektów przeprowadzonego eksperymentu. Zmniejszeniu uległa liczba zwolnień chorobowych, co przyczyniło się do pośredniego zmniejszenia kosztów alternatywnych pracodawców. Zaobserwowano zmniejszenie zjawiska porzucania nauki przez młodzież przed jej formalnym ukończeniem, a osoby dorosłe deklarowały chęć kontynuowania nauki,

którą przed laty porzuciły. W ten sposób zwiększała się jakość kapitału ludzkiego[747].

Negatywny podatek dochodowy w Izraelu wprowadzono w czterech regionach największego bezrobocia, gdzie powstały centra przekwalifikowania pracowników. Miało to umożliwić bezrobotnym zdobycie podstawowych umiejętności i wiedzy do wykonywania najprostszych prac. Okazało się, że po 15 miesiącach około 17% osób objętych programem znalazło pracę na pełen etat, korzystając jednocześnie z subsydium z tytułu negatywnego podatku dochodowego, podczas gdy w grupie bezrobotnych korzystających z zasiłków zatrudnienie znalazło tylko 7%. Ponadto ponad połowa osób objętych pilotażem zwiększyła dochody w takim stopniu, że utraciła prawo do poboru zasiłku społecznego dla najuboższych. Według raportu Departamentu Badań Banku Izrael negatywny podatek dochodowy zmniejszył o 4,5% liczbę rodzin żyjących poniżej poziomu egzystencji[748]. Programy pilotażowe z ujemnym podatkiem dochodowym przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych i Izraelu pokazują, że może on być alternatywnym i skutecznym instrumentem polityki społecznej i rynku pracy. W Polsce wymagałoby to jednak dialogu społecznego i uzyskania akceptacji obywateli.

### 5.2.6. Redukcja klina podatkowego poprzez zmianę stawki podatku od dochodów osobistych, kosztów uzyskania przychodów oraz kwoty wolnej od opodatkowania

Wysokość należnego podatku dochodowego od osób fizycznych zależy od ustawowo ustalanej stawki podatku, kosztów uzyskania przychodów, jak i kwoty wolnej od opodatkowania. Koszty uzyskania przychodów uzyskanych z tytułu stosunku pracy określa się w zależności od zawartych umów o pracę i miejsca zatrudnienia. Nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych spowodowała ponad dwukrotny wzrost wysokości zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodów (w tabeli 5.18. przedstawiono ich wysokość przed i po zmianach). Podwyższone koszty uzyskania przychodu w ujęciu miesięcznym mają zastosowanie od 1 października 2019 roku. W uzasadnieniu zmian ustawodawca wskazał, że ówczesna wysokość kosztów uzyskania przychodów od ponad dekady była taka sama i nie odpowiadała sytuacji panującej na rynku pracy. W celu zwiększenia dochodów rozporządzalnych gospodarstw domowych zdecydowano się je podwyższyć, co miało w następstwie zmniejszyć klin podatkowy[749].

---

[747] **M. Guzikowski**, *Bezwarunkowy dochód…*, op. cit., s. 38.
[748] **T. Pompowski**, *Izrael zwalcza ubóstwo podatkiem negatywnym*, www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/izrael-podatek-negatywny/ [dostęp 23.10.2018].
[749] Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy zmieniającej ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawę o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw, druk nr 3714, http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3714 [dostęp 12.10.2019].

**Tabela 5.18. Koszty uzyskania przychodów w podatku dochodowym od osób fizycznych**

| Przychody podatnika | Wysokość kosztów uzyskania przychodów (w zł) | | |
|---|---|---|---|
| | Okres | Od 01.01.2008 roku do 30.09.2019 roku | Od 01.10.2019 roku[750] |
| Z jednego stosunku pracy w miejscu zamieszkania | Miesięcznie | 111,25 | 250,00 |
| | Rocznie | 1 335,00 | 3 000,00 |
| Z kilku stosunków pracy w miejscu zamieszkania | Nie może przekroczyć rocznie | 2 002,05 | 4 500,00 |
| Z jednego stosunku pracy dla osób dojeżdżających | Miesięcznie | 139,06 | 300,00 |
| | Rocznie | 1 668,72 | 3 600,00 |
| Z kilku stosunków pracy dla osób dojeżdżających | Nie może przekroczyć rocznie | 2 502,56 | 5 400,00 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. 2019 poz. 1835.

Rządowe zmiany kosztów uzyskania przychodów będą miały swoje odzwierciedlenie w wyższych wynagrodzeniach osiąganych przez zatrudnionych, jednakże koszt pracodawcy pozostanie bez zmian. W tabeli 5.19. przeprowadzono symulację wpływu kosztów uzyskania przychodów dla podatnika pracującego w miejscu zamieszkania, niekorzystającego z żadnych ulg i zwolnień i zarabiającego przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku. Podniesienie kosztów uzyskania przychodów od 01.10.2019 roku sprawi, że podatnik ten będzie zobowiązany do zapłaty niższego o 25 zł podatku dochodowego niż dotychczas, co skutkowałoby obniżeniem klina podatkowego o 0,51 p. proc. Z kolei pięciokrotne zwiększenie poziomu kosztów uzyskania przychodów (w stosunku do stanu sprzed reformy z 2019 roku) przełożyłoby się na spadek klina podatkowego o 1,64 p. proc. w wyniku mniejszego o 80 zł zobowiązania podatkowego. Każdorazowemu zwielokrotnieniu kosztów uzyskania przychodów towarzyszy wzrost wynagrodzenia netto jedynie o około 20 zł. W związku z tym, aby wzrost wynagrodzenia netto był zauważalny i miałby on skłaniać do zwiększenia aktywności zawodowej, powinno się rozważyć podwyższenie kosztów uzyskania przychodów co najmniej pięciokrotnie. Nie jest to rozwiązanie neutralne budżetowo, gdyż dochody budżetowe z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych zmaleją. Wzrost dochodów rozporządzalnych społeczeństwa mógłby się jednak przyczynić do zwiększenia ich konsumpcji, a tym samym do wzrostu dochodów z tytułu podatku od towarów i usług oraz akcyzowego, a tym samym pokrycia części lub całości ubytku.

Celem ustawodawcy oprócz zwiększenia kosztów uzyskania przychodów powinno być również ich ujednolicenie. W przypadku uzyskiwania pewnych źródeł przychodów (głównie artyści i naukowcy) koszty uzyskania przychodów zostały określone ryczałtowo w wysokości

[750] Koszty uzyskania przychodów w ujęciu rocznym obowiązują od 01.01.2020 roku.

20% lub 50% przychodów. Następstwem stosowania preferencyjnych kosztów uzyskania przychodów jest znaczne obniżenie podstawy opodatkowania, a w wyniku tego niższej podstawy opodatkowania. Preferencja ta czterokrotnie obniża także klin podatkowy dla umów o dzieło i około 3-6 p. proc. w przypadku pracy zleconej, co zobrazowano w tabeli 4.7. W przeszłości wielokrotnie postulowano likwidację tej preferencji podatkowej ze względu na coraz rzadszy związek z działalnością artystyczną czy naukową. W obawie przed sprzeciwem tych grup podatników, zrezygnowano z tego rozwiązania. Zwolennicy procentowych kosztów uzyskania przychodu podkreślają, że kwotowe wartości w żaden sposób nie odzwierciedlają poniesionych wydatków[751]. Ujednolicenie kosztów uzyskania przychodu zredukowałoby dysproporcje między klinem podatkowym dla różnych form zatrudnienia. Pięciokrotnie podwyższone kwotowe koszty uzyskania przychodu stanowią 30% - przyjmowanych wcześniej do obliczeń – płacy minimalnej (1 850 zł) i około 14% przeciętnego wynagrodzenia krajowego (4 052,19 zł) z 2016 roku. Ustanowienie wyższych kwotowych koszów uzyskania przychodów, jednolitych dla wszystkich form zatrudnienia i zawodów sprawi, że wzrośnie progresywność klina podatkowego. Jednakże progresja ta będzie słabła z każdym wzrostem wynagrodzenia (*ceteris paribus*).

Nowelizacja ustawy zakłada również obniżenie stawki podatku dochodowego od osób fizycznych, z 18% do 17%, przy jednoczesnym pozostawieniu stawki 32% dla dochodów przekraczających 85 528 zł[752]. Nowa stawka podatkowa obowiązuje od 1 października 2019 roku i dotyczy wszystkich podatników, którzy uzyskują dochody, podlegające opodatkowaniu na zasadach ogólnych przy zastosowaniu skali podatkowej (w tym również emerytów, rencistów oraz przedsiębiorców, którzy w zakresie przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej nie wybrali podatku liniowego, czy też ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych). W tabeli 5.20. przedstawiono wpływ obniżenia stawki podatku dochodowego o 1 p. proc. (z zastosowaniem kosztów uzyskania przychodów obowiązujących do 30 września 2019 roku). Każdorazowe obniżanie stawki podatkowej o 1 p. proc. (*ceteris paribus*) sprawi, że wysokość klina podatkowego zmaleje każdorazowo o 34 zł miesięcznie (o 0,70 p. proc.). W ostatniej kolumnie tabeli 5.20. ujęto wpływ obniżenia stawki podatku od dochodów osobistych z 18% do 17% wraz z podwyższeniem miesięcznych kosztów uzyskania przychodów do 250 zł. Klin podatkowy maleje wówczas średnio o 57 zł w skali miesiąca (o 1,17 p. proc.). Zmiany wprowadzone

[751] *Politycy o likwidacji 50-proc. kosztów uzyskania przychodu*, www.pb.pl/politycy-o-likwidacji-50-proc-kosztow-uzyskania-przychodu-319759 [dostęp 30.04.2019].
[752] Art. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

**Tabela 5.19. Wpływ zmian kosztów uzyskania przychodów oraz kwoty wolnej od opodatkowania na klin podatkowy**

| Wyszczególnienie | | Wpływ kosztów uzyskania przychodów na klin podatkowy | | | | | | | Wpływ kwoty wolnej od opodatkowania na klin podatkowy | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Całkowity miesięczny koszt pracodawcy (w zł) [1] | | 4 887,34 | | | | | | | | | | |
| Miesięczny poziom kosztów uzyskania przychodów (w zł) | | 111,25 | 250,00 | 3 · 111,25= 337,75 | 4 · 111,25= 450,00 | 5 · 111,25= 562,25 | 6 · 111,25= 674,5 | 7 · 111,25= 786,75 | 111,25 | | | |
| Roczna kwota wolna od opodatkowania (w zł) | | 3 091,00 | | | | | | | 8 000,00 | 10 467,84 | 15 000,00 | 36 000,00 |
| Miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) | | 4 052,19 | | | | | | | | | | |
| Suma składek pracownika (w zł) [2] | | 870,25 | | | | | | | | | | |
| Podstawa opodatkowania (w zł) | | 3 385,38 | 3 247,00 | 3 162,88 | 3 051,63 | 2 940,38 | 2 829,13 | 2 717,88 | 3 385,38 | | | |
| Miesięczna kwota zmniejszająca wyliczony podatek (w zł) | | 46,33 | | | | | | | 120,00 | 157,02 | 225,00 | 540,00 |
| Należny podatek dochodowy (w zł) [3] | | 292,00 | 267,00 | 252,00 | 232,00 | 212,00 | 192,00 | 172,00 | 218,00 | 181,00 | 113,00 | 0,00 |
| Suma składek pracodawcy (w zł) [4] | | 835,15 | | | | | | | | | | |
| Klin podatkowy [5]=[2]+[3]+[4] | (w zł) | 1 997,41 | 1 972,41 | 1 957,41 | 1 937,41 | 1 917,41 | 1 897,41 | 1 877,41 | 1 923,41 | 1 886,41 | 1 818,41 | 1 705,41 |
| | (w %) | 40,87 | 40,36 | 40,05 | 39,64 | 39,23 | 38,82 | 38,41 | 39,35 | 38,60 | 37,21 | 34,89 |
| Wynagrodzenie netto (w zł) [1]-[5] | | 2 889,94 | 2 914,94 | 2 929,94 | 2 949,94 | 2 969,94 | 2 989,94 | 3 009,94 | 2 963,94 | 3 000,94 | 3 068,94 | 3181,94 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

w konstrukcji podatku dochodowego od osób fizycznych nie obniżają całkowitego kosztu ponoszonego przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem pracowników. Przedstawione następstwa reformy można traktować jedynie jako formę „*pośredniej podwyżki*". Jednak niewielki wzrost wynagrodzenia netto może okazać się dla gospodarstw domowych niezauważalny wśród comiesięcznych wydatków.

**Tabela 5.20. Wpływ obniżania stawki podatku dochodowego od osób fizycznych na klin podatkowy**

| Stawka PDOF | | 18% | 17% | 16% | 15% | 17% |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Całkowity miesięczny koszt pracodawcy (w zł) [1] | | 4 887,34 | | | | |
| Miesięczny poziom kosztów uzyskania przychodów (w zł) | | 111,25 | | | | 250,00 |
| Roczna kwota wolna od opodatkowania (w zł) | | 3 091,00 | | | | |
| Miesięczne wynagrodzenie brutto (w zł) | | 4 052,19 | | | | |
| Suma składek pracownika (w zł) [2] | | 870,25 | | | | |
| Podstawa opodatkowania (w zł) | | 3 385,38 | | | | 3 246,63 zł |
| Miesięczna kwota zmniejszająca wyliczony podatek (w zł) | | 46,33 | | | | |
| Należny podatek dochodowy (w zł) [3] | | 292,00 | 258,00 | 224,00 | 190,00 | 235,00 |
| Suma składek pracodawcy (w zł) [4] | | 835,15 | | | | |
| Klin podatkowy [5]=[2]+[3]+[4] | (w zł) | 1 997,41 | 1 963,41 | 1 929,41 | 1 895,41 | 1 940,41 |
| | (w %) | 40,87 | 40,17 | 39,48 | 38,78 | 39,70 |
| Wynagrodzenie netto (w zł) [1]-[5] | | 2 889,94 | 2923,94 | 2957,94 | 2991,94 | 2 946,94 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Kwota wolna od podatku to kwota dochodu, która nie powoduje konieczności zapłaty podatku dochodowego[753]. Do 2016 roku kwota wolna od opodatkowania wynosiła 3 091 zł w skali roku i nie była zmieniana od 2009 roku. Była ona jednolita dla wszystkich podatników i nie zależała od poziomu dochodów[754]. Od 2017 zaczęły obowiązywać zmienione zasady ustalania kwoty wolnej od podatku, które sprawiły, że zarabiający do 6 600 zł nie płaciły podatku w ogóle. Zdecydowano wówczas o dostosowaniu kwoty wolnej od opodatkowania do wyroku

[753] Z tej preferencji podatkowej korzystają wyłącznie osoby opodatkowane podatkiem według skali podatkowej.
[754] Ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2008 nr 209 poz. 1316.

Trybunału Konstytucyjnego, który orzekł, że nie powinna być ona niższa od ustalonego minimum egzystencji, za jakie jest w stanie przeżyć obywatel w Polsce[755]. Od 2017 roku kwota ta zaczęła mieć charakter degresywny. Oznacza to, że wraz ze wzrostem dochodu (podstawy opodatkowania), kwota wolna maleje[756]. W rozliczeniu podatkowym za 2018 rok dochody podatników, dla których zastosowanie znajduje skala podatkowa, korzystają z wyższej kwoty wolnej od podatku, ustalonej na poziomie 8 000 zł. Podwyższono również kwotę zmniejszającą podatek (patrz tabela 5.21)[757].

**Tabela 5.21. Kwota wolna od opodatkowania w podatku dochodowym od osób fizycznych**

| Dochód roczny podatnika (w zł) | Stawka podatku | Kwota wolna od opodatkowania (w zł) |
|---|---|---|
| 1,00 – 8 000,00 | 18% minus 1 440,00 zł | 8 000,00 |
| 8 001,00 – 13 000,00 | 18% minus kwota obniżająca | Degresywna – od 8 001,00 do 3 091,00 |
| 13 001,00- 85 528,00 | 18% minus 556,02 zł | 3 091,00 |
| 85 529,00 – 127 000,00 | 32% minus kwota obniżająca | Degresywna – od 3 091,00 do 0,00 |
| od 127 001,00 | 32% | Brak kwoty wolnej od podatku |

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 27, ust. 1a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

W tabeli 5.19. zbadano wpływ wysokości kwoty wolnej od opodatkowania na wysokość klina podatkowego. Zastosowanie degresywnej kwoty wolnej od opodatkowania sprawia, że wyznaczanie kwoty zmniejszającej podatek jest skomplikowane. Z tego powodu, zaproponowano jednolitą kwotę wolną od opodatkowania niezależną od poziomu dochodów. W przypadku zrównania kwoty wolnej dla wszystkich podatników (8 000 zł), osoba zarabiająca przeciętne krajowe wynagrodzenie brutto z 2016 roku, otrzymałaby każdego miesiąca wyższe wynagrodzenie netto o 74 zł (spadek klina podatkowego o 1,52 p. proc.). Kwota wolna od podatku ustanowiona na poziomie minimum socjalnego (10 467,84 zł) spowodowałaby redukcję klina podatkowego o 2,27 p. proc. (wzrost miesięcznego wynagrodzenia netto o 111 zł).

Ostatni wariant ustanowienia kwoty wolnej od podatku zakłada, że będzie ona zrównana z kwotą z 2019 roku, przysługującą osobom wykonującym czynności związane z pełnieniem obowiązków społecznych i obywatelskich (m.in. posłom, senatorom, ministrom, wiceministrom) – do wysokości 3000 zł miesięcznie[758] (36 000 zł w skali roku)[759]. Dodatkowo, należy

[755] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 października 2015 r. dotyczący wysokości kwoty wolnej od opodatkowania, Sygn. akt K 21/14.
[756] Art. 1, pkt. 2 ustawy z dnia 29 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zmianie ustawy - Ordynacja podatkowa oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2016 poz. 1926.
[757] Art. 1, pkt. 17 ustawy z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, Dz.U. 2017 poz. 2175.
[758] Zgodnie z art. 42 ust. 2 ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora (tekst jednolity: Dz.U. 1996 nr 73 poz. 350.) dieta parlamentarna jest wolna od podatku dochodowego od osób fizycznych w granicach określonych w przepisach dla diet otrzymywanych z tytułu pełnienia obowiązków obywatelskich.
[759] Art. 21, ust. 1, pkt. 17 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

podkreślić, że kwota ta jest co roku podnoszona o kilka tysięcy złotych. Wielokrotnie mniejszościowe partie polityczne zgłaszały potrzebę zrównania kwoty wolnej wszystkich podatników z tą, która obowiązuje posłów i senatorów. Wnioski te były przez sejm odrzucane w pierwszym czytaniu[760]. Pracownik zarabiający wynagrodzenie brutto na średnim krajowym poziomie z 2016 roku przy takiej kwocie wolnej nie zapłaciłby podatku w ogóle, wzrósłby jego dochód rozporządzalny. Klin podatkowy maleje wówczas z 40,87% do 34,89%, a więc o prawie 6 p. proc. Należy przypuszczać, że perspektywa wyższego wynagrodzenia skłoniłaby bezrobotnych (zwłaszcza tych długotrwałych) do bardziej efektywnego poszukiwania pracy.

Stosowane obecnie degresywne kwoty wolne od podatku tak naprawdę rozbudowują progi podatkowe. Kwota wolna od opodatkowania podobnie jak koszty uzyskania przychodu to stałe kwoty, więc ich podniesienie powinno oddziaływać w większym stopniu na dochody osób nisko uposażonych. Niewielkie różnice w wysokości kwot wolnych od opodatkowania sprawiają, że obowiązujące od 1 stycznia 2017 i 2018 roku zmiany w jej zakresie nie wpłynęły w zauważalny sposób na zwiększenie progresywności klina podatkowego w Polsce.

Zdecydowane, aczkolwiek przemyślane obniżenie stawki podatku lub podniesienie kosztów uzyskania przychodów i kwoty wolnej od opodatkowania skutkowałoby wzrostem poziomu wynagrodzeń netto, otrzymywanych przez pracowników bez konieczności zwiększania kosztów zatrudnienia. W efekcie maleje klin podatkowy, jednak jego struktura ulegnie niekorzystnym zmianom. Wzrasta wówczas udział składek na powszechne ubezpieczenia społeczne, a udział podatku dochodowego od osób fizycznych maleje. Zmiany stawki podatkowej, kosztów uzyskania przychodów i kwoty wolnej od opodatkowania można uznać jedynie za rozwiązania doraźne lub tymczasowe, które jedynie mają na celu odwlekanie w czasie reformy systemu opodatkowania pracy jako całości. Obniżanie stawki podatku, podniesienie kwoty wolnej od opodatkowania lub kosztów uzyskania przychodów wydaje się być korzystniejsze niż podwyższanie poziomu płacy minimalnej. Wzrost płacy minimalnej przekłada się na wyższe dochody osób najsłabiej uposażonych, ale w wyniku tego pracodawcy ponoszą wyższe koszty pracy lub są zmuszeni do zredukowania zatrudnienia. Ustawodawca nie decyduje się na znaczące obniżenie stawki podatku, podniesienie kwoty wolnej lub kosztów podatkowych, gdyż te obniżają dochody budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Z kolei wzrost płacy minimalnej wpływy podatkowo-składowe będzie zwiększał (przy założeniu, że liczba podatników nie ulegnie zmniejszeniu w drodze zwolnień z pracy). Podwyższanie płacy

[760] *Zwykły Polak nie będzie miał jak poseł. Sejm odrzucił projekt ws. kwoty wolnej*, www.superbiz.se.pl/wiadomosci/zwykly-polak-nie-bedzie-mial-jak-posel-sejm-odrzucil-projekt-ws-kwoty-wolnej-aa-Qn3G-nGHp-fPBb.html [dostęp 31.04.2019].

minimalnej, bez redukcji obciążeń podatkowych czynnika pracy można uznać za populizm ze strony państwa. Ustawodawca zwraca uwagę jedynie na potrzeby budżetowe, które rosną na skutek niewydolnego systemu emerytalnego oraz zyskiwanie kapitału politycznego, a nie na interes pracobiorców i przedsiębiorstw. Rozwiązaniem, które mogłoby zminimalizować straty budżetowe, wydaje się być waloryzacja kosztów uzyskania przychodów o wartość wskaźnika przeciętnego wzrostu cen w gospodarce i kwoty wolnej o tempo wzrostu poziomu wynagrodzeń.

### 5.2.7. Wprowadzenie emerytury obywatelskiej

Podstawowym zadaniem systemu emerytalnego jest zapewnienie osobom ubezpieczonym odpowiednich, wystarczających do życia dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej ze względu na osiągnięty wiek. Realizacja tego założenia wymaga utrzymania stabilnego mechanizmu, który zagwarantuje beneficjentom wypłatę świadczeń do końca ich życia. Prawidłowe funkcjonowanie systemu emerytalnego zależy od zachowania równowagi pomiędzy ilością środków wpływających systemu z tytułu składek osób aktywnych zawodowo, a wysokością wypłacanych świadczeń emerytalnych[761].

Obecny polski system emerytalny jest skomplikowany i niespójny. Dotychczasowe reformy nie dość, że nie zapewniły systemowi stabilności i wypłacalności, to nie ma perspektyw na poprawę sytuacji finansowej FUS w ramach obecnego systemu[762]. Obawy o przyszłość systemu emerytalnego związane są przede wszystkim ze zmianą struktury ludności i wzrostem obciążenia demograficznego. Proces starzenia się obywateli prowadzi do zachwiania proporcji między subpopulacją w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym, w związku z czym system ubezpieczeniowy działający na zasadach solidaryzmu społecznego i repartycji ulega destabilizacji i przyczynia się do zapaści finansów publicznych oraz nasilenia antagonizmów społecznych. Badania wskazują, że proces starzenia się polskiego społeczeństwa stale postępuje[763].

Podczas debat publicznych zwraca się uwagę, że niwelowanie niekorzystnego wskaźnika obciążenia wymaga wprowadzenia bardzo wysokich składek na ubezpieczenia emerytalne, co sprawi, że wzrosną koszty pracy i obniży się konkurencyjność gospodarki albo

---

[761] **K. Matyjaszczyk**, *Koncepcje zmian systemu emerytalnego w latach 1999-2015 w kontekście sytuacji demograficznej w Polsce*, Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na rynku usług finansowych, nr 22(3)/2016, s. 61-62.

[762] **D. Standerski, F. Konopczyński**, *Jak uniknąć katastrofy? Perspektywy polskiego systemu emerytalnego*, Fundacja Kaleckiego, s. 2, http://kalecki.org/uploads/media/5ac1d89660c78-perspektywy-polskiego-systemu-emerytalnego-2.pdf?v=asd12asd1 [dostęp 11.01.2019].

[763] **Ł. Jurek**, *Zmiany systemu zabezpieczenia emerytalnego*, Polityka społeczna, nr 11-12/2011, s. 8; *Emerytura obywatelska. Bezpieczna starość…, op. cit.*

utrzymania bardzo niskich świadczeń emerytalnych, co jest nieakceptowane społecznie[764].

Alternatywnym źródłem FUS są przewidziane w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych nieoprocentowane pożyczki z budżetu państwa. Maksymalny limit pożyczki, którą Fundusz może otrzymać w danym roku określa ustawa budżetowa. W samym 2016 roku FUS zadłużył się z tego tytułu na kwotę 44,848 mld zł[765]. Należy podkreślić, że pożyczki przyznane FUS nie zwiększają długu publicznego i ze względu na permanentny niedobór środków, pomimo tak znaczących obciążeń wynagrodzeń ubezpieczonych, prawdopodobnie zostaną w przyszłości umorzone[766]. Dopłacanie do bieżących emerytur z dochodów z podatków jest stałą koniecznością. Systematycznie rośnie także wysokość dopłat do emerytur pomostowych. Na niekorzystną sytuację demograficzną wpływa także ujemne saldo migracji. Szczególnie duży odsetek wyjeżdżających z Polski przypada na okres produkcyjny[767].

Niestabilność systemu emerytalnego wiąże się także z niekorzystnymi zmianami na rynku pracy, na którym coraz więcej osób pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych, co przekłada się na niższe wpływy do FUS. Również osobne zasady ubezpieczenia rolników oraz uprzywilejowania emerytalne dla służb mundurowych, sędziów, prokuratorów i górników są źródłem dodatkowych obciążeń dla systemu. Przedstawiciele tych grup zawodowych płacą składki minimalne (rolnicy) lub nie płacą ich wcale, co ma miejsce w przypadku sędziów, prokuratorów i służb mundurowych[768]. Przywileje są złamaniem obowiązującej w systemie emerytalnym zasady uprawnienia. Skrócenie powszechnie przyjętego stażu pracy i obniżenie wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę sprawia, że z rynku pracy przedwcześnie odchodzą osoby w wieku produkcyjnym[769].

Przewiduje się, że po 2040 roku połowa wszystkich emerytów otrzymywać będzie świadczenia minimalne, a ich procent stale będzie wzrastać. Wartość składek sporej części osób przechodzących na emeryturę nie zapewni nawet emerytury minimalnej[770]. Ciężar utrzymania tych emerytów przeniesiony zostanie na budżet państwa, tj. na wszystkich podatników[771].

---

[764] **U. Sztanderska**, *Jak zapewnić godziwe emerytury – głos w dyskusji*, w: *Jak zapewnić godziwe dochody na starość dla przyszłych pokoleń*, Forum Debaty Publicznej, 18 maja 2011 r., https://www.prezydent.pl/download/gfx/prezydent/pl/defaultaktualnosci/2355/4/1/1805publikacja.pdf [dostęp 10.03.2019].
[765] *Sprawozdanie Finansowe Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za rok 2016*.
[766] **K. Bielawska**, *Rola pozaskładkowych źródeł…*, op. cit., s. 9; **W. Koczur**, *Przegląd systemu emerytalnego 2016. Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności. Kluczowe zagadnienia i rekomendacje. Podsumowanie*, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, nr 2(20)/2017, s. 5.
[767] **K. Matyjaszczyk**, *Koncepcje zmian…*, op. cit., s. 63.
[768] *Emerytura obywatelska. Bezpieczna starość…*, op. cit.
[769] **K. Matyjaszczyk**, *Koncepcje zmian…*, op. cit., s. 71.
[770] *Emerytura obywatelska. Bezpieczna starość…*, op. cit.
[771] **M. Malec, J. Tyrowicz**, *Niski wiek emerytalny, wysoka cena*, w: **P. Lewandowski, J. Rutkowski** (red.), *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, Instytut Badań Strukturalnych, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa 2017, s. 30.

Należałoby oczekiwać, że ubezpieczeni w trosce o własną przyszłość zaczną gromadzić dodatkowe oszczędności. Jednak pomimo licznych zmian w dobrowolnym III filarze systemu emerytalnego, w pracowniczych i indywidualnych systemach emerytalnych oszczędza jedynie niewielka część zatrudnionych. Ponadto na większość IKE oraz IKZE wpłaty wpływają nieregularnie[772]. O tym, że Polacy nie są zainteresowani dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę świadczą przedstawione wcześniej wyniki badań ankietowych.

W takich okolicznościach istnieje konieczność radykalnych reform w celu zapewnienia ochrony przed ubóstwem osób starszych, niezdolnych z racji wieku do samodzielnego osiągania dochodów z pracy zawodowej. Jednym z proponowanych rozwiązań jest wprowadzenie w Polsce instytucji powszechnej minimalnej emerytury państwowej, zwanej także emeryturą obywatelską. Systemy, w których pierwszy filar stanowią emerytury obywatelskie, są jednymi z najbardziej sprawiedliwych społecznie, a przede wszystkim najbardziej efektywnych. Emerytura obywatelska jest świadczeniem skierowanym dla osób, które osiągnęły określony wiek, wypłacanym regularnie w tej samej wysokości uprawnionym obywatelom niezależnie od płci, stażu pracy, formy zatrudnienia, poziomu wpłaconych składek, uzyskiwanych dochodów, czy sytuacji rodzinnej[773].

Jako wzorcowy, który mógłby posłużyć naprawie czy też radykalnej reformie systemu zabezpieczenia emerytalnego w Polsce, najczęściej przywołuje się system kanadyjski, który uznawany jest za jeden z najlepiej ocenianych pod względem adekwatności świadczeń, stabilności finansowej w długim okresie oraz integralności prywatnego systemu emerytalnego[774].

Kanadyjski system emerytalny składa się z trzech filarów[775]:

- I filar – nieskładkowy, zaopatrzeniowy, finansowany z podatków Program Zabezpieczenia Osób Starszych (*Old Age Security - OAS*), który przewiduje otrzymywanie powszechnej emerytury państwowej[776] oraz dodatku (*Guaranteed Income Supplement - GIS*), jeżeli *OAS* stanowi jedyny dochód emeryta/emerytki i zasiłków

[772] **M. Szczepański**, *Ryzyko ubóstwa osób starszych a konstrukcja zreformowanego systemu emerytalnego w Polsce*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 854(73)/2015, s. 445.
[773] **Ł. Jurek**, *Emerytura obywatelska w systemie zabezpieczenia emerytalnego. Opcja dla Polski?*, Wrocławskie Studia Politologiczne, nr 24/2018, s. 84-85; **M. Zawisza**, *Emerytury od nowa, czyli o emeryturach obywatelskich*, w: **A. Grzybek, L. Religa** (red.), *System emerytalny z perspektywy płci. Solidarność i godne życie*, Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bölla w Polsce, Warszawa 2014, s. 28.
[774] **T. H. Bednarczyk**, **Ł. Szwedo**, *Kanadyjski system emerytalny – model do naśladowania?*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, 4(50)/2016, s. 25-26; **R. Gwiazdowski**, *Emerytalna katastrofa i jak się chronić przed jej skutkami*, Zysk i S-ka, Warszawa 2012, s. 181-183.
[775] **S. Pieńkowska-Kamieniecka**, *System emerytalny w Kanadzie*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, nr 4/2010, s. 147-148; **B. Kłos**, *Kanadyjski system emerytalny*, Analizy Biura Analiz Sejmowych, nr 16(83)/2012, s. 1.
[776] Istnieje możliwość odroczenia rozpoczęcia wypłaty świadczenia z *OAS* o maksymalnie 5 lat w zamian za wyższe świadczenie o 7,2% za każdy rok, czyli maksymalnie o 36%.

uzależnionych od kryterium dochodowego;

- II filar – obowiązkowy, składkowy, ubezpieczeniowy Kanadyjski Plan Emerytalny (*Canadian Pension Plan – CPP*, a w prowincji Quebec – *Quebec Pension Plan – QPP*), dla pracowników i samozatrudnionych, w którym wysokość świadczeń uzależniona jest od płac[777]. Oprócz emerytury wypłacane są renty, świadczenia z tytułu śmierci ubezpieczonego (zasiłki pogrzebowe, renty wdowie, dodatki z tytułu śmierci ubezpieczonego rodzica);
- III filar – stanowią wspierane przez państwo ulgami podatkowymi dobrowolne formy oszczędzania, tj. zakładowe programy emerytalne, indywidualne programy, wolne od podatku konta oszczędnościowe.

Według G. Espinga-Andersena kanadyjski system zabezpieczenia emerytalnego posiada cechy typowe dla systemów liberalnego państwa dobrobytu. Taki typ systemów określił jako rezydualne. Priorytetową funkcję w strukturze przyszłej emerytury sprawują rozwiązania podporządkowane rynkowi[778]. Systemy zbliżone do kanadyjskiego funkcjonują m.in. w Szwecji, Danii, Holandii, Australii[779].

Dobrze funkcjonujący system emerytalny, to taki który jest akceptowany przez jego uczestników płacących składki i podatki. Obciążenie aktywnych zawodowo osiągnęło już wysoki poziom, co znacząco obniża dochody do dyspozycji pracowników i ich rodzin. Zatem jest niedopuszczalne i nieracjonalne by to obciążenie jeszcze zwiększać. Opracowane dotychczas modele emerytur obywatelskich m.in. przez Centrum im. Adama Smitha, Fundację Kaleckiego, Stowarzyszenie Koliber wzbudzają wiele kontrowersji. Polegają na transformacji systemu emerytalnego i podatkowego. Zakładają likwidację skomplikowanego systemu ubezpieczeń społecznych z czterema składkami i wysokimi obciążeniami pracy. System emerytury gwarantowanej w tym wariancie byłby bezskładkowy i finansowany z budżetu państwa. Wszelkie podatki nałożone na pracę zostałyby połączone, a przedsiębiorcy byliby zobligowani do zapłacenia jednego podatku od sumy wszystkich wypłaconych wynagrodzeń do urzędu skarbowego. ZUS natomiast byłby instytucją zajmującą się wyłącznie dystrybucją pieniędzy na świadczenia

[777] Może on być uznany jako odpowiednik pierwszego filara systemu emerytalnego w Polsce. Ciekawostką jest fakt, że 20% środków ze składek inwestowane jest na rynkach finansowych, a zyski księgowane są na indywidualnych kontach uczestników systemu.
[778] **G. Esping-Andersen**, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Difin, Warszawa 2010, s. 117.
[779] **J. Petelczyc,** *Pracownicze programy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2016, s. 37; **M. Zawisza**, *Emerytury od nowa…*, op. cit., w: **A. Grzybek, L. Religa** (red.), *System emerytalny…*, op. cit., s. 28-29.

emerytalne. Wysokości proponowanych świadczeń nie są poparte kalkulacjami[780].

**Tabela 5.22. Przychody i koszty funduszu emerytalnego, liczba osób pobierających emerytury oraz przeciętna wysokość emerytur w latach 2004-2016**

| Rok | Całkowite przychody z tytułu składek na fundusz emerytalny (w mld zł) | Całkowite koszty z tytułu świadczeń z funduszu emerytalnego (w mld zł) | Liczba osób z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych pobierających emerytury (w tys.) | Przeciętna wysokość emerytury brutto w pozarolniczym systemie ubezpieczeń społecznych (w zł) | Liczba osób z rolniczego systemu ubezpieczeń społecznych pobierające emerytury (w tys.) | Przeciętna wysokość emerytury brutto w rolniczym systemie ubezpieczeń społecznych (w zł) | Wysokość najniższej emerytury (w zł) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2004 | 34,705 | 58,002 | 4 011,54 | 1 288,59 | 962,00 | 747,25 | 562,58 |
| 2005 | 35,937 | 61,016 | 4 168,20 | 1 305,75 | 1 273,00 | 758,11 | 562,58 |
| 2006 | 39,031 | 69,159 | 4 624,75 | 1 360,52 | 1 247,00 | 802,52 | 597,46 |
| 2007 | 45,063 | 73,696 | 4 800,46 | 1 396,88 | 1 210,00 | 813,93 | 597,46 |
| 2008 | 47,019 | 84,119 | 5 017,37 | 1 523,05 | 1 175,00 | 857,91 | 636,29 |
| 2009 | 46,897 | 95,341 | 5 238,53 | 1 651,21 | 1 138,00 | 911,04 | 675,10 |
| 2010 | 51,063 | 101,689 | 5 255,63 | 1 755,19 | 1 097,00 | 954,68 | 706,29 |
| 2011 | 61,811 | 106,240 | 5 237,02 | 1 844,66 | 1 057,00 | 986,24 | 728,18 |
| 2012 | 71,997 | 111,118 | 5 231,78 | 1 938,09 | 1 022,00 | 1 054,61 | 799,18 |
| 2013 | 75,689 | 116,987 | 5 243,97 | 2 041,68 | 986,00 | 1 121,52 | 831,15 |
| 2014 | 78,694 | 121,088 | 5 236,45 | 2 117,35 | 952,00 | 1 144,73 | 844,45 |
| 2015 | 88,223 | 126,329 | 5 310,10 | 2 170,64 | 943,00 | 1 179,63 | 880,45 |
| 2016 | 93,890 | 137,456 | 5 402,59 | 2 204,96 | 934,00 | 1 182,83 | 882,56 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań Finansowych Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za lata 2004-2016*, *Małych roczników statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016* oraz ustaw zmieniających w latach 2004-2016 ustawę z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W tabeli 5.22. przedstawiono całkowite przychody z tytułu składek na fundusz emerytalny oraz koszty tego funduszu związane z wypłatą świadczeń emerytalnych. Fundusz emerytalny we wszystkich latach był deficytowy, a w 2016 roku wynosił on 43,566 mld zł. Dane tej tabeli zawierają również informację o liczbie osób pobierających świadczenia emerytalne w sektorze rolniczym oraz pozarolniczym, wraz z przeciętną wysokością emerytury brutto w każdym z nich. Dane te posłużyły do oszacowania potencjalnych wysokości emerytury obywatelskiej, na jaką mogliby liczyć obywatele.

Różne środowiska polityczne i ekonomiczne chcące wprowadzić instytucję emerytury obywatelskiej postulują inne podstawy wyznaczania jej wysokości. Wszystkie z nich zakładają wyrównanie wieku emerytalnego dla obu płci i dla wszystkich grup zawodowych. Najczęściej pojawia się idea emerytury, która zagwarantowałaby obywatelom dochód na poziomie minimum socjalnego dla jednoosobowego gospodarstwa emeryckiego. W 2016 roku wynosiło ono

[780] **M. Sołtys, K. Jagodziński**, *Model emerytur obywatelskich*, Centrum im. Adama Smitha, http://smith.pl/sites/default/files/zalaczniki_201602/raport_centrum_im._a._smitha.model_emerytur_obywatelskich_aktual.18.07-kopia.pdf [dostęp 11.01.2019]; **D. Standerski, F. Konopczyński**, *Jak uniknąć katastrofy…*, op. cit., s. 2-4.

1 094,92 zł[781]. Przy takiej wysokości emerytury obywatelskiej, całkowite wydatki funduszu wyniosłyby 83,257 mld zł. Jest to kwota niższa aż o 54,199 mld zł niż koszty poniesione przez niego w 2016 roku. Z założenia emerytura obywatelska jest świadczeniem wypłacanym z dochodów podatkowych. Dla zobrazowania wpływu wprowadzenia emerytury obywatelskiej na poziom kosztów pracy przyjęto uproszczenie, że każdy pracownik byłby zobowiązany do zapłaty ryczałtowej składki emerytalnej, a pozostałe uwarunkowania pozostają niezmienne.

**Równanie 5.13. Szacowana miesięczna wysokość składki na fundusz emerytalny, która pozwoliłaby osiągnąć emeryturę w wysokości minimum socjalnego**

$$\frac{\text{Minimum socjalne} \cdot (\text{Średnia długość życia - średni wiek dezaktywacji zawodowej}) \cdot \text{12 miesięcy}}{\text{Średni staż pracy w latach} \cdot \text{12 miesięcy}}$$

$$\frac{\text{1 094,92 zł} \cdot (\text{77,5 lat - 62 lat}) \cdot \text{12 miesięcy}}{\text{35 lat} \cdot \text{12 miesięcy}} = \text{484,90 zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2016 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2017; *Trwanie życia w 2016 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017 oraz *Informacji o poziomie minimum socjalnego w 2016 roku*.

W równaniu 5.13. oszacowano łączną kwotę składki na ubezpieczenie emerytalne, płaconej przez każdego obywatela, tak aby przyszli emeryci otrzymali świadczenia w wysokości minimum socjalnego (przy założeniu warunków z 2016 roku). Jako pewne uproszczenie, w obliczeniach przyjęto średni czas dożycia, który oszacowano jako różnicę między średnią długością życia Polaków, a przeciętnym wiekiem dezaktywacji zawodowej. Składka dla pracodawcy oraz pracownika wynosiłaby 242,45 zł, a więc łącznie 484,90 zł. W aktualnym systemie emerytalnym jest to składka właściwa dla wynagrodzenia brutto wynoszącego 2 480 zł. Oznacza to, że pracodawcy ponosiliby niższe koszty zatrudnienia pracowników powyżej tej kwoty. Warto odnotować, że jest to kwota niewiele wyższa od płacy minimalnej.

Inny postulat zakłada ustanowienie wysokości emerytury obywatelskiej na przeciętnym poziomie obecnych świadczeń, a więc tak naprawdę utrzymania obecnej wysokości wydatków funduszu emerytalnego. Jest to rozwiązanie proponowane przez ugrupowania, których przewodnią myślą jest dobrobyt społeczny. Pomysł ten jest powszechnie krytykowany, gdyż saldo funduszu emerytalnego jest ujemne. Idea emerytury obywatelskiej na poziomie bieżącego przeciętnego poziomu nie poprawi sytuacji polskiego systemu powszechnych ubezpieczeń społecznych. Aby utrzymać koszty z tytułu świadczeń emerytalnych z 2016 roku, należałoby ustanowić wysokość emerytury obywatelskiej na poziomie 1 723,81 zł (równanie 5.14.).

[781] *Informacji o poziomie minimum socjalnego w 2016 roku*.

**Równanie 5.14. Przeciętna wysokość emerytury w Polsce (z uwzględnieniem rolniczego i pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych)**

$$\frac{\text{Koszty z tytułu świadczeń z funduszu emerytalnego}}{\text{Liczba osób pobierających emerytury} \cdot \text{12 miesięcy}} = \frac{\text{131 076 669 000 zł}}{(\text{5 402 590+934 000}) \cdot \text{12 miesięcy}} = \text{1 723,81 zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.22.

Aby emerytura obywatelska była równa przeciętnej emeryturze z 2016 roku, zarówno pracownicy, jak i pracodawcy musieliby odprowadzić do FUS po 381,70 zł, a więc łącznie 763,40 zł (patrz równanie 5.15.). W aktualnym systemie emerytalnym składki w tej wysokości dotyczą pracowników, których wynagrodzenie brutto wynosi 3 910 zł. Jest to płaca niewiele niższa (o około 100 zł) od przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce polskiej w 2016 roku. W związku z tym, taka wysokość składek na ubezpieczenie emerytalne pozwoliłaby zredukować koszty pracowników o wynagrodzeniach powyżej przeciętnego krajowego poziomu. Wzrosną koszty w przypadku zatrudnienia osób zarabiających poniżej średniego poziomu wynagrodzenia w Polsce. Tacy pracownicy stanowią według GUS 2/3 ogółu zatrudnionych. Należy zatem kategorycznie odrzucić możliwość wprowadzenia tego wariantu emerytury obywatelskiej. Przy założeniu ryczałtowej składki na ubezpieczenie emerytalne płaconej przez wszystkich pracujących, klin podatkowy wzrośnie dla otrzymujących niskie płace, a spadnie dla wysoko uposażonych. Paradoksalnie przeczy to idei równości i sprawiedliwej redystrybucji dochodów, które w teorii stanowią fundament państwa opiekuńczego.

**Równanie 5.15. Szacowana miesięczna wysokość składki na fundusz emerytalny, która pozwoliłaby osiągnąć przeciętną emeryturę**

$$\frac{\text{Przeciętna wysokość emerytury} \cdot (\text{Średnia długość życia-średni wiek dezaktywacji zawodowej}) \cdot \text{12 miesięcy}}{\text{Średni staż pracy w latach} \cdot \text{12 miesięcy}}$$

$$\frac{\text{1 723,81 zł} \cdot (\text{77,5 lat - 62 lat}) \cdot \text{12 miesięcy}}{\text{35 lat} \cdot \text{12 miesięcy}} = \text{763,40 zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2016 roku*; *Trwanie życia w 2016 roku* oraz równania 5.14.

Trzeci wariant emerytury obywatelskiej został oparty o postulat zrównoważonego budżetu funduszu emerytalnego. W równaniu 5.16. wyliczono wysokość świadczenia emerytalnego, jeżeli koszty funduszu emerytalnego miałyby być równe jego przychodom (za rok 2016). Świadczenie to musiałoby wynosić 1 234,76 zł.

**Równanie 5.16. Przeciętna wysokość emerytury w Polsce (z uwzględnieniem rolniczego i pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych) liczona w oparciu o kwotę przychodów z tytułu składek na fundusz emerytalny**

$$\frac{\text{Przychody z tytułu składek na fundusz emerytalny}}{\text{Liczba osób pobierających emerytury} \cdot \text{12 miesięcy}} = \frac{\text{93 889 637 000 zł}}{(\text{5 402 590 + 934 000}) \cdot \text{12 miesięcy}} = \text{1 234,76 zł}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.22.

Składki jakie musieliby płacić pracownicy i pracodawcy na ubezpieczenie emerytalne musiałyby wynosić w sumie 546,82 zł, a więc po 273,41 zł na każdą ze stron stosunku pracy (równanie 5.17). Wysokość wyliczonej emerytury obywatelskiej jest zbliżona do minimum socjalnego z 2016 roku, a co za tym idzie także wysokość składki. Oznacza to, że ten wariant pozwoliłby obniżyć koszty pracy pracownikom, których wynagrodzenie brutto wynosi 2 700 zł. Zatrudnienie osób zarabiających powyżej tej kwoty będzie dla pracodawców droższe.

**Równanie 5.17. Szacowana miesięczna wysokość składki na fundusz emerytalny, która pozwoliłaby osiągnąć przeciętną emeryturę liczoną w oparciu o kwotę przychodów z tytułu składek na fundusz emerytalny**

$$\frac{1\,234{,}76\text{ zł} \cdot (77{,}5\text{ lat} - 62\text{ lat}) \cdot 12\text{ miesięcy}}{35\text{ lat} \cdot 12\text{ miesięcy}} = 546{,}82\ zł$$

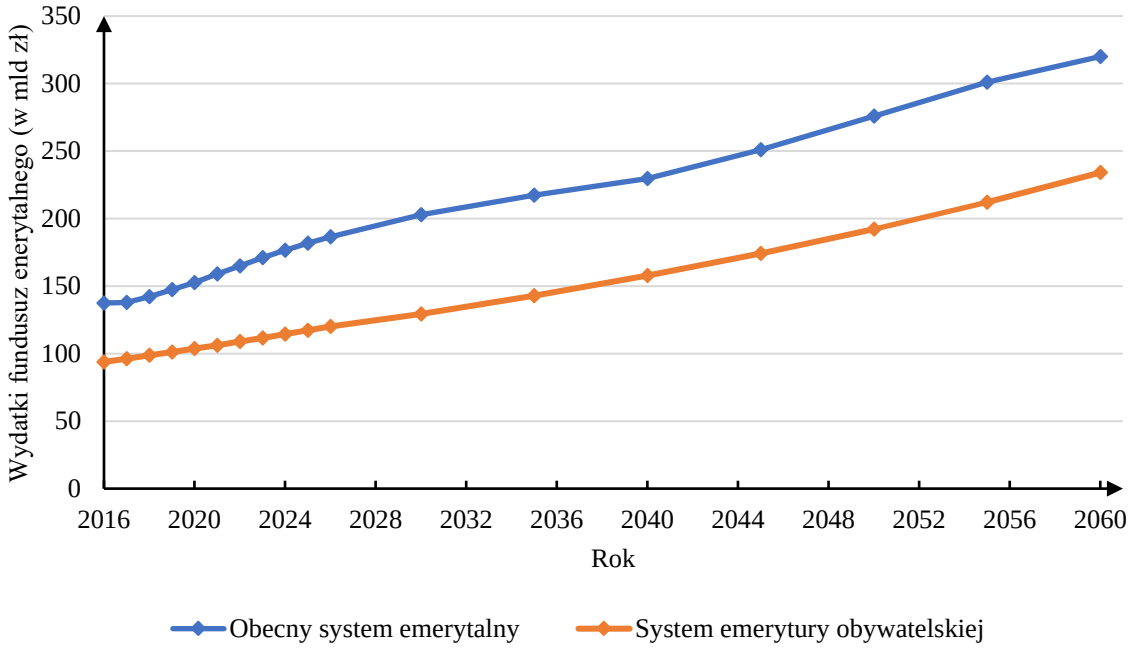
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2016 roku*; *Trwanie życia w 2016 roku* oraz równania 5.16.

W zamyśle świadczenie obywatelskie miałoby podlegać waloryzacji o stopę inflacji, tak by nie zmniejszała się jego realna wartość. Świadczenie emerytalne rosłoby wówczas w tempie, w jakim rosłyby ceny dóbr i usług konsumpcyjnych. Aby utrzymać zerowe saldo funduszu emerytalnego, należałoby również waloryzować wpłacane składki o taką samą wartość wskaźnika CPI. W związku z tym, że tempo wzrostu poziomu wynagrodzeń przeważnie jest większe od stopy inflacji w gospodarce, takie działanie nie dość, że nie zwiększałoby klina podatkowego, a nawet ulegałby on stopniowemu obniżaniu.

Na podstawie wariantu emerytury obywatelskiej, której wypłaty pozwoliłyby zrównoważyć budżet funduszu emerytalnego (oraz przyjętej waloryzacji świadczenia o wskaźnik inflacji na poziomie 2,5%) na wykresie 5.3. przedstawiono potencjalne wydatki państwa na świadczenia emerytalne w porównaniu z obecnym systemem. Wynika z niego, że wprowadzenie emerytury równej dla każdego obywatela skutkowałoby zmniejszeniem kosztów funduszu o 43,566 mld zł w 2016 roku[782] i o 85,943 mld zł od prognozowanych przez FUS wydatków w roku 2060[783]. Oznacza to, że w przypadku wprowadzenia emerytury powszechnej, z upływem lat korzyści dla budżetu będą coraz większe.

[782] Przyjmując uproszczenie dla celów interpretacji, że wszystkim uprawnionym do poboru świadczenia emerytalnego w 2016 roku, zostałaby wypłacana emerytura obywatelska.
[783] *Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, www.zus.pl/documents/10182/167761/Prognoza+FUS+do+2060+roku/40081ba6-175c-4b44-80f7-b4580542cff8 [dostęp 24.02.2019].

**Wykres 5.3. Prognozowane wydatki na świadczenia emerytalne w latach 2016-2060 w obecnym systemie oraz oszacowane wydatki związane z emeryturą obywatelską**




Źródło: opracowanie własne na podstawie *Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 roku*.

W tabeli 5.23. dokonano podsumowania potencjalnego wpływu ustanowienia ryczałtowych składek na ubezpieczenie emerytalne na poziom kosztów pracy we wszystkich trzech postulowanych wariantach emerytury powszechnej. Jako podstawę do analiz przyjęto poziom minimalnego wynagrodzenia (1 850 zł) oraz przeciętnej krajowej płacy (4 052,19 zł) z 2016 roku. W obliczeniach przyjęto także, że po reformie systemu wszystkie składki, poza wskazanymi składkami kwotowymi na ubezpieczenie emerytalne, będą płacone w tej samej procentowej wysokości, co w 2016 roku. Łatwo można zauważyć, że dla wszystkich wariantów klin podatkowy (a zatem pozapłacowe koszty pracy) maleje wraz ze wzrostem wynagrodzenia brutto we wszystkich zaprezentowanych wariantach. Oznacza to, że klin podatkowy będzie miał wówczas charakter regresywny, co może spotkać się z powszechną krytyką, zwłaszcza przez zwolenników sprawiedliwej redystrybucji opartej na systemie progresywnym. Jedną z cech podatków jest ich nieodpłatność, która oznacza, że zapłata podatku nie uzasadnia żadnego roszczenia o jakiekolwiek świadczenie ze strony państwa na rzecz podatnika. Ta cecha różni podatek od składek, w zamian za które uzyskuje się jakieś prawo lub świadczenie. Tak więc, w przypadku proponowanego rozwiązania, uzasadnione wydaje się płacenie składek na ubezpieczenie emerytalne w równej kwocie przez wszystkich obywateli, ponieważ wszyscy z nich otrzymają równe świadczenie, jakim będzie emerytura powszechna.

Tylko wariant emerytury obywatelskiej wynoszącej minimum socjalne lub wariant zrównoważonego funduszu emerytalnego, przyczynić mogłyby się do obniżenia kosztów

pracy, a tym samym do wzrostu zatrudnienia. Najkorzystniejsze wydaje się jednak wprowadzenie wariantu, który zakłada równowagę budżetową, gdyż wówczas emerytury będą nieznacznie wyższe i sytuacja ta nie zdestabilizuje systemu emerytalnego. Co prawda, wzrósłby wówczas klin podatkowy dla osób najsłabiej uposażonych (w przypadku płacy minimalnej o 5,68 p. proc), ale wzrosłaby w ich przypadku stopa zastąpienia. Wyniosłaby ona 66%, a szacuje się, że w 2060 roku wyniesie około 26%[784]. W przypadku emerytury obywatelskiej, im wyższe wynagrodzenie, tym stopa zastąpienia będzie niższa. Dla przeciętnego wynagrodzenia wynosi obecnie 55%, a w przypadku emerytury obywatelskiej spadłaby do ok. 31%. Należy również wskazać, że stopa zastąpienia w przypadku emerytury obywatelskiej będzie z roku na rok malała. Wynika to z faktu, iż przyrost poziomu wynagrodzeń w gospodarce będzie wyższy, aniżeli wartość waloryzacji poziomu świadczenia emerytalnego o wskaźnik inflacji. W tym przypadku na rządzie spoczywałby niezwykle trudny, wielce prawdopodobne, że niewykonalny, obowiązek prowadzenia edukacji zwiększającej świadomość ekonomiczną obywateli, wskazując, że troska o lepsze życie na emeryturze będzie zależała od ich oszczędności[785]. Polacy musieliby nauczyć się odpowiedzialności za własne godne życie na emeryturze. Przyniosłoby to również pewną korzyść dla gospodarki, ponieważ wzrosłaby stopa oszczędności gospodarstw domowych, co zabezpieczy środki na przyszłe inwestycje i rozwój gospodarczy.

Wprowadzenie emerytury obywatelskiej budziłoby opory zwłaszcza u osób o wyższych dochodach, gdyż w zamian za relatywnie wyższe obecnie opłacane składki na ubezpieczenie emerytalne oczekują w przyszłości odpowiednio wyższych świadczeń emerytalnych niż to wypłacane po reformie. Chcąc natychmiastowo przejść na system zaopatrzeniowy, państwo powinno wydzielić z kapitału zgromadzonego na kontach emerytalnych część niezbędną do sfinansowania emerytury obywatelskiej i nadwyżkę, która mogłaby być zamieniona po przejściu na emeryturę na obligacje skarbowe, będące podstawą do wypłacania dodatkowych rent dożywotnich. Zastosowanie tej metody w pewnym stopniu rozwiałoby obawy związane z wprowadzeniem emerytury obywatelskiej lepiej zarabiających grup pracowników, którzy zgromadzili już znaczne kwoty na swoich kontach emerytalnych.

Mechanizm emerytury obywatelskiej (podobnie jak system ubezpieczeniowy) wyróżnia się dużą zależnością od sytuacji demograficznej. Obecnie na jednego emeryta przeciętnie pracują mniej niż 4 osoby, a w przypadku emerytury obywatelskiej i zaproponowanej wysokości

[784] *Adekwatność i stabilność świadczeń emerytalnych*, op. cit.
[785] Może temu sprzyjać rządowy plan rozwoju gospodarczego Polski, który akcentuje konieczność gromadzenia oszczędności długoterminowych. *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju Warszawa 2017 do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*, https://powietrze.gios.gov.pl/pjp/documents/download/102570 [dostęp 24.01.2019].

składki gwarantującej równowagę funduszu byłoby to niewiele ponad 2 zatrudnionych. Należy pamiętać, że z upływem lat relacja liczby pracowników opłacających składki do liczby beneficjentów będzie się stale pogarszała. Oznacza to, że władze będą musiały permanentnie waloryzować kwotę składki, gdyż utrzymanie jej na stałym poziomie nie pozwoli pokryć zapotrzebowania całego systemu.

Nadrzędną kwestią potencjalnej reformy systemu emerytalnego jest respektowanie praw nabytych. Oznacza to, że konieczne będzie zastosowanie rozwiązań czasowych, które będą dotyczyć określonych ubezpieczonych i świadczeniobiorców, wynikające z opłaconych przez nich składek. Słusznym podejściem byłoby ustanowienie ze skutkiem natychmiastowym składek kwotowych na fundusz emerytalny dla wszystkich obywateli, niezależnie ile czasu pozostało im do osiągnięcia wieku dezaktywacji zawodowej. Następnie należałoby wypłacać emerytury obliczane według zasad obecnego systemu, aż nastąpi wymiana pokoleniowa świadczeniobiorców. Byłoby to swoiste przejście z systemu ubezpieczeniowego na system zaopatrzeniowy. Z upływem czasu wysokość wypłacanych emerytur zmniejszałaby się, nie obciążając budżetu, aż osiągnęłaby w końcu poziom emerytury powszechnej. Oczywiście nie należy zapominać o corocznej waloryzacji kwoty składki emerytalnej o stopę inflacji, tak aby po przekształceniu systemu osiągnąć równowagę funduszu.

Innym, lecz bardziej kontrowersyjnym rozwiązaniem jest zwolnienie z obowiązku opłacania składek osób, którym do przejścia na emeryturę pozostało mniej niż np. 10 lat oraz „zamrożenie" stanu kont tych ubezpieczonych. Oznacza to, że nie będą na nich zapisywane odkładane dodatkowe składki. Kwoty znajdujące się na kontach mogłyby być waloryzowane o wartość wskaźnika wzrostu przeciętnego poziomu cen w gospodarce. Osoby te płacą obecnie wyższe składki niż zaproponowane w obliczeniach, tak więc, chcąc przyspieszyć wymianę pokoleniową i w krótszym czasie przejść na system zaopatrzeniowy należałoby rozważyć zwolnienie ich z opłacania składek ryczałtowych.

**Tabela 5.23. Koszty pracy po hipotetycznym wprowadzeniu emerytury obywatelskiej w trzech wariantach i w obecnym systemie opodatkowania pracy**

| Wyszczególnienie | | Obecny system opodatkowania pracy | | System emerytury obywatelskiej | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Wariant minimum socjalnego | | Wariant utrzymania obecnych wydatków funduszu | | Wariant zrównoważonego funduszu | |
| Płaca | | Minimalna | Przeciętna | Minimalna | Przeciętna | Minimalna | Przeciętna | Minimalna | Przeciętna |
| Całkowity koszt pracodawcy (w zł) [1] | | 2 231,29 | 4 887,34 | 2 293,18 | 4 734,30 | 2 432,43 | 4 873,55 | 2 324,14 | 4 765,26 |
| Wynagrodzenie brutto (w zł) | | 1 850,00 | 4 052,19 | 1 850,00 | 4 052,19 | 1 850,00 | 4 052,19 | 1 850,00 | 4 052,19 |
| Suma składek pracownika (w zł), w tym: | | 253,64 | 555,56 | 315,53 | 402,51 | 454,78 | 541,76 | 346,49 | 433,47 |
| Składka emerytalna (w zł) | | 180,56 | 395,49 | 242,45 | | 381,70 | | 273,41 | |
| Składka rentowa (w zł) | | 27,75 | 60,78 | 27,75 | 60,78 | 27,75 | 60,78 | 27,75 | 60,78 |
| Składka chorobowa (w zł) | | 45,33 | 99,28 | 45,33 | 99,28 | 45,33 | 99,28 | 45,33 | 99,28 |
| Suma składek pracodawcy (w zł), w tym: | | 381,29 | 835,16 | 443,18 | 682,11 | 582,43 | 821,36 | 474,14 | 713,07 |
| Składka emerytalna (w zł) | | 180,56 | | 395,49 | 242,45 | 381,70 | | 273,41 | |
| Składka rentowa (w zł) | | 120,25 | 263,39 | 120,25 | 263,39 | 120,25 | 263,39 | 120,25 | 263,39 |
| Składka wypadkowa (w zł) | | 33,30 | 72,94 | 33,30 | 72,94 | 33,30 | 72,94 | 33,30 | 72,94 |
| Składka na FGŚS (w zł) | | 1,85 | 4,05 | 1,85 | 4,05 | 1,85 | 4,05 | 1,85 | 4,05 |
| Składka na Fundusz Pracy (w zł) | | 45,33 | 99,28 | 45,33 | 99,28 | 45,33 | 99,28 | 45,33 | 99,28 |
| Suma składek na powszechne ubezpieczenia społeczne (w zł) [2] | | 634,93 | 1 390,72 | 758,71 | 1 084,62 | 1 037,21 | 1 363,12 | 820,63 | 1 146,54 |
| Podatek dochodowy (w zł) [3] | | 97,00 | 292,00 | 91,00 | 308,00 | 77,00 | 293,00 | 88,00 | 305,00 |
| Klin podatkowy [4]=[2]+[3] | (w zł) | 731,93 | 1682,72 | 849,71 | 1392,62 | 1114,21 | 1656,12 | 908,63 | 1451,54 |
| | (w %) | 39,24 | 40,87 | 43,08 | 36,35 | 50,97 | 40,46 | 44,92 | 37,30 |
| Wynagrodzenie netto (w zł) [1]-[4] | | 1 355,69 | 2 889,94 | 1 305,37 | 3 013,21 | 1 192,65 | 2 901,49 | 1 280,20 | 2 988,03 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.22. oraz równania 5.13., 5.15. i 5.17.

Wskazuje się, że system emerytalny bazujący na solidarności społecznej musi być pozbawiony przywilejów emerytalnych. Przywileje emerytalne w Polsce są efektem obowiązywania regulacji wprowadzonych kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt lat temu[786]. Ze względu na dużą liczebność uprzywilejowanych grup zawodowych (m.in. rolnicy, służby mundurowe, górnicy, sędziowie i prokuratorzy), rządzący w obawie przed utratą elektoratu, nie decydują się na ograniczenie lub likwidację tych preferencji. W związku z tym, że idea emerytury obywatelskiej zakłada wypłaty równego świadczenia każdemu Polakowi po osiągnięciu określonego wieku emerytalnego, zlikwidowane zostałyby wszelkie przywileje emerytalne, ulgi oraz emerytury pomostowe. Decyzja o zniesieniu przywilejów emerytalnych wydaje się w pełni uzasadniona, gdyż nie podążają one za zmianami związanymi z tempem starzenia się i długością życia, a także gwarantują świadczenie emerytalne osobom, których nie można uznać za będących w okresie późnej dorosłości. Z tego powodu emerytury wypłacane uprzywilejowanym grupom zawodowym nie są świadczeniami dotyczącymi ryzyka starości[787].

Emerytura powszechna zapewnia zabezpieczenie tym grupom, które w systemie ubezpieczeniowym nie są objęte należytą ochroną. Są to osoby, które ze względu na utrudnioną sytuację życiową (np. niepełnosprawność, ubóstwo, utrata zdolności do wykonywania pracy) mają ograniczony dostęp do rynku pracy lub okresy bezrobocia przeplatają krótkoterminowym zatrudnieniem. W rezultacie zbyt krótkiego stażu pracy, a tym samym zgromadzenia niewielkiego kapitału na koncie funduszu emerytalnego, ich emerytury w obecnym systemie emerytalnym będą zbyt niskie. Obecny system emerytalny w Polsce nie daje gwarancji takiego zabezpieczenia. W jego ramach funkcjonuje instytucja emerytury minimalnej (jej wysokość w latach 2004-2016 przedstawiono w tabeli 4.13.), jednakże uprawnienia do niej zdobywa się po osiągnięciu odpowiedniego wieku oraz przepracowaniu ustawowego okresu. Staż wymagany do przyznania emerytury minimalnej w przypadku kobiet wynosi 20 lat, a dla mężczyzn 25 lat[788]. Jego wyrównanie nastąpi od 2022 roku[789]. Koniecznie należy podkreślić, że okres przepracowany na umowie cywilnoprawnej nie wlicza się do stażu pracy. System emerytury obywatelskiej niweluje także zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy, ze względu na posiadanie i wychowywanie dzieci. Niezależnie od ilości urodzonych dzieci i spędzonego czasu

---

[786] **I. Olejnik**, *Rola państwa w zabezpieczeniu emerytalnym*, w: **F. Chybalski, E. Marcinkiewicz** (red.), *Współczesne problemy systemów emerytalnych: wybrane zagadnienia*, Monografie Politechniki Łódzkiej, Łódź 2015, s. 42-47.

[787] **D. Walczak**, *Przywileje emerytalne - aspekt społeczno-ekonomiczny*, Studia Oeconomica Posnaniensia, nr 5(10)/2017, s. 58-59.

[788] Art. 87 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

[789] **L. Kostrzewski**, *Kto ma prawo do 1000 zł emerytury minimalnej z ZUS? Dziś pobiera ją ponad 150 tys. Polaków*, http://wyborcza.biz/biznes/7,147880,22467116,kto-uzyskal-prawo-do-emerytury-minimalnej-z-zus-dzis-pobiera.html [dostęp 21.04.2019].

na urlopie macierzyńskim otrzymałyby one dokładnie taką samą emeryturę, jak pozostali obywatele. Stąd emerytura obywatelska może zostać uznana za instrument polityki prorodzinnej.

Wadą równego i powszechnego świadczenia dla każdego obywatela po osiągnięciu wieku emerytalnego jest fakt, że obecni pracownicy szarej strefy, którzy dotychczas składek nie opłacają i najprawdopodobniej nie zaczęliby tego robić po przeprowadzeniu reformy, otrzymaliby dokładnie takie samo świadczenie, co płacąca składki część społeczeństwa.

System emerytalny oparty na świadczeniu obywatelskim jest możliwie najprostszy w konstrukcji i wymagający podejmowania relatywnie małej liczby decyzji urzędowych i z tego powodu nie wymaga rozbudowanego aparatu administracyjnego. W 2016 roku w ZUS pracowało ponad 46 tysięcy urzędników, których zatrudnienie kosztowało 2,720 mld zł[790]. W ciągu 2016 roku pracownicy musieli rozpatrzyć około 29 mln wniosków, 80 mln dokumentów ubezpieczeniowych oraz zweryfikować 23 mln zaświadczeń lekarskich[791]. Dla porównania, w systemie kanadyjskim, opartym na emeryturze obywatelskiej, w 2017 roku zatrudnionych było 230 osób, którzy w ciągu roku musieli obsłużyć tylko 81 tys. spraw[792]. Liczba mieszkańców Kanady i Polski jest zbliżona, można więc założyć, że w Polsce do obsługi emerytury obywatelskiej byłaby potrzebna podobna liczba urzędników. Należałoby zmniejszyć liczbę pracowników administracyjnych do potrzeb systemu zaopatrzeniowego, pozostawiając kadrę do obsługi spraw związanych z ubezpieczeniem chorobowym, zdrowotnym i wypadkowym. Brak uznaniowości i zrozumiałe kryteria przyznawania świadczeń sprawiłyby, że system ten byłby transparentny, co z pewnością zredukowałoby liczbę rozpatrywanych spraw i liczba nadużyć.

Mankamentem mechanizmu zaopatrzeniowego jest brak możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę. Zwolennicy emerytury obywatelskiej przyjmują, że brak chęci do kontynuowania pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, nie uprawnia do pobierania jakiegokolwiek świadczenia. Jeżeli taka osoba jest niezdolna do wykonywania zawodu, może starać się o przyznanie renty. W pewnym wieku i sytuacjach (np. bycie na utrzymaniu dzieci) emerytura obywatelska może stanowić zachętę do bierności zawodowej.

Zmiana systemu emerytalnego, zwłaszcza jeżeli miałby on być oparty na świadczeniu obywatelskim, powinna być przeprowadzona równocześnie z reformą całego systemu

---

[790] *Roczny raport ZUS za 2016 rok*.

[791] Według raportu, pracownicy ZUS obsługują rocznie około 25 mln klientów. Pracownik w sali obsługi klientów przeciętnie spotyka się z 530 osobami miesięcznie, a osoba odpowiedzialna za korespondencję odpowiada na 5,5 tys. listów co miesiąc. Dostęp klientów do placówek ZUS jest powszechny, ponieważ instytucja posiada placówki w każdym powiecie (w 43 oddziałach, 210 inspektoratach, 70 biurach terenowych oraz 17 punktach informacyjnych). W samej centrali w Warszawie zatrudnionych jest 1450 osób.

[792] *Annual report of the Canada Pension Plan for fiscal year 2017 to 2018*, www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/pensions/reports/annual-2018.html [dostęp 24.03.2019].

opodatkowania pracy. Wprowadzenie jednolitej daniny lub liniowego podatku od funduszu płac wydają się, ze względu na swoją prostotę i transparentność, najlepszymi w tym przypadku rozwiązaniami. Wówczas Polska mogłaby pochwalić się stabilnym i bezpiecznym systemem emerytalnym, który zagwarantowałby środki pieniężne niezbędne do przeżycia każdemu emerytowi, a także efektywną redystrybucją dochodów publicznych. Powszechna emerytura obywatelska jest ideą wymagającą dalszej debaty (zwłaszcza na linii rządzący-pracownicy).

### 5.2.8. Pozostałe metody obniżania kosztów pracy

W przeszłości wielokrotnie prowadzone były dyskusje o konieczności obniżenia lub nawet likwidacji składek na powszechne ubezpieczenia społeczne. Niższe obciążenia pozapłacowe wynagrodzeń miałyby zachęcić pracodawców do utworzenia nowych miejsc pracy, co skutkować miało redukcją bezrobocia. W tabeli 5.24. zaprezentowano liczbę miejsc pracy, jakie mógłby utworzyć pracodawca, jeżeli zostałby zwolniony z opłacania składek ubezpieczeniowych w całości, w połowie lub w 10%. Zaproponowano również, że warunkiem uzyskania takiego zwolnienia jest przekazanie całości oszczędności z niego płynących na utworzenie nowych stanowisk pracy i zatrudnienie na nich osób bezrobotnych. Do symulacji przyjęto przedsiębiorstwo osiągające zysk w wysokości 10 mln zł i dotychczas zatrudniające 100 osób, a ich wynagrodzenie było równe przeciętnemu w gospodarce narodowej w 2016 roku. Dla uproszczenia, w procesie obliczeń przyjęto, że koszt utworzenia jednego miejsca pracy kształtuje się na poziomie przeciętnej wartości z Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości, czyli 19 428,31 zł. W przypadku, zwolnienia przedsiębiorstwa z opłacania 10% składek, rocznie zaoszczędziłoby ono około 82 tys. zł, co pozwoliłoby utworzyć 4 nowe miejsca pracy. Jeżeli zwolnienie dotyczyłoby połowy składek, to zysk przedsiębiorstwa wzrósłby o około 406 tys. zł. Wówczas pracodawca musiałby go przeznaczyć na utworzenie 21 stanowisk pracy. Całkowite zwolnienie z opłacania składek pozwoliłoby natomiast utworzyć 42 miejsca pracy z zaoszczędzonych niemalże 812 tys. zł. Problemem tego typu rozwiązania jest określenie długości okresu, w którym pracodawca mógłby z takiego zwolnienia korzystać. Trudno też określić potencjalne skutki dla budżetu państwa, gdyż ubytek części wpływów z tytułu składek ubezpieczeniowych byłby w jakimś stopniu zrekompensowany z dochodów z opodatkowania wynagrodzeń i zwiększonej konsumpcji osób nowozatrudnionych. Ponadto nie wiadomo, ilu pracodawców zdecydowałoby się skorzystać z tego zwolnienia i zwiększyć zatrudnienie. Dla ustawodawcy problem stanowić mogłaby kwestia zgodności wdrożonych przepisów minimalnego podatku dochodowego nie tylko z Konstytucją RP, ale także prawem UE. Wprowadzenie proponowanego zwolnienia faworyzuje określoną grupę przedsiębiorców, tj. większe organizacje gospodarcze, gdyż im

więcej pracowników jest zatrudnionych tym większe oszczędności płynące z tej preferencji. Jest to niezgodne z zasadą równości wobec prawa (także podatkowego) zawartą w Konstytucji[793]. Ponadto istnieje prawdopodobieństwo, że zwolnienie to może zostać zakwestionowane przez Komisję Europejską, bowiem uprzywilejowuje konkretne grupy przedsiębiorców oraz może zakłócać konkurencję na rynku krajowym lub międzynarodowym.

**Tabela 5.24. Kalkulacja możliwości tworzenia miejsc pracy w przedsiębiorstwie po zwolnieniu pracodawców z opłacania składek na powszechne ubezpieczenia społeczne**

| Wyszczególnienie | Obecny system opodatkowania pracy | Zwolnienie pracodawców z opłacania 10% powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne | Zwolnienie pracodawców z opłacania połowy powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne | Całkowite zwolnienie pracodawców z opłacania powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne |
|---|---|---|---|---|
| Liczba zatrudnionych osób w przeliczeniu na pełne etaty | 100 | | | |
| Opłacone składki na powszechne ubezpieczenia społeczne (w zł) | 835,15 · 100 osób · 12 miesięcy = 1 002 180,00 | 1 002 180,00 · 90% = 901 962,00 | 1 002 180,00 · 50% = 501 090,00 | 0,00 |
| Zysk brutto (w zł) | 10 000 000,00 | | | |
| Zysk brutto skorygowany o potencjalne zwolnienia z opłacania powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne (w zł) | 10 000 000,00 | 10 100 218,00 | 10 501 090,00 | 11 002 180,00 |
| Podatek dochodowy od osób prawnych (19%) (w zł) | 1 900 000,00 | 1 919 041,42 | 1 995 207,10 | 2 090 414,20 |
| Zysk netto (w zł) | 8 100 000,00 | 8 181 176,58 | 8 505 882,90 | 8 911 765,80 |
| Oszczędność (zysk netto skorygowany – zysk netto) (w zł) [1] | - | 81 176,58 | 405 882,90 | 811 765,80 |
| Koszt utworzenia jednego nowego miejsca pracy według Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości (w zł) [2] | 19 428,31 | | | |
| Liczba dodatkowych stanowisk pracy możliwa do utworzenia z oszczędności [1]:[2] | 0 | 4 | 21 | 42 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 2.15. i 2.16., *Roczników statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016* oraz danych Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości.

Kolejnym etapem analizy jest rozważenie skutków, jakie nastąpiłyby, gdyby rząd zdecydował się zlikwidować składki ubezpieczeniowe ciążące na pracodawcach. Przybliżona wartość przychodów ze składek ubezpieczeniowych od pracodawców wynosi 97,542 mld zł. Zatem likwidacja kosztów pozapłacowych pracodawców znacząco uszczupliłaby wpływy budżetowe.

[793] Art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997, Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483.

Iloraz tej kwoty przez koszt utworzenia jednego miejsca pracy pozwala określić liczbę możliwych to utworzenia nowych miejsc pracy (równanie 5.18.). Przy przyjętych założeniach liczba nowych miejsc pracy możliwych do utworzenia wynosiłaby 5 milionów. Gdyby pracodawców zwolniono z opłacania połowy składek ubezpieczeniowych to na podstawie przedstawionych obliczeń można byłoby stworzyć 2,5 miliona nowych stanowisk. Warto zwrócić uwagę, że liczba potencjalnie możliwych do utworzenia stanowisk pracy przewyższa ponad dwukrotnie liczbę osób bezrobotnych. Jednakże obliczona liczba potencjalnie możliwych do utworzenia stanowisk, pomimo poprawnej kalkulacji arytmetycznej, nie będzie poprawna w sensie ekonomicznym. Należy odrzucić takie obliczenia, gdyż w rachunku nie został uwzględniony model J. M. Keynesa, który zakłada, że zmniejszenie wielkości wpłacanych składek ubezpieczeniowych (które również są daninami publicznymi), spowodowałby zmniejszenie popytu zagregowanego, a także poziomu produkcji, a w konsekwencji tego i zatrudnienia. Zatem nie jest prawdziwa teza środowisk wolnorynkowych, że likwidacja lub drastyczna redukcja składek na ubezpieczenie społeczne (nawet, jeśli będzie dotyczyła ona tylko strony popytowej rynku pracy), przyczyni się do zmniejszenia bezrobocia.

**Równanie 5.18. Symulacja ilości nowych miejsc pracy możliwych do utworzenia po likwidacji kosztów pozapłacowych wynagrodzeń**

$$\frac{\text{Suma przychodów ze składek ubezpieczeniowych opłacanych przez pracodawców}}{\text{Koszt utworzenia jednego nowego miejsca pracy według Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości}}$$

$$\frac{97{,}542 \text{ mld zł}}{19\,428{,}31 \text{ zł}} = 5\,020\,599 \text{ miejsc pracy}$$

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych tabeli 5.10. oraz danych Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości.

Pośrednią metodą obniżania kosztów zatrudnienia może być zaproponowany przez S. Nahotko zastosowanie modelu wskaźnika przeliczeniowego kosztów pracy. Według jego pomysłu, pracodawcy mogliby wliczać w koszty uzyskania przychodów koszty pracy powiększone o wartość wskaźnika, który byłby uzależniony od rzeczywistego przyrostu poziomu zatrudnienia (wyrażonego w procentach) w konkretnym przedsiębiorstwie. Przykładowo, przedsiębiorstwo, które zwiększyłoby zatrudnienie o 3% w danym roku podatkowym, mogłoby wliczyć w koszty uzyskania przychodów 103% rzeczywiście poniesionych kosztów pracy. W modelu tym założono również, że im wzrost zatrudnienia będzie wyższy, tym większe będą wartości wskaźnika przeliczeniowego[794]. Oszczędności płynące z zastosowania modelu przeliczeniowego kosztów pracy zaprezentowano w tabeli 5.25. Dla potrzeb symulacji przyjęto przedsiębiorstwo zatrudniające 100 osób, które osiągają wynagrodzenie na poziomie przeciętnego

[794] **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 150.

w kraju i które zwiększało swoje zatrudnienie o 3%, 5% i 10%.

**Tabela 5.25. Model wskaźnika przeliczeniowego kosztów pracy uzależniony od rzeczywistego wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwie**

| Wyszczególnienie | Obecny system opodatkowania pracy i dochodów osób prawnych | Model wskaźnika przeliczeniowego kosztów pracy uzależniony od rzeczywistego wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwie | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 3% | 5% | 10% |
| Liczba zatrudnionych osób w przeliczeniu na pełne etaty | 100 | | | |
| Rzeczywiste koszty pracy poniesione w związku z zatrudnieniem pracowników (w zł) | 100 osób · 5 489,14 = 548 914,00 | | | |
| Przychody przedsiębiorstwa (w zł) | 15 000 000,00 | | | |
| Koszty uzyskania przychodów (bez kosztów pracy) (w zł) [1] | 10 000 000,00 | | | |
| Koszty pracy po zastosowaniu wskaźnika przeliczeniowego (w zł) [2] | 548 914,00 | 548 914,00 · 103% = 565 381,42 | 548 914,00 · 105% = 593 650,49 | 548 914,00 · 110% = 653 015,54 |
| Całkowite koszty uzyskania przychodów (w zł) [1]+[2] | 10 548 914,00 | 10 565 381,42 | 10 593 650,49 | 10 653 015,54 |
| Zysk brutto (w zł) | 4 451 086,00 | 4 434 618,58 | 4 406 349,51 | 4 346 984,46 |
| Podatek dochodowy (19%) (w zł) | 845 706,34 | 842 577,53 | 837 206,41 | 825 927,05 |
| Zysk netto (w zł) | 3 605 379,66 | 3 592 041,05 | 3 569 143,10 | 3 521 057,41 |
| Oszczędności w stosunku do obecnego systemu opodatkowania pracy i dochodów osób prawnych (w zł) | - | 13 338,61 | 36 236,56 | 84 322,25 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie **S. Nahotko**, *Zarządzanie kosztami…*, op. cit., s. 150-151 oraz *Roczników statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*.

Zaprezentowane rozwiązanie miałoby służyć nie tylko zmniejszeniu kosztów pracy, ale także zachęcać pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy. W ten sposób przedsiębiorca zapłaciłby mniejszy podatek dochodowy od osób prawnych. Odtąd zatrudnianie nowych pracowników i ich utrzymanie w przedsiębiorstwie byłoby traktowane jako opłacalna inwestycja. Istotną zaletą tego modelu jest fakt, że z uzyskanych oszczędności pracodawcy przyczynią się do rozwoju poszczególnych regionów, zmniejszając w nich bezrobocie. Ponadto spadnie opłacalność zatrudnienia nierejestrowanego i agresywnej optymalizacji kosztowej. Wyłącznie realny i legalny wzrost zatrudnienia skutkować będzie możliwością wykazania w rachunku zysków i strat proporcjonalnie większych kosztów pracy. Zatem w niektórych przypadkach (w szczególności w małych przedsiębiorstwach) zatrudnienie kolejnego pracownika legalnie

będzie bardziej opłacalnie niż zatrudnienie go w szarej strefie. Przykładowo, jeżeli w przedsiębiorstwie pracuje obecnie 10 pracowników i zdecyduje się ono zatrudnić kolejnego, oznacza to wzrost zatrudnienia o 10% i o tyle samo wyższe koszty pracy za wszystkich pracowników, które będzie mogło wliczyć do kosztów uzyskania przychodów. Wówczas korzyść będzie większa, niż jakby zatrudniono tego jednego pracownika bez rejestracji. Ponadto zmniejszy się tendencja do lokowania aktywów pieniężnych przedsiębiorstwa w nieuzasadnionych ekonomicznie inwestycjach, działaniach administracyjnych czy programach pomocowych.

Zwiększenie atrakcyjności kosztów zatrudnienia za pomocą modelu przeliczeniowego, przy wciąż utrzymujących się niższych płacach niż w większości pozostałych państw UE, zachęci inwestorów z zagranicy do ulokowania kapitału zagranicznego. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że globalne przedsiębiorstwa założyłyby swoje filie w Polsce, gdyż dając pracę, zapłaci niższe podatki.

Rolą ustawodawcy powinno być odpowiednie skonstruowanie omawianej ulgi, tj. określenie na jak długo przysługiwałyby podwyższone koszty uzyskania przychodu, ile czasu należałoby utrzymać nowozatrudnionych pracowników w firmie po ich przyznaniu lub czy z modelu wskaźnika przeliczeniowego mogłyby skorzystać podmioty gospodarcze, których grunty zostały zwolnione z opodatkowania podatkiem od nieruchomości w ramach stymulowania rozwoju gospodarczego przez tworzenie miejsc pracy. Aby wskaźnik przeliczeniowy kosztów pracy nie został uznany za pomoc publiczną, należałoby umożliwić jego zastosowanie wszystkim przedsiębiorstwom, bez względu na ich dotychczasowy rozmiar.

Model przelicznikowy kosztów pracy można uznać za rozwiązanie względnie neutralne budżetowo. Pomimo tego, że spadłyby dochody budżetowe z tytułu podatku dochodowego od osób prawnych, to nowo zatrudnieni pracownicy będą płacili podatki na zasadach ogólnych, będą ubezpieczeni w sektorze publicznym i co najważniejsze będą zwiększali swoją konsumpcję. Trudno jest ocenić dokładnie skutki fiskalne tego rozwiązania, należy jednakże pamiętać, że suma wpływów budżetowych z tytułu opodatkowania i oskładkowania pracy jest zdecydowanie wyższa niż dochody z tytułu podatku dochodowego od osób prawnych. Stąd domniemywać można, że po wprowadzeniu modelu wskaźnika przeliczeniowego kosztów pracy dochody budżetowe wzrosną.

Pomysł wskaźnika przeliczeniowego kosztów pracy może sprzyjać również wspieraniu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ze względu na zazwyczaj niski poziom płac osób niepełnosprawnych, ustawodawca może przewidzieć podwyższoną wartość wskaźnika kosztów pracy dla tych osób. Przykładowo, pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną mógłby wliczać do rachunku zysków i strat 120% kosztów jego pracy. Oznacza to, że im więcej

niepełnosprawnych zatrudni przedsiębiorstwo, tym osiągnie większe oszczędności z tego tytułu. Ponadto mniejsze przedsiębiorstwa zatrudniając kolejnych niepełnosprawnych pracowników (po osiągnięciu określonego wskaźnika) mają szanse na przekształcenie w zakład pracy chronionej i czerpania z tego tytułu korzyści.

Przedstawione w dalszej części rozwiązania obniżenia kosztów pracy nie gwarantują dochodów budżetowych na obecnym poziomie. Ponadto propozycje te można stosować łącznie lub pojedynczo. Pierwsza z nich jest wzorowana na preferencyjnym oskładkowaniu przedsiębiorców rozpoczynających działalność gospodarczą, które obowiązuje od 30 kwietnia 2018 roku. Podobnie, jak w przypadku tzw. „ulgi na start”[795] można obniżyć wysokość składek lub zwolnić pracodawców z ich opłacania, jeżeli obecny lub w przyszłości zatrudniony pracownik będzie posiadał staż pracy krótszy niż np. 2 lata. Wymagane byłoby jedynie opłacenie pełnej składki na ubezpieczenie zdrowotne. Pomimo tego, że pracodawca zwolniony byłby z opłacania swojej części składek, to pracownik we własnym zakresie mógłby zgłosić się do ubezpieczeń społecznych i opłacać składki osobiście lub zgłosić ten fakt swojemu pracodawcy, który pełniłby rolę płatnika. Wprowadzenie tego typu ulg w opłacaniu składek dla pracodawców skutkowałoby znaczącą redukcją kosztów pracy osób, debiutujących na rynku pracy. Ryzyko zatrudnienia osób niedoświadczonych, często w trakcie kształcenia, będzie niższe. Jeżeli pracownik zdecydowałby się na nieopłacanie swojej części składek na powszechne ubezpieczenia społeczne, to wzrosłoby jego wynagrodzenie netto, ale przełożyłoby się to na niższe świadczenie emerytalne w przyszłości. Wprowadzenie zwolnień z tytułu opłacania składek będzie stwarzało konieczność weryfikacji stażu pracy zatrudnionych na podstawie świadectw pracy lub historii wpłat na subkonta ubezpieczeniowe. Następstwem tego będzie zwiększenie biurokracji i wydatków budżetowych na administrację publiczną.

W przypadku reformy systemu emerytalnego opartej na wprowadzeniu świadczenia obywatelskiego, ustawodawca mógłby rozważyć zastosowanie ryczałtowych składek na wszystkie ubezpieczenia społeczne niezależnych od formy zatrudnienia i wysokości osiąganych dochodów. Stawki kwotowe byłyby opłacane przez pracowników i pracodawców w odpowiednich proporcjach. Spowodowałoby to ujednolicenie opodatkowania osób zatrudnionych na mocy stosunku pracy i świadczących usługi w ramach działalności gospodarczej. Zastosowanie ryczałtowych składek na powszechne ubezpieczenia społeczne sprawiłoby, że klin podatkowy zyskałby charakter regresywny (malałby wraz ze wzrostem wynagrodzenia). Ponadto struktura klina podatkowego nie uległaby znacznym zmianom, składki na powszechne

[795] Art. 18a, ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

ubezpieczenia wciąż stanowiłyby ponad 70% jego całości. Korzyści z takiej zmiany odnieśliby pracownicy, których wynagrodzenie brutto stanowiłoby co najmniej 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia za pracę na dany rok[796]. Pracodawcy z kolei ponosiliby mniejsze pozapłacowe koszty pracy w przypadku pracowników z wyższym wynagrodzeniem.

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MŚP) w pierwszej połowie 2019 roku przedstawił założenia projektu zmian w ustawach, które miałyby doprowadzić do dobrowolności podlegania powszechnym ubezpieczeniom społecznym. Projekt ten dotyczył jedynie przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą i zakładał, że zobowiązani byliby oni do opłacania wyłącznie obowiązkowej składki na ubezpieczenie zdrowotne[797]. Takie rozwiązanie stosowane jest m.in. w Niemczech[798]. Podobne rozwiązanie można zaproponować osobom zatrudnionym na podstawie stosunku pracy. Podatnicy nabyliby prawo do decydowania, czy chcą pozostać w powszechnym systemie ubezpieczeniowym i odprowadzać składki. Własną decyzją pracowników i przedsiębiorców będzie wybór, czy wybierze rynkową formę ubezpieczenia, czy przeznaczy te środki na bieżącą konsumpcję lub zacznie oszczędzać. Aby ta propozycja skutkowała obniżeniem kosztów pracy, zatrudniony musiałby podjąć decyzję o nieopłacaniu swoich składek, jak i tych, które zobowiązany jest uiścić jego pracodawca. W momencie zawierania umowy pracownik musiałby powiadomić o tym fakcie swojego pracodawcę. Wynagrodzenie brutto byłoby wówczas pomniejszane jedynie o składkę na ubezpieczenie zdrowotne.

Prezentowane koncepcje będą skutkowały obniżeniem kosztów zatrudnienia, wyższym dochodem rozporządzalnym pracowników, ale przede wszystkim mniejszymi wpływami do budżetu państwa. Istotnym aspektem jest również fakt, że pracownicy decydując się na skorzystanie z przedstawionych preferencji musieliby liczyć się z mniejszymi emeryturami, lub nawet ich brakiem w przyszłości. Z przeprowadzonych wcześniej badań, wielce wątpliwe jest również, czy pracownicy ograniczyliby swój popyt konsumpcyjny i zaczęliby z własnej woli oszczędzać na emeryturę, długo przed osiągnięciem wymaganego wieku. Przed podjęciem prac legislacyjnych ustawodawca musiałby prowadzić dialog społeczny z przedsiębiorstwami, pracownikami i osobami prowadzącymi indywidualną działalność, tak aby poznać potencjalną skalę wykorzystania preferencji składkowych. Umożliwiłoby to oszacować koszty reformy oraz hipotetyczne straty dla sektora ubezpieczeń społecznych. Takie reformy byłyby znacznie

[796] Jest to podstawa wymiaru składek dla osób będących przedsiębiorcami. Art. 18, ust. 5b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

[797] *Składki ZUS mają być dobrowolne. Tego dla przedsiębiorców chce Kukiz'15 i rzecznik MŚP*, www.money.pl/emerytury/skladki-zus-maja-byc-dobrowolne-tego-dla-przedsiebiorcow-chce-kukiz15-i-rzecznik-msp-6379531645130881a.html [dostęp 08.06.2019].

[798] **K. Sudaj**, *Obowiązkowe tylko zdrowotne. Reszta składek ZUS dobrowolna*, www.pit.pl/aktualnosci/obowiazkowe-tylko-zdrowotne-reszta-skladek-zus-dobrowolna-955253 [dostęp 08.06.2019].

łatwiejsze do przeprowadzenia, jeżeli system emerytalny przyjąłby charakter zaopatrzeniowy. Otrzymanie emerytury obywatelskiej nie jest uzależnione od wysokości opłaconych składek, gdyż przysługuje ona każdemu obywatelowi, niezależnie od formy zatrudnienia, stażu pracy. Pierwszym krokiem do wprowadzenia omówionych rozwiązań może okazać się tzw. „mały ZUS”[799] oraz obniżone składki przedsiębiorców[800], którzy osiągają niskie przychody. Ustawodawca musiałby wykazać się odwagą i rozszerzyć podobne preferencje także na zatrudnionych. Aby zminimalizować potencjalne starty dla budżetu, można zlikwidować przywileje emerytalne m.in. służb mundurowych, prokuratorów, sędziów i rolników.

**Podsumowanie**

Przedsiębiorstwa chcąc minimalizować koszty zatrudnienia mogą wykorzystać rozwiązania dopuszczalne w ramach prawa pracy oraz prawa finansowego. Stosowanie alternatywnych form zatrudnienia pozwala przedsiębiorstwom nie tylko zredukować koszty pracy, dostosować ich poziom do czasu pracy, ale także szybciej adaptować się do dynamicznych zmian warunków rynkowych i technologii.

Podmioty gospodarcze mają możliwość korzystania ze zwolnień lub ulg w opłacaniu kosztów pracy oraz ubiegania się o refundację części tych kosztów ze środków publicznych w związku z zatrudnieniem osób bezrobotnych (m.in. prace interwencyjne, staże, umowy próbne z możliwością przedłużenia) oraz niepełnosprawnych. Formą wsparcia publicznego w tworzeniu miejsc pracy i redukcji kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa mogą być również zwolnienia przedmiotowe w podatku od nieruchomości. W drodze uchwały rada gminy może zwolnić z opodatkowania grunty lub nieruchomości tych przedsiębiorstw, które zwiększą swoje zatrudnienie o uchwaloną liczbę pracowników. Refundacje te muszą być jednak zgodne z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W ramach strategii kosztowej każde przedsiębiorstwo dąży do ograniczenia zatrudnienia wewnątrz organizacji. Aby zapobiec tworzeniu miejsc pracy, dla których nie ma pełnego i trwałego obciążenia zadaniami, część produkcji lub usług zlecana jest innej, niezależnej jednostce gospodarczej (*outsourcing*). Podmioty zewnętrzne przejmują na siebie obowiązki wynikające z kodeksu pracy, zajmują się wszelkimi procedurami administracyjno-kadrowymi związanymi z zatrudnianiem nowych pracowników (rekrutacja, selekcja, badania lekarskie, szkolenia) oraz są odpowiedzialne za rozliczenie oraz wypłatę wynagrodzenia. Wraz z postępującym

[799] Art. 18c, ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.
[800] Art. 18a, ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

procesem globalizacji rozwinął się również *offshoring*, który polega na przeniesieniu części procesu produkcji poza granice kraju, najczęściej do miejsc o niższych kosztach produkcji. Przeniesienie działalności do państw o tańszych zasobach zatrudnienia może skutkować redukcją lub całkowitą likwidacją miejsc pracy w podmiocie dokonującym przeniesienia działalności.

Duże możliwości oddziaływania na koszty pracy występują po stronie tych składników płacowych, które mogą być w miarę możliwości swobodnie kształtowane, np. zastosowanie systemu wynagrodzeń opartego na efektach pracy. Wówczas wysokość płac uzależniona będzie od indywidualnych mierzalnych rezultatów pracownika. Właściwie skonstruowany i realizowany efektywnościowy system wynagradzania pozwala zwiększyć wolumen produkcji przy ograniczonych kosztach zatrudnienia, co przy niezmienionych warunkach w przedsiębiorstwie przyczyni się do maksymalizacji wyniku finansowego, a także umocnienia pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa na rynku.

Potrzeba reformy systemu opodatkowania czynnika pracy od wielu lat zgłaszana jest przez pracodawców i pracowników, a także przedstawicieli libertariańskich organizacji oraz partii politycznych. Ustawodawca planując zmianę sposobu opodatkowania wynagrodzeń lub systemu emerytalnego, powinien dążyć do względnej neutralności budżetu. Przeprowadzone symulacje, w których uwzględniono oczekiwania popytowej oraz podażowej strony rynku pracy, aby skonsolidowana reforma opodatkowania pracy zastąpiła podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wszystkie składki na powszechne ubezpieczenia społeczne jedną, niższą oraz prostą w konstrukcji daniną publiczną, pozwoliły na stwierdzenie, że rozwiązaniem na gruncie podatkowym, spełniającym te postulaty, jest w największej mierze pobierany u źródła podatek od funduszu płac, a następnie podatek jednolity. Wprowadzenie jednej z tych danin nie tylko uprościłoby przepisy opodatkowania wynagrodzeń i ujednoliciłoby koszty pozapłacowe dla wszystkich form zatrudnienia, ale przede wszystkim obniżyłoby wysokość klina podatkowego, co z kolei skutkowałoby zwiększeniem wynagrodzeń netto bez konieczności podwyższania kosztów pracy. Wzrosłaby także świadomość pracowników, którzy wiedzieliby, ile faktycznie kosztuje pracodawców ich zatrudnienie. Niższe opodatkowanie czynnika pracy zachęciłoby pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy.

Wraz z reformą klina podatkowego powinna zostać przeprowadzona reforma systemu ubezpieczeń emerytalnych z zachowaniem równowagi między poziomem przychodów (wpływy ze składek) i kosztów (sumą wypłacanych świadczeń). Rozwiązaniem spełniającym ten warunek jest emerytura obywatelska wypłacana w równej wysokości każdemu obywatelowi, który osiągnął wiek emerytalny. System zaopatrzeniowy jest zdecydowanie tańszy

i łatwiejszy w obsłudze od funkcjonującego w Polsce systemu ubezpieczeniowego działającego na zasadzie solidaryzmu i repartycji, który ze względu na proces starzenia się społeczeństwa ulega destabilizacji i przyczynia się do zapaści finansów publicznych. Instytucja powszechnej minimalnej emerytury państwowej powinna być zintegrowana z prywatnym systemem emerytalnym, w którym gromadzenie dodatkowych oszczędności przez obywateli będzie ułatwione ze względu na wyższy dochód rozporządzalny, wynikający z niższego obciążenia czynnika pracy.

Przeprowadzone badanie wykazało, że metodą obniżania kosztów pracy, a zarazem alternatywnym instrumentem polityki społecznej (ściśle związanym z sytuacją materialną oraz zawodową pracowników), który mógłby przyczynić się do wzrostu efektywności programów socjalnych, jest ujemny podatek dochodowy. Idea tego instrumentu opiera się na likwidacji zasiłków społecznych oraz płacy minimalnej i zastąpieniu ich subsydium uzupełniającym, które byłoby wypłacane przez państwo osobom pracującym, które osiągają dochody niższe od minimum socjalnego. Wymogiem otrzymania subsydium, musiałoby być wykazywanie jakiejkolwiek aktywności zawodowej, co wpłynęłoby na zmniejszenie rozmiarów bezrobocia w Polsce (zwłaszcza długotrwałego wśród osób o niskich kwalifikacjach zawodowych) oraz ograniczenie skali zatrudnienia nieformalnego.

# Zakończenie

Koszty pracy należy rozpatrywać w szerokim kontekście ekonomiczno-społecznym, zarówno od strony popytowej – dotyczącej pracodawców, jak i od strony podażowej – w odniesieniu do pracowników. Dla pracodawcy są one syntetycznym wskaźnikiem nakładów poniesionych na zatrudnienie pracowników. Odpowiednie ustalenie ich wysokości oraz kontrola czynników, które je determinują, daje podstawy do optymalnego wyodrębnienia tych czynników w procesie podejmowania decyzji związanych z zatrudnieniem. Istotną determinantą chłonności zatrudnieniowej jest stosunek kosztu pracy do kosztu kapitału. Rosnące koszty pracy w porównaniu z kosztem kapitału ograniczają skłonność pracodawców do angażowania zasobów pracy w procesy produkcji. Skutki opodatkowania pracy odnoszą się także do pracowników i ich rodzin. Klin podatkowy determinuje wysokość ich dochodu rozporządzalnego, który mogliby przeznaczyć na konsumpcję i oszczędności.

Zmiany zachodzące na współczesnym rynku pracy (m.in. segmentacja rynku pracy, rosnące koszty funkcjonowania przedsiębiorstw, w tym głównie koszty pracy, migracje zasobów pracy, deprecjacja i niszczenie tradycyjnych zawodów na rzecz tworzenia się nowych obszarów usług), związane w dużej mierze z globalizacją, rozwojem technologiczno-informatycznym, rosnącą konkurencją, zobowiązują do poszukiwania nowych rozwiązań mogących przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy i wzrostu zatrudnienia. Zwiększenie zatrudnienia było i jest jednym z głównych priorytetów polityki UE.

W podejmowanych dyskusjach i rozważaniach odnośnie kosztów pracy można spotkać się w Polsce z dwiema często przeciwstawnymi opiniami, co do tak podstawowej kwestii, jaką jest ich wysokość. Wśród pracodawców dominuje przekonanie, że koszty pracy są wysokie, z kolei przedstawiciele związków zawodowych, a także uznani ekonomiści wyrażają poglądy, że w Polsce koszty pracy, a w tym i obciążenia wynikające z opodatkowania pracy, są jednymi z niższych w Europie.

Przeprowadzone badania wykazały, że koszty pracy w Polsce są wyraźnie niższe niż ich średnia wartość w UE. Zarówno poziom, jak i ich struktura w poszczególnych krajach członkowskich UE są zróżnicowane. Istotnym elementem struktury kosztów pracy w Polsce jest wysoki udział składek ubezpieczeniowych płaconych przez pracownika i pracodawcę.

Analizy porównawcze danych statystycznych oraz sprawozdań finansowych udostępnionych przez przedsiębiorstwa dowiodły, że poziom, jak i siła oddziaływania kosztów pracy na funkcjonowanie organizacji gospodarczych są uwarunkowane nie tylko wielkością podmiotu gospodarczego, ale także rodzajem prowadzonej działalności, a zwłaszcza branżą,

w której działa. Najwyższy jednostkowy poziom kosztów pracy zaobserwowano w jednostkach usługowych, a najniższy w produkcyjnych, w których to czynnik ludzki zastępowany jest nakładami kapitału. Wzrostowi kosztów pracy w badanych przedsiębiorstwach nie zawsze towarzyszył wzrost produktywności, czy też rentowności. W takiej sytuacji można przypuszczać, że jednostki gospodarcze w nieefektywny sposób zarządzają systemami wynagrodzeń.

Pozycja gospodarcza Polski w UE oraz potrzeba zachowania konkurencyjności polskich firm sprawiają, że problem kosztów zatrudnienia posiadał i nadal posiada szczególne znaczenie. Stąd też zasadniczym celem strategii działalności organizacji gospodarczych powinno racjonalne gospodarowanie zasobami ludzkimi oraz optymalizowanie ponoszonych kosztów pracy. Należy również pamiętać, że koszty pracy - zgodnie z panującym trendem, który wynika m.in. z postępu technologicznego, rosnących wymagań pracowników, presji związków zawodowych, wzrostu jakości kapitału ludzkiego, postępujących procesów integracyjnych gospodarek światowych - będą systematycznie rosły.

Z przeprowadzonej analizy klina podatkowego wynika, że w porównaniu z pozostałymi państwami UE, w Polsce nie jest problemem jego wysokość. Jednakże z racji wysokiego udziału obciążeń podatkowych i parapodatkowych stosowanych wobec pracowników i pracodawców w relacji do poziomu wynagrodzeń, w Polsce nasila się kwestia wyboru form i wielkości zatrudniania w oparciu o umowy o pracę, bądź umowy cywilnoprawne. Pracodawcy, mając ograniczony wpływ na otoczenie zewnętrzne przedsiębiorstw, próbują optymalizować koszty pracy poprzez stosowanie nie zawsze uzasadnionych istniejącymi warunkami pracy elastycznych form zatrudnienia oraz wykorzystywanie *outsourcingu* w wybranych zakresach swojej działalności. Najwięcej kontrowersji budzi swoista ucieczka (najczęściej osób o wysokich zarobkach) lub wypychanie pracowników przez pracodawców w samozatrudnienie. Polska pod względem udziału osób samozatrudnionych w gospodarce zajmuje jedno z czołowych miejsc wśród państw UE.

Badanie ekonometryczne, w którym analizowano zależność pomiędzy wysokością całkowitych kosztów pracy a kształtowaniem się sytuacji na lubuskim i wielkopolskim rynku pracy wykazało, że wraz ze wzrostem tych kosztów wzrastał przeciętny poziom zatrudnienia i produktywności pracy, a malało bezrobocie. Wydawać by się mogło, że uzyskane wyniki przeczą przyjętej hipotezie, która zakłada negatywne oddziaływanie kosztów zatrudnienia na rynek pracy. Jednakże nieodzownym elementem regulującym ten rynek są, stanowiące najważniejszą pozycję wśród całkowitych kosztów zatrudnienia, wynagrodzenia obciążone podatkiem dochodowym od osób fizycznych oraz składkami na ubezpieczenia społeczne. W związku z tym, analizie poddano wpływ kosztów pozapłacowych na sytuację wielkopolskiego

i lubuskiego rynku pracy. Z analizy regresji liniowej wynika, że klin podatkowy negatywnie wpływa na poziom zatrudnienia i wydajność pracy, zwiększając bezrobocie. Oznacza to zatem, że opodatkowanie pracy osłabiało pozytywny wpływ wzrostu płac na sytuację na rynku pracy obu województw. Negatywny wpływ na zmienne zależne wykazywała również generująca koszty przedsiębiorstw płaca minimalna, a zwłaszcza jej relacja do przeciętnego wynagrodzenia brutto w badanych regionach. Badanie wykazało, że wzrost płacy minimalnej szybszy od wzrostu przeciętnego poziomu wynagrodzeń, w obu badanych województwach skutkował spadkiem liczby pracowników i wydajności produkcji. Stąd wniosek, że ustawodawca ustalając wysokość płacy minimalnej, powinien zachować pewną ostrożność, gdyż płaca minimalne może negatywnie wpływać na poziom zatrudnienia i bezrobocia. Zaproponowane przez rząd podnoszenie płacy minimalnej do poziomu 3 000 zł w 2021 roku i 4 000 zł w 2024 roku to kolejna istotna forma ingerencji państwa w procesy rynkowe. Zakładając, że tempo przyrostu przeciętnej wysokości wynagrodzenia w kraju zostanie utrzymane do 2024 roku, niewątpliwie należy przyjąć, że wzrośnie odsetek osób zarabiających minimalne wynagrodzenie. Płaca minimalna będzie wówczas stanowiła około 65-70% średniego wynagrodzenia (zjawisko flatyzacji wynagrodzeń). W gospodarce wynagrodzenie za pracę powinno być pochodną produktywności poszczególnych pracowników, a płaca minimalna jest instrumentem wykorzystywanym do zwalczania ubóstwa najsłabiej wykwalifikowanych pracowników. Dynamiczne podniesienie płacy minimalnej aż o 1/3 w ciągu 3 lat rodzi poważne wątpliwości wśród przedsiębiorców, którzy będą oni ponosić wyższe koszty pracy. W tym przypadku jednoznacznie można stwierdzić, że wymuszony decyzją administracyjną wzrost podwyżek wynagrodzeń będzie nieadekwatny do wzrostu produktywności pracy. Podniesienie płacy minimalnej wymusi także podwyżki zarobków doświadczonych i wysoko wykwalifikowanych pracowników, których wymaganiom finansowym nie będą w stanie sprostać przedsiębiorstwa. Rezultatem tego będzie odpływ z polskiego rynku pracy specjalistów, zachęcanych ofertami pracy za granicą. Relatywne wysokie wynagrodzenie przypuszczalnie wpłynie na wzrost bierności zawodowej osób młodych, wkraczających na rynek pracy, ponieważ pracodawcy za narzucone z góry zbyt wysokie koszty pracy, będą oczekiwali wygórowanych umiejętności i kompetencji w stosunku do wieku kandydatów. Przedsiębiorcy, chcąc uniknąć ponoszenia zbyt wysokich kosztów pracy, mogą wykorzystywać różnice w opodatkowaniu różnych form zatrudnienia, zwolnić najmniej wydajnych pracowników lub rozpocząć działalność w szarej strefie, co przyczyni się do nasilenia dualizmu rynku pracy. W pesymistycznym wariancie należy również zaznaczyć, że niektóre mikro- i małe przedsiębiorstwa, dla których koszty pracy już stanowią jedno z największych obciążeń, będą musiały z tego powodu zakończyć działalność gospodarczą. Wzrost kosztów

zatrudnienia (*ceteris paribus*) doprowadzi do spadku rentowności przedsiębiorstw, a w efekcie zahamuje aktywność inwestycyjną i postęp technologiczny.

Paradoksalnie Polska będzie jedynym krajem w UE, gdzie płaca minimalna będzie zdecydowanie wyższa od kwoty wolnej od podatku. Zatem dochody osób, które osiągają minimum niezbędne do zaspokojenia podstawowych potrzeb, będą obciążone daninami publicznymi. Podwyższenie płacy minimalnej, przy pozostałych warunkach systemowych niezmiennych, powstanie impuls do zwiększenia wpływów budżetowych nie tylko z tytułu opodatkowania pracy, ale także za sprawą zwiększonej konsumpcji z podatku od towarów i usług oraz akcyzy. Należy również wziąć pod uwagę fakt, że wzrost wynagrodzeń realnych nie będzie równy wzrostowi wynagrodzeń nominalnych. Przedsiębiorstwa, chcąc zneutralizować negatywne skutki wzrostu płacy minimalnej, będą koszty te przerzucać na klientów poprzez podwyższenie ceny dóbr lub usług. Rosnąca inflacja sprawi, że grupa pracowników zatrudniona za minimalne wynagrodzenie zyska mniej, niż oczekiwała, gdyż ich płaca efektywna zostanie na podobnym poziomie. Wartość współczynnika Kaitza ukształtuje się znacznie powyżej optymalnej wartości (41%), do której to płaca minimalna dodatnio oddziałuje na poziom zatrudnienia. Zatem można spodziewać się, że zbyt wysoki poziom płacy minimalnej, nieadekwatny do poziomu produktywności, przyczyni się do wzrostu bezrobocia w Polsce.

Zależności wykazane w skonstruowanych modelach ekonometrycznych znalazły potwierdzenie w przeprowadzonych wśród pracodawców i pracowników badaniach kwestionariuszowych. Pracodawcy z obu województw jednoznacznie wskazują, że koszty pracy, a zwłaszcza klin podatkowy, są jedną z głównych barier rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzenia i utrzymania miejsc pracy. Wysokie pozapłacowe koszty pracy, a także zbyt szybki ich wzrost to dotkliwa bariera rozwoju nie tyle dużych przedsiębiorstw, ale przede wszystkim podmiotów mikro-, małych i średnich. Koszty pracy implikują decyzje strategiczne przedsiębiorstw i zmuszają pracodawców do ich optymalizacji za pomocą dostępnych prawnych rozwiązań organizacyjnych, głównie poprzez zastosowanie niestandardowych form zatrudnienia, ograniczenie rekrutacji nowych pracowników oraz ograniczenie inwestycji. Również podażowa strona rynku pracy wskazuje, że wysoki poziom kosztów pozapłacowych - znacznie obniżający wynagrodzenia netto pracobiorców - demotywuje do bardziej produktywnej pracy, zmniejsza poziom ich aktywności zawodowej oraz wpływa na wzrost emigracji zarobkowej, co z kolei ogranicza zasoby doświadczonej i kompetentnej kadry pracowniczej, jest też głównym powodem niezatrudniania pracowników w podmiotach gospodarczych oraz czynnikiem stymulującym rozwój szarej strefy. Ponadto pracownicy zdają sobie sprawę, że wysoki udział składek w strukturze klina podatkowego nie przełoży się w przyszłości na wyższe świadczenia

emerytalne. Mimo tej świadomości wielu podatników nie oszczędza, ani nie buduje własnego kapitału na potrzeby emerytalne, ponieważ nie pozwala im na to zbyt niski dochód rozporządzalny, który przeznaczają na realizację bieżących potrzeb. Mając powyższe na uwadze, należy przyjąć zasadność pierwszej hipotezy badawczej, głoszącej, że koszty pracy stanowią jedną z najistotniejszych barier rozwoju przedsiębiorstw, prowadząc do marnotrawstwa pracy i dezaktywacji pracowników, co negatywnie wpływa na poziom zatrudnienia.

Przeprowadzone badania kwestionariuszowe potwierdzają również hipotezę, że popytowa i podażowa strona rynku pracy obu badanych województw oczekuje reformy systemu opodatkowania pracy. Respondenci zgodnie wskazali, że ustawodawca powinien obniżyć wysokość podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na powszechne ubezpieczenia społeczne, przy jednoczesnym uproszczeniu przepisów prawa podatkowego oraz podniesieniu kwoty wolnej od opodatkowania. Jedynie niewielki odsetek ankietowanych był zdania, że należy rozbudować katalog ulg i zwolnień, podnieść koszty uzyskania przychodu, czy też zwiększyć progresję podatkową. Można więc przypuszczać, że podatnicy oczekują od ustawodawcy odważnej decyzji, jaką byłaby skonsolidowana reforma klina podatkowego, a nie wprowadzanie preferencji podatkowych, które jedynie w niewielkim stopniu obniżają jego wysokość.

Pracodawcy z województw lubuskiego i wielkopolskiego deklarują, że obniżenie kosztów pracy, a zwłaszcza ich pozapłacowej części, zachęciłoby ich do tworzenia nowych miejsc pracy. Ponadto wskazują, że reforma systemu opodatkowania pracy przyczyniłaby się do wzrostu konkurencyjności państwa na arenie międzynarodowej oraz ograniczenia zjawiska pracy nierejestrowanej. Podażowa strona rynku pracy jest podobnego zdania. Respondenci uważają, że redukcja klina podatkowego przyczyniłaby się do wzrostu poziomu wynagrodzeń w gospodarce narodowej, co w efekcie działania funkcji motywacyjnej płac, przełoży się na zwiększoną produktywność pracy. Pracobiorcy wskazują również, że obniżenie opodatkowania pracy byłoby bodźcem, który zaktywizowałby osoby bierne zawodowo i bezrobotnych do poszukiwania pracy oraz zniechęcałby Polaków do migracji zarobkowych za granicę. Biorąc zatem pod uwagę analizę potencjalnego wpływu na rynek pracy, jaki zdaniem jego uczestników wywarłaby reforma systemu podatkowo-składkowego, skonstatować należy, że potwierdzenie uzyskała przyjęta w niniejszej rozprawie hipoteza, że niższy udział kosztów pozapłacowych w strukturze klina podatkowego skłoni pracodawców do zwiększenia zatrudniania oraz wpłynie zarówno na zwiększenie podaży pracy, jak i wydajności produkcji.

W ostatnim kwartale 2019 roku rząd przeprowadził reformy podatku dochodowego od osób fizycznych. Polegały one na zwolnieniu z podatku od dochodów osobistych osób młodych, które nie ukończyły 26 roku życia, zwiększeniu kosztów uzyskania przychodu oraz

obniżeniu stawki podatku dochodowego od osób fizycznych z 18% do 17%. Motywem ustawodawcy była redukcja klina podatkowego, co ma być korzystne dla gospodarki oraz podatników.

Nowa preferencja w podatku dochodowym od osób fizycznych skierowana do osób młodych ma przyczynić się do większej legalnej aktywności zawodowej. Poprawa sytuacji materialnej i stabilizacja sytuacji zawodowej ma zachęcać do pozostawania w Polsce, zamiast szukania korzystniejszych możliwości zarobkowych za granicą oraz sprzyjać zakładaniu rodzin i rodzicielstwu. Zapowiedź ograniczenia możliwości skorzystania z preferencji do osób wyłącznie w tej grupie wiekowej i zatrudnionych na umowę o pracę lub umowę zlecenie, można uznać za dyskryminację osób w tym przedziale wiekowym, które nie podejmują pracy ze względu na studia oraz młodych przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą. Rozwoju kraju należy doszukiwać się we wzroście liczby innowacyjnych przedsiębiorców wywodzących się z młodego pokolenia. Wybór grupy beneficjentów projektu dyskryminuje także pracowników powyżej 50. roku życia, którzy otrzymują wynagrodzenia na tym samym poziomie. Ponadto rozwiązanie to zaprzecza zapowiedziom rządzących o chęci podjęcia działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób starszych zwłaszcza, że osobom tym znacznie trudniej odnaleźć się na rynku pracy niż ludziom młodym. Reforma pozwoli pracodawcom wypłacać młodym osobom wkraczającym na rynek pracy i nie mającym dużej przewagi negocjacyjnej niższe wynagrodzenia brutto, przy zachowaniu takiego samego poziomu wysokości wynagrodzenia netto. Możliwe zatem jest wystąpienie niekorzystnego zjawiska oferowania kandydatom niższych wynagrodzeń brutto. Najprawdopodobniej negatywne skutki tego zjawiska w największym stopniu odczują zleceniobiorcy, których pozycja na rynku pracy jest najsłabsza. Należy również zaznaczyć, że w wielu przedsiębiorstwach nowym kandydatom oferowane będą wyższe stawki płac, niż zatrudnionym już doświadczonym pracownikom. Zwolnienie z opodatkowania osób młodych zjawisko to nasili, a w sytuacji pogorszenia koniunktury gospodarczej może przyczynić się do wypychania z rynku pracy opodatkowanych starszych pracowników przez tańszych, nieopodatkowanych. Należy także przypuszczać, że zwolnienie z podatku dochodu do kwoty 85 528 zł rocznie (do granicy pierwszego progu podatkowego, zgodnie ze skalą podatkową), zachęci pracodawców do fikcyjnego zatrudniania młodych osób, zwłaszcza członków rodziny. Korzyści odniesie przedsiębiorca, który odliczy od swojego przychodu do opodatkowania rzekomo wypłacone wynagrodzenie zwolnione z podatku dochodowego oraz osoba fikcyjnie zatrudniona, która w zamian za użyczenie swoich danych otrzyma tzw. prowizję.

Ustawodawca zwiększył również koszty uzyskania przychodów oraz obniżył stawkę podatku dochodowego od osób fizycznych o 1 punkt procentowy. Wprowadzone przez rząd

zmiany wyznaczają ambitne cele i stanowią krok w dobrym kierunku, lecz ich skala jest ograniczona, bowiem przyniosą one podatnikom niewielki zysk. Przeprowadzona reforma klina podatkowego ma charakter doraźny i fragmentaryczny, jeszcze bardziej komplikuje system podatkowy i nie jest neutralna dla budżetu państwa, pomimo iż prawdopodobnie część ubytku zostanie zrekompensowana wynikającymi ze zwiększonej konsumpcji wyższymi wpływami, głównie z tytułu podatku od towarów i usług lub akcyzowego.

Mając na uwadze, że uczestnicy rynku pracy wskazują na potrzebę przeprowadzenia reformy systemu opodatkowania wynagrodzeń oraz znając ich oczekiwania względem potencjalnego kierunku zmian, w rozprawie zaproponowano kilka rozwiązań na gruncie podatkowym i w systemie ubezpieczeń społecznych, które sprostałyby ich oczekiwaniom. W procesie analiz potencjalnych skutków proponowanych reform za priorytetową kwestię przyjęto, że rozwiązania te muszą być neutralne dla budżetu państwa i samorządów terytorialnych (gwarancja wpływów budżetowych na bieżącym poziomie). Skonsolidowana reforma opodatkowania pracy polegać miałaby na zastąpieniu podatku dochodowego od osób fizycznych oraz wszystkich składek na powszechne ubezpieczenia społeczne jedną daniną publiczną wpłacaną do jednej instytucji, która zajmowałaby się dalszą dystrybucją dochodów pomiędzy poszczególne jednostki publiczne. Na podstawie przeprowadzonych symulacji można dojść do wniosku, że rozwiązaniem na gruncie podatkowym, które spełnia postulaty obu stron rynku pracy, jest w największej mierze podatek od funduszu płac, a następnie podatek jednolity. Niewątpliwą przewagą podatku od funduszu płac nad podatkiem jednolitym jest możliwość jego poboru u źródła, co zdjęłoby z podatników obowiązek składania deklaracji podatkowych. Zredukowałoby to liczbę podatników z około 11 milionów zatrudnionych do blisko 1,21 miliona zakładów pracy. Wprowadzenie jednego z tych podatków w znacznej mierze przyczyniłoby się do uproszczenia przepisów opodatkowania pracy oraz do ujednolicenia sposobu opodatkowania dla wszystkich form zatrudnienia. Zwiększyłaby się również świadomość podatkowa pracowników, gdyż wiedzieliby, ile faktycznie kosztuje pracodawców ich zatrudnienie. Ponadto, przy założeniu zasady *ceteris paribus*, w przypadku wprowadzenia jednej z tych danin, nastąpiłby znaczący spadek klina podatkowego, co przyczyniłoby się do zwiększenia wynagrodzeń netto, bez konieczności podwyższania kosztów pracy. W następstwie tego mogłaby wzrosnąć produktywność pracowników. Niższe pozapłacowe koszty pracy mogłyby zachęcić pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy. Do pracy częściej byłyby przyjmowane osoby o niższych kwalifikacjach lub o małym doświadczeniu zawodowym, gdyż ograniczyłoby to ryzyko pracodawcy w sytuacji, gdyby nowy pracownik nie spełniał jego oczekiwań, a zyski osiągnięte w ramach hipotetycznej reformy klina podatkowego można byłoby przeznaczyć np. na podnoszenie

ich kwalifikacji. Wprowadzenie jednej daniny, zwłaszcza liniowej, oznacza również redukcję kosztów obsługi kadrowo-płacowej, a także uzyskanie dodatkowego kapitału, który można przeznaczyć na rozwój przedsiębiorstwa.

Przeprowadzenie reformy klina podatkowego w najbliższym czasie jest wysoce ograniczone ze względu na niekorzystną relację między liczbą osób zatrudnionych, a liczbą beneficjentów świadczeń społecznych. Z uwagi na niekorzystny kierunek zmian demograficznych w Polsce oraz prekaryzację czynnika pracy ustawodawca powinien rozważyć przeprowadzenie równoległej reformy klina podatkowego, wraz z gruntownymi zmianami w systemie zabezpieczenia emerytalnego oraz systemu pomocy społecznej. Zmiany w obu systemach zawsze wzbudzały wiele kontrowersji. Dla prawidłowego funkcjonowania systemu ubezpieczeń emerytalnych kluczowe jest utrzymanie równowagi między poziomem przychodów (wpływy ze składek) i kosztów (sumą wypłacanych świadczeń). Rozwiązaniem zaproponowanym w rozprawie, które spełniałoby ten warunek jest emerytura obywatelska, polegająca na wypłacie równego świadczenia powszechnego wszystkim Polakom, którzy osiągnęli wiek emerytalny. Taka forma świadczenia nie tylko mogłaby ustabilizować sytuację w sektorze ubezpieczeń społecznych, ale przede wszystkim zagwarantowałaby podstawowy dochód na starość, zwłaszcza kobietom, które w trakcie trwania kariery zawodowej zazwyczaj otrzymywały niższe wynagrodzenia od mężczyzn, a staż ich pracy był przerywany okresami bez zatrudnienia (np. urlopy macierzyńskie, wychowawcze, okresy opieki nad członkami rodziny). Wyzwaniem dla ustawodawcy będzie dialog społeczny, połączony z uświadomieniem obywateli o konieczności dodatkowego oszczędzania na emeryturę we własnym zakresie, tak aby w przyszłości posiadali większy kapitał do dyspozycji. System zaopatrzeniowy byłby rozwiązaniem zdecydowanie tańszym i łatwiejszym w obsłudze, niż system ubezpieczeniowy, który bazuje na repartycji. Ewolucja systemu emerytalnego musi respektować prawa nabyte przez ubezpieczonych, w związku z czym finalne skutki potencjalnej reformy byłby zauważalne dopiero po wymianie pokoleniowej społeczeństwa, tj. około 2060 roku.

Zwiększeniu emerytury w celu ochrony osób starszych przed ubóstwem i zapewnienia im godnych warunków życia, służyć mają Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), które są etapami wdrażane od 1 lipca 2019 roku. Składka na PPK ma być współfinansowana przez podmioty zatrudniające oraz pracowników. Zachętę do oszczędzania ma stanowić jednorazowa dopłata z budżetu państwa dla każdego przystępującego do programu pracownika kwoty 250 zł oraz coroczne dopłaty w wysokości 240 zł za kontynuowanie uczestnictwa w tym programie. Reforma wprowadzająca PPK zwiększy pozapłacowe obciążenia pracy zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, w związku z czym trudno oczekiwać pozytywnego przyjęcia

programu. Składka ta postrzegana jest jako kolejna danina. Pracodawca poniesie dodatkowo koszty operacyjne związane z obsługą programu. Negatywny wpływ PPK na klin podatkowy zniwelowany będzie poprzez zaliczenie składek do kosztów uzyskania przychodów oraz zwolnienie składek opłacanych przez pracodawcę ze składek na ubezpieczenie społeczne. Osoby samozatrudnione prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą nie są objęte PPK. Dla osób tych zwiększony został limit wpłat na IKZE z 1,2-krotności średniego wynagrodzenia do 1,8-krotności. Społeczeństwo sceptycznie ocenia propozycję PPK i obawia się utraty inwestowanych środków. Brak zaufania do obecnego systemu emerytalnego, który jest niewydolny, a jego dysfunkcyjność stale się pogłębia oraz likwidacja OFE sprawiają, że trudno będzie przekonać Polaków do jakichkolwiek dodatkowych zinstytucjonalizowanych form oszczędzania na emeryturę.

Dotychczasowy model zabezpieczenia społecznego ulega stopniowej dewaluacji, efektywność wdrażanych programów socjalnych poddawana jest w wątpliwość, gdyż nie zawsze wiążą się one z trudną sytuacją materialną obywateli i prowadzą do dalszego zadłużania sektora finansów publicznych. Alternatywnym instrumentem polityki społecznej mógłby być ujemny podatek dochodowy. Głównym założeniem negatywnego podatku jest likwidacja zasiłków (zwłaszcza dla bezrobotnych) wypłacanych w ramach pomocy społecznej oraz płacy minimalnej i zastąpienie ich subsydium uzupełniającym przysługującym osobom pracującym, które osiągają dochody poniżej minimum socjalnego. Jest to rozwiązanie optymalne dla budżetu państwa, gdyż kwoty transferów subsydiowanych byłyby niższe niż w przypadku zasiłków dla osób bezrobotnych. Negatywny podatek dochodowy sprawiłby, że zawody, które dziś są niedochodowe, staną się znów opłacalne. Mechanizm negatywnego podatku dochodowego mógłby usamodzielnić beneficjentów pomocy społecznej, gdyż aby otrzymać subsydium należałoby wykazywać jakąkolwiek aktywność zawodową. Ponadto może wzrosnąć liczba miejsc pracy, zwłaszcza dla długotrwale wykluczonych z rynku pracy pracowników o niskich kwalifikacjach oraz zmniejszyć się skala zatrudnienia nierejestrowanego.

Reformę systemu opodatkowania pracy polegającą na zastąpieniu podatku dochodowego od osób fizycznych oraz wszystkich składek na powszechne ubezpieczenia społeczne liniowym podatkiem od funduszu płac lub progresywnym podatkiem jednolitym, powinno poprzedzić jasne określenie celów i rzetelna analiza ekonomiczna. Przeprowadzenie tych reform wiązać się będzie z poniesieniem wysokich kosztów. Doświadczenia państw, w których systemy emerytalne oparto na powszechnym i równym świadczeniu dla każdego obywatela oraz programy pilotażowe polegające na wprowadzeniu negatywnego podatku dochodowego w USA i Izraelu pokazują, że również te rozwiązania można byłoby wykorzystać w Polsce.

W przeszłości barierę rozwoju przedsiębiorstwa stanowił brak zasobów kapitału, a chętnych do pracy nie brakowało. Obecnie pracodawcy zmagają się z problemem niedoboru zasobów pracy dostępnych na rynku, przez co nie mogą wykorzystać w pełni potencjału posiadanego kapitału. Z tego powodu wstrzymywana jest aktywność inwestycyjna podmiotów gospodarczych. W ciągu ostatnich lat sytuacja na rynku pracy stała się korzystna dla pracowników, jednakże w sytuacji pogorszenia się ogólnych warunków gospodarczych w Polsce, może nie tylko spowolnić trend wzrostu płac w niektórych branżach, ale można spodziewać się wzrostu bezrobocia. Należy przypuszczać, że zgodnie z wynikami modeli ekonometrycznych i wniosków płynących z odpowiedzi ankietowanych uczestników rynku pracy, pozytywny efekt na tym rynku w postaci nowych miejsc pracy, rosnącej produktywności oraz mniejszej skali zagranicznych migracji zarobkowych, przyniosłoby obniżenie klina podatkowego i uproszczenie przepisów związanych z opodatkowaniem wynagrodzeń w drodze proponowanych w rozprawie reform.

Prawdziwym wyzwaniem dla rządu będzie nie tylko samo przeprowadzenie wskazanych reform, ale także zniwelowanie ich potencjalnych negatywnych skutków dla społeczeństwa. Aktywna polityka informacyjna oraz dialog społeczny mogłyby przełamać obawy obywateli przed zmianami, zwłaszcza że politycy będą ingerować w tak newralgiczne sfery, jakimi są obciążenia fiskalne dochodu podatnika oraz bezpieczeństwo finansowe po przejściu na emeryturę. W związku z tym, z przedkładanej rozprawy wynikają też pewne postulaty oraz rekomendacje dla polityki fiskalnej oraz polityki rynku pracy, odnoszące się zwłaszcza do potencjalnych pozytywnych i negatywnych skutków proponowanych zmian w systemie opodatkowania pracy, systemu emerytalnego oraz pomocy społecznej. Istotny wydaje się zatem fakt, że dotychczasowa różnorodność danin publicznych, ich stawek, katalog ulg i zwolnień pociąga za sobą konieczność ciągłej rozbudowy przepisów prawnych oraz zwiększania zatrudnienia w administracji skarbowej. Reformę opodatkowania czynnika pracy powinny poprzedzić dokładne analizy pod kątem jej potencjalnych kosztów oraz korzyści. Ustawodawca, przygotowując reformę nie może pominąć aspektu złożoności systemu składkowo-podatkowego oraz wzajemnego oddziaływania na siebie poszczególnych jego elementów. Wymagana jest zatem jego skonsolidowana zmiana, a nie wybiórcze korygowanie poszczególnych aktów prawnych. Potencjalna reforma systemu opodatkowania pracy obniżająca koszty pozapłacowe, mogłaby wpłynąć na działania pracodawców prowadzące do zwiększenia zatrudnienia, a co za tym idzie obniżenia bezrobocia. Jednak istotą tej reformy musi być racjonalna konstrukcja systemu podatkowo-składkowego. Obniżenie klina podatkowego oraz uproszczenie przepisów prawa podatkowego zwiększyłoby liczbę zatrudnionych na formalne umowy, następstwem czego byłoby

także zwiększenie wpływów z tytułu opodatkowania pracy oraz uszczelnienie ściągalności danin obciążających pracę.

Reasumując należy podkreślić, że obniżenie klina podatkowego możliwe jest jedynie na szczeblu krajowym, ale skutki tej decyzji będą odczuwalne w poszczególnych regionach Polski. Mając na uwadze potrzebę podejmowania i rozwijania badań na szczeblu regionalnym i lokalnym należy podkreślić, że obniżenie pozapłacowych kosztów pracy prawdopodobnie zmniejszy skalę migracji zarobkowych za granicę lub pomiędzy poszczególnymi regionami Polski. Mogłoby ono przyczynić się do zwiększenia produktywności w biedniejszych województwach, a w efekcie także do zmniejszenia zróżnicowania w rozwoju regionalnym.

# Bibliografia

## 1. Pozycje zwarte


1. **Antal G.**, *Hungary – Individual Taxation, Country Surveys*, International Bureau of Fiscal Documentation, Amsterdam 2013,
2. **Armstrong M.**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Warszawa 2011,
3. **Barrere A.** (red.), *Keynesian Economic Policies. Keynesian Studies*, Palgrave Macmillan, Londyn 1990,
4. **Barro R.**, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997,
5. **Bartkiewicz P., Skawińska E.** (red.), *Ekonomia międzynarodowa wybrane problemy*, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2011,
6. **Bąk E.**, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Warszawa 2006,
7. **Belka M.**, *Doktryna ekonomiczno-społeczna Miltona Friedmana*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986,
8. **Bernabe S.**, *Informal Employment in Countries in Transition: A conceptual framework*, Centre of Analysis Social Exlusion, London School of Economics, Londyn 2002,
9. **Bernais J.**, **Ingram J.**, *Controlling personalny i koszty pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2005,
10. **Bernat T.** (red.), *Przedsiębiorstwo i państwo – wybrane problemy konkurencyjności*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007,
11. **Bernat T.** (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, *Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego*, Szczecin 2009,
12. **Bieliński A., Giedrewicz-Niewińska A.**, **Szabłowska-Juckiewicz M.** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*, Difin, Warszawa 2015,
13. **Blanchard O.**, *Makroekonomia*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011,
14. **Blaug M.**, *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1995,
15. **Blinder A.**, **Baumol W.**, *Economics: Principles and Policy*, Harcourt Brace Jovanovich, San Diego 1993,
16. **Blundell R. W., Walker I.** (red.), *Unemployment, Search and Labour Supply*, Cambridge University Press, Cambridge 1986,
17. **Bochenek M.**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 1. Od starożytności do szkoły klasycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016,
18. **Bochenek M.**, *Historia rozwoju ekonomii. Tom 5. Od keynesizmu do syntezy neoklasycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016,
19. **Boeri T., Van Ours J.**, *The conomics of Imperfect Labor Market*, Princeton University Press, Princeton 2008,
20. **Bohdziewicz P.** (red.), *Efektywność gospodarowania kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011,
21. **Borkowska S.** (red.), *Koszty pracy a rynek pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001,
22. **Borkowska S.** (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004,
23. **Borkowska S.**, *Motywować skutecznie*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004,
24. **Borkowska S.**, *Skuteczne strategie wynagrodzeń – tworzenie i zastosowanie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012,
25. **Borkowska S.**, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006,
26. **Borowska S.** (red.), *Wynagrodzenia, rozwiazywanie problemów w praktyce*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004,
27. **Bosforth D., Dawkins P., Stromback T.**, *The Economics of the Labour Market*, Pearson Education Limited, Harlow 1996,
28. **Braithwaite V.** (red.), *Taxing Democracy – Understanding Tax Avoidance and Evasion*, Ashgate Publishing, Burlington 2003,
29. **Braudel F.**, *Civilization and Capitalism 15th-18th Century, Vol 2: The Wheels of Commerce*, University of California Press, California 1992,
30. **Bukowski M.** (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Warszawa 2005,
31. **Bukowski M.** (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2010, Integracja i globalizacja*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2011,
32. **Bunzel H., Christensen B., Neumann G. R., Robin J. M.** (red.), *Structural Models of Wage and Employment Dynamics*, Elsevier, Amsterdam 2006,
33. **Burns D.**, *Poll Tax Rebellion*, AK Press and Attack International, Londyn 1992,
34. **Cahuc P., Zylberberg A.**, *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge 2001,
35. **Chan A.**, *The Chinese Head Tax and Anti-Chinese Immigration Policies in the Twentieth Century*,

Lorimer, Toronto 2014,
36. **Chiarella C., Flaschel P., Groh G., Semmler W.**, *Disequilibrium, Growth and Labor Market Dynamics: Macro Perspectives*, Springer, Berlin 2000,
37. **Chilimoniuk-Przeździecka E.**, *Offshoring we współczesnej gospodarce światowej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2018,
38. **Chobot A.**, *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa 1997,
39. **Chojnicki Z.**, **Czyż T.**, *Aspekty regionalne gospodarki opartej na wiedzy w Polsce*, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2006,
40. **Chybalski F., Marcinkiewicz E.** (red.), *Współczesne problemy systemów emerytalnych: wybrane zagadnienia*, Monografie Politechniki Łódzkiej, Łódź 2015,
41. **Cieloch G., Kuczyński J., Rogoziński K.**, *Czas wolny – czasem konsumpcji?*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992,
42. **Constanza R., Hart M., Talbert J., Posner S.**, *Beyond GDP: The Need for New Measures of Progress*, Trustees of Boston University, Boston 2009,
43. **Cord R. A.**, *The Palgrave Companion to Cambridge Economics*, Palgrave Macmillan, Londyn 2017,
44. **Cunningham W. J., Kates S.** (red.), *Jean-Baptiste Say: Critical Assessments*, Routledge, Londyn 2000,
45. **Czajka Z.**, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2011,
46. **Czechowska I. D.** (red.), *Etyka w relacjach instytucji finansowych z gospodarstwami domowymi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016,
47. **Dach Z.**, *Bezrobocie w okresie przemian systemowych gospodarki polskiej*, PAN Ossolineum, Wrocław 1993,
48. **Dahl M.**, *Niemiecki model społecznej gospodarki rynkowej jako wzór dla polskich przemian systemowych po 1989 roku*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2015,
49. **Danecka M.**, *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2005,
50. **Deszczyński P.** (red.), *Globalizacja. Szanse. Zagrożenia. Perspektywy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2009,
51. **Deszczyński P., Gołata K.,** *Demokartyczne systemy i doktryny polityczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003,
52. **Dolny E., Meller J.** (red.), P*opyt na pracę w Polsce. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 1997,
53. **Dolny E., Meller Z., Wiśniewski Z.**, *Popyt i pracodawcy na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1998,
54. **Drabek A.**, *Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012,
55. **Drela K., Sokół A.,** *Formy zatrudnienia w małych i średnich przedsiębiorstwach. Jak zatrudniać pracowników*, CeDeWu, Warszawa 2011,
56. **Drenth P. J. D., Thierry H., de Wolff Ch. J.** (red.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Psychology Press Ltd, Hove 1998,
57. **Dworak E., Grabia T., Kasperkiewicz W., Kwiatkowska W.** (red.), *Gospodarka oparta na wiedzy, innowacyjność i rynek pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014,
58. **Dzionek-Kozłowska J.**, *System ekonomiczno-społeczny Alfreda Marshalla*, PWN, Warszawa 2007,
59. **Ekelund R. B., Hebert R. F.**, *A History of Economic Theory and Method*, Long Grove, Waveland Press, Illinois 1997,
60. **Emon A. M.**, *Religious Pluralism and Islamic Law. Dhimmis and Others in the Empire of Law*, Oxford University Press, Oxford 2012,
61. **Esping-Andersen G.**, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Difin, Warszawa 2010,
62. **Eucken W.**, *Podstawy polityki gospodarczej*, Wydawnictwo Poznańskie, Poznań 2005,
63. **Florek L.**, *Czas pracy*, Wolters Kluwers, Warszawa 2011,
64. **Forget E. L.**, *The Social Economics of Jean-Baptiste Say. Markets and virtue*, Routledge, Londyn i Nowy Jork 1999,
65. **Francik A., Pocztowski A.**, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1993,
66. **Frączek M.** (red.), *Polityka rynku pracy. Teoria i praktyka*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2015,
67. **Freiman Ch.**, *Uneqivocal Justice*, Routledge, Nowy Jork, Londyn 2017,
68. **Furmańska-Maruszak A.**, *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Wydawnictwo „Dom Organizatora", Toruń 2008,
69. **Gableta M.** (red.), *Potencjał pracy w przedsiębiorstwie. Kształtowanie i wykorzystanie*, Akademia

Ekonomiczna im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 1998,
70. **Gableta M.**, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2003,
71. **Gazon J.**, *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, PWN, Warszawa 2008,
72. **Głuchowski J.** (red.), *Współczesne finanse. Stan i perspektywy rozwoju finansów publicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008,
73. **Głuchowski J., Piotrowska-Marczak K., Fila J.** (red.), *Konsekwencje zmiany obciążeń podatkowych w Polsce*, Difin, Warszawa 2013,
74. **Głuchowski J.**, *Polskie prawo podatkowe*, LexisNexis, Warszawa 2002,
75. **Godfrey M.**, *Global Unemployment: The New Challenge to Economic Theory*, The Harvester Wheatsheaf Press Publishing, Brighton 1986,
76. **Golinowska S.** (red.), *Bezrobocie – nowy problem społeczny w krajach dokonujących transformacji systemu gospodarczego i restrukturyzacji gospodarki*, , Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1992,
77. **Golnau W., Kalinowski M., Litwin J.**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, CeDeWu, Warszawa 2004,
78. **Golnau W.**, *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007,
79. **Gomułowicz A., Małecki J.** (red.), *Ex iniuria non oritur ius: Księga ku czci profesora Wojciecha Łączkowskiego*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2003,
80. **Gomułowicz A., Małecki J.**, *Podatki i prawo podatkowe*, LexisNexis Polska, Warszawa 2013,
81. **Gomułowicz A.**, *Podatki a etyka*, Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2013,
82. **Grzeszczyk T.**, *Rynek pracy w reformowanej gospodarce Polski. Restrukturyzacja gospodarki regionalnej i lokalnej*, Instytut Planowania Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1990,
83. **Grzybek A., Religa L.** (red.), *System emerytalny z perspektywy płci. Solidarność i godne życie*, Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bölla w Polsce, Warszawa 2014,
84. **Gwiazdowski R.**, *Emerytalna katastrofa i jak się chronić przed jej skutkami*, Zysk i S-ka, Warszawa 2012,
85. **Gwiazdowski R.**, *Podatek progresywny i proporcjonalny. Doktrynalne przesłanki, praktyczne konsekwencje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007,
86. **Hacker R. S., Johansson B., Karlsson C.**, *Emerging Market Economies and European Economic Integration*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, Northampton 2004,
87. **Halama H.,** *Koszty pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie przemysłowym,* PWE, Warszawa 1962,
88. **Hall R. E.**, **Rabushka A.**, *Podatek liniowy*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998,
89. **Hamermesh D. S.**, *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey 1993,
90. **Heshmati A., Tausch A.** (red.), *Roadmap to Bangalore?: Globalization, the EU's Lisbon Process and the Structures of Global Inequality*, Nova Science Publishers, Nowy Jork 2007,
91. **Holmes S.**, **Sunstein C. R.**, *Koszt praw. Dlaczego wolność zależy od podatków*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2003,
92. **Hughes J. J., Perlman R.**, *The economics of unemployment: a comparative analysis of Britain and the United States*, Cambridge University Press, Cambridge 1984,
93. **Huńka T., Lis S., Maciaszczyk P.** (red.),*Rynek pracy - uwarunkowania ekonomiczne, prawne i społeczne*, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Prof. Stanisława Tarnowskiego, Tarnobrzeg 2015,
94. **Hussmanns R.,** *Measurement of employment, unemployment and underepoyment - Current international stands and sissues in their application*, International Labour Organization, Geneva 2007,
95. **Hyclak T., Johnes G., Thornton R.**, *Fundamentals of Labor Economics*, South-Western Cengage Learning, Mason 2013,
96. **Ickiewicz J.**, *Obciążenia fiskalne przedsiębiorstw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009,
97. **Jacukowicz Z.**, *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*, IPiSS, Warszawa 2007,
98. **Jacukowicz Z.,** *Kompleksowe zarządzanie pracą*, ODDK, Gdańsk 2004,
99. **Jacukowicz Z.**, *Skuteczny system wynagradzania w firmie*, ODDK, Gdańsk 2001,
100. **Jacukowicz Z.**, *Systemy wynagrodzeń*, Poltext, Warszawa 1999,
101. **Jagas J.** (red.), *Produktywność i wydajność w okresie transformacji gospodarki polskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2001,
102. **Jarecki W., Kunasz M., Mazur-Wierzbicka E., Zwiech P.**, *Gospodarowanie kapitałem ludzkim*, Economicus, Szczecin 2011,
103. **Jarmołowicz W.** (red.), *Funkcjonowanie gospodarki rynkowej w Polsce. Aspekty makro- i mikroekonomiczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005,
104. **Jarmołowicz W.** (red.), *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008,
105. **Jarmołowicz W., Knapińska M.,** *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji*

*i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005,
106. **Jarmołowicz W.**, *Podstawy makroekonomii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2014,
107. **Jasiński Z.** (red.), *Podstawy zarządzania operacyjnego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014,
108. **Jasiński Z.**, *Motywowanie w przedsiębiorstwie. Uwalnianie ludzkiej produktywności*, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2007,
109. **Jędralska K., Bernais J.** (red.), *Kompetencje absolwentów studiów ekonomicznych. Perspektywa biznesu i nauki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2011,
110. **Juchnowicz M.** (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim: procesy - narzędzia - aplikacje*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014,
111. **Justyńska I.**, **Justyński J.**, *Historia myśli socjologiczno-ekonomicznej*, Lex Wolters Kluwer, Warszawa 2013,
112. **Kabaj M.**, *Stan i perspektywy zmian na krajowym i na regionalnych rynkach pracy*, Ekspertyza wykonana zlecenie Departamentu Koordynacji Polityki Strukturalnej w MGPiPS, Warszawa 2003,
113. **Kaczmarczyk K.,** *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016,
114. **Kaiser M., Werner H.**, *Labour Costs and Structural change in the European Community*, ASEAN, Singapur,
115. **Kaleta A.** (red.), *Ewolucja zarządzania strategicznego w trakcie rozwoju przedsiębiorstw*, C. H. Beck, Warszawa 2014,
116. **Kaleta A., Moszkowicz K.** (red.), *Zarządzanie strategiczne w badaniach teoretycznych i w praktyce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2008,
117. **Kaleta A., Moszkowicz K., Woźniak L.** (red.)**,** *Przedsiębiorczość i innowacyjność małych i średnich przedsiębiorstw – wyzwania współczesności*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu,
118. **Kalinowska I., Kujszczyk B., Mańturz M., Świercz B.**, *Elastyczne formy zatrudnienia*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2015,
119. **Kalinowska-Sufinowicz B.,** *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec praw kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013,
120. **Kaliński J.**, *Historia gospodarcza XIX i XX w.*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008,
121. **Kaźmierczak Z.**, *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1995,
122. **Kerr C.**, *Labour Market and Wage Determination. The Balkanization of Labour Markets and other Essays*, University of California Press, Berkeley 1977,
123. **Keynes J. M.**, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2012,
124. **Keyssar A.**, *The Right to Vote. The Contested History of Democracy in the United States*, Basic Books, New York 2000,
125. **Kmiecik-Baran K.**, *Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i bóstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2009,
126. **Knapińska M., Szarzec K.** (red.), *Teoria i praktyka gospodarowania we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2014,
127. **Knapińska M.**, *Wspólny europejski rynek pracy. Geneza – rozwój – funkcjonowanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012,
128. **Knight K. G.**, *Unemployment: An Economic Analysis*, Barnes & Noble Books, Totowa, New Jersey 1986,
129. **Kohutek K.**, *Praktyki wykluczające przedsiębiorstw dominujących. Prawidłowość i stosowalność reguł prawa konkurencji*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012,
130. **Kolegowicz K., Kulisa B., Nehring A.**, *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004,
131. **Kopertyńska M. W.**, *Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka*, PLACET, Warszawa 2008,
132. **Kopycińska D.** (red.), *Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006,
133. **Kopycińska D.** (red.), *Funkcjonowanie gospodarki polskiej po 20 latach transformacji*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009,
134. **Kopycińska D.** (red.), *Kapitał ludzki w gospodarce*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Szczecin 2003,
135. **Kopycińska D.** (red.)**,** *Teoretyczne aspekty gospodarowania*, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005,
136. **Koranyi K.**, *Powszechna historia państwa i prawa. Tom 1*, PWN, Warszawa 1961,
137. **Korolewska M.** (red.), *Tendencje w opodatkowaniu dochodów osób fizycznych w państwach UE*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2008,
138. **Kosek-Wojnar M.**, **Surówka K.**, *Finanse samorządu terytorialnego*, Wydawnictwo Akademii

Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2002,
139. **Kosieradzka A., Lis S.**, *Produktywność. Metody analizy oceny i tworzenia programów poprawy*, Wydawnictwo Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2000,
140. **Kosieradzka A., Lis S.**, *Programowanie poprawy produktywności*, Wydawnictwo ORGMASZ, Warszawa 1998,
141. **Kosters M. H.** (red.), *The Effects of the Minimum Wage on Employment*, Aei Press, Waszyngton 1996,
142. **Kotlorz D.** (red.), *Deregulacja rynku pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009,
143. **Kotlorz D.** (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2007,
144. **Kotlorz D., Rączaszek A.** (red.), *Polityka edukacyjna wobec rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012,
145. **Kowalczewski W.**, **Nazarko J.**, *Instrumenty zarządzania współczesnym przedsiębiorstwem*, Difin, Warszawa 2006,
146. **Kozek W.**, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2016,
147. **Kozik J.**, *Najlepszy podatek. Najmniejszy podatek*, Fijorr Publishing Company, Warszawa 2015,
148. **Krajewska A.** (red.), *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007,
149. **Krajewska A.**, *Płaca minimalna*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2018,
150. **Krajewska A.**, *Podatki w Unii Europejskiej*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010,
151. **Król M.**, *Elastyczność zatrudnienia w organizacjach*, CeDeWu, Warszawa 2014,
152. **Krugman P., Wells R.**, *Makroekonomia*, PWN, Warszawa 2012,
153. **Kryńska E.** (red.), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000,
154. **Kryńska E., Bednarski M., Patera K., Walewski M.** (red.), *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008,
155. **Kryńska E.**, **Kwiatkowski E.,** *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013,
156. **Kryńska E.,** *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996,
157. **Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B.**, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Wydawnictwo Instytut Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 1998,
158. **Kryńskiej E.** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003,
159. **Księżyk M.**, *Ekonomia współczesnej gospodarki rynkowej*, Wydawnictwo Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Kraków 2015,
160. **Księżyk M.**, *Ekonomia. Podejście historyczne i prospektywne*, Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne - Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2012,
161. **Kucharski L.**, *Bezrobocie równowagi w Polsce. Ujęcie teoretyczne i empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014,
162. **Kuźmar S.**, *Determinanty regionalnej wydajności pracy w Polsce w latach 1995-2013*, Difin, Warszawa 2017,
163. **Kwiatkowska W.** (red.), *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009,
164. **Kwiatkowska W.**, *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007,
165. **Kwiatkowski E.** (red.), *Instytucje rynku pracy w krajach OECD. Istota, tendencje i znaczenie ekonomiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017,
166. **Kwiatkowski E.**, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2014,
167. **Kwiatkowski E.**, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa 1988,
168. **Kwilecki K.**, *Rozważania o czasie wolnym. Wybrane zagadnienia*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa im. Wojciecha Korfantego, Katowice 2011,
169. **Lancaster B.**, *Jean-Baptiste Say's 1785 Croydon street plan*, Croydon Natural History & Scientific **Litwińczuk H.**, *Prawo podatkowe przedsiębiorstw*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003,
170. **Landreth H.**, **Colander D. C.**, *Historia myśli ekonomicznej*, PWN, Warszawa 2005,
171. **Landreth H., Colander D. C.**, *History of Economic Thought*, Houghton Mifflin, Boston 2002,
172. **Layard R.**, **Nickell S., Jackman R.,** *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press on Demand, Oxford 1991,
173. **Lenik P.** (red.), *Efektywność zarządzania zasobami organizacji*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej

Szkoły Zawodowej w Krośnie, Krosno 2015,
174. **Lewandowski P., Rutkowski J.** (red.), *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, Instytut Badań Strukturalnych, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa 2017,
175. **Lichtarski J.**, *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2005,
176. **Lipka A.**, *Strategie personalne firmy*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000,
177. **Lisowska E.** (red.), *Gender Indeks: monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007,
178. **Lonc Z.**, *Jak się liczy koszty pracy*, Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych, Zakład Badań Statystyczno-Ekonomicznych GUS i PAN, Warszawa 1993,
179. **Ludwiczyński A., Król H.**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWN, Warszawa 2006,
180. **Machol-Zajda L.** (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001,
181. **Mahajan M.**, **Geet S. D.**, *Industrial and Labour Economics*, Nirali Prakashan, Pune 2008,
182. **Majchrzak M.** (red.), *Makroekonomiczne mechanizmy funkcjonowania gospodarki narodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2012,
183. **Majchrzycka-Guzowska A.**, *Finanse i prawo finansowe*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2002,
184. **Makowski K.** (red.), *Zarządzanie zmianami w zasobach pracy przedsiębiorstwa*, Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1997,
185. **Małecka-Ziembińska E.**, *Efektywność fiskalna podatku dochodowego od osób fizycznych w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012,
186. **Małuszyńska E.**, *Migracje i delokalizacja przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013,
187. **Manikowski A.**, **Psyk A.** (red.), *Unifikacja gospodarek europejskich: szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004,
188. **Marciniak J.**, *Optymalizacja zatrudnienia – zwolnienia, outsourcing, outplacement*, Wolters Kluwer, Kraków 2009,
189. **Maroda M.** (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Scholar, Warszawa 2004,
190. **McLaughlin E.** (red.), *Understanding Unemployment: New Perspectives on Active Labour Market Policies*, Routledge, Nowy Jork, Londyn 1992,
191. **Melich A.**, *Rola płacy w pobudzeniu efektywności pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998,
192. **Męcina J.**, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013,
193. **Milewski R., Kwiatkowski E.** (red.), *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2015,
194. **Miller D.C., Form W.H.**, *Industrial Sociology: the sociology of work organizations*, Harper & Brothers, Nowy Jork 1964,
195. **More T.**, *Utopia*, Dover Publications, Mineola, Nowy Jork 1997,
196. **Moszyński M.**, *Niemiecki model Społecznej Gospodarki Rynkowej - perspektywa rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2016,
197. **Mujżel J., Kabaj M., Kowalik T., Mączyńska E.** (red.), *Tworzenie nowych miejsc pracy*, Raport nr 47, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów, Warszawa 2004,
198. **Murphy N.**, *Poll Tax in New Zealand*, New Zealand Chinese Association, Wellington 1994,
199. **Murphy N.**, *Unfolding History, Evolving Identity: The Chinese in New Zealand*, Auckland University Press, Auckland 2003,
200. **Murray M. C., Pateman C.** (red.), *Basic Income Worldwide. Horizons of Reform*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2012,
201. **Nahotko S.**, *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Scientific Publishing Group, Gdańsk 2005,
202. **Naróg B., Pilaszek M., Prasołek Ł., Wrońska-Zblewska K.** (red.)**,** *Jak zmniejszać koszty pracy w oparciu o rozwiązania pakietu antykryzysowego i innych regulacji*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2009,
203. **Neumark D., Wascher W.**, *Minimum Wages*, The MIT Press, Cambridge, Londyn 2008,
204. **Noga M.**, **Stawicka M. K.** (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, CeDeWu, Warszawa 2009,
205. **Nutbrown E. E.**, *Our Time to Speak-The Official Handbook Of the Worldwide Taxation Elimination Movement*, AuthorHouse, Bloomington 2001,
206. **Nyk M.**, *Polityka wynagrodzeń w Polsce. Teoria i praktyka*, Difin, Warszawa 2016,

207. **Oleksyn T.**, *Praca i płaca w zarządzaniu*, Międzynarodowa Szkoła Zarządzania, Warszawa 2001,
208. **Organiściak-Krzykowska A., Cicha-Nazarczuk M.** (red.), *Przemiany rynku pracy w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, Olsztyn 2015,
209. **Organiściak-Krzykowska A., Walkowiak R., Nyklewicz K.** (red.), *Innowacyjne formy pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2014,
210. **Oshri I., Kotlarsky J., Willcocks L. P.**, *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring*, Palgrave Macmillan UK, Londyn 2011,
211. **Owsiak S.**, *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005,
212. **Owsiak S.**, *Finanse publiczne. Współczesne ujęcie*, PWN, Warszawa 2017,
213. **Pawlak Z.**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011,
214. **Peck J.**, *Work-place: The Social Regulation of Labor Markets*, The Guilford Press, Nowy Jork, Londyn 1996,
215. **Petelczyc J.,** *Pracownicze programy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2016,
216. **Petrozolin-Skowrońska B.** (red.), *Nowa Encyklopedia Powszechna PWN*, t. 5, PWN, Warszawa 1998,
217. **Phillips P.P., Phillips J.J., Stones R. D.**, *Ocena efektywności w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Human Factor, Kraków 2003,
218. **Picchio A.**, *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge 1992,
219. **Piketty T.**, *Kapitał XXI wieku*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2015,
220. **Pilc M.**, *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993-2012*, CeDeWu, Warszawa 2014,
221. **Pissarides C. A.**, *Equilibrium Unemployment Theory*, The MIT Press, Londyn 2000,
222. **Pissarides C. A.**, *Labour Market Adjustment: Microeconomic Foundations of Short-run neoclassical and Keynesian dynamics*, Cambridge University Press, Cambridge, 1976,
*223.* **Pocztowski A.**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2007,
224. **Pocztowski A.**, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998,
225. **Pyka J.** (red.)*Nowoczesność przemysłu i usług. Nowe wyzwania i uwarunkowania rozwoju przemysłu i usług*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Katowice 2006,
226. **Pysz P.**, *Społeczna gospodarka rynkowa. Ordoliberalna koncepcja polityki gospodarczej*, PWN, Warszawa 2008,
227. **Rabushka A.**, *Od Adama Smitha do bogactwa Ameryki*, Centrum im. Adama Smitha, Warszawa 1996,
228. **Ratajczak Z.** (red.), *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995,
229. **Renooy P. H.**, *The informal economy. Meaning, measurement and social significance*, Koninklijk, Nederlands Aardrijkskunding Genootschap, Amsterdam 1990,
230. **Ricardo D.**, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa 1957,
231. **Röpke W.**, *Civitas Humana. Grundfragen der Gesellschafts- und Wirtschaftsreform*, Verlag Paul Haupt, Bern, Stuttgart 1979,
232. **Rotkiewicz M.**, *Optymalizacja kosztów pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2009,
233. **Rubery J., Wilkinson F.**, *Employer Strategy and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford 2002,
234. **Rudolf S.** (red.), *Przedsiębiorczość i twórcze myślenie w biznesie*, Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002,
235. **Rybarski R.**, *Nauka skarbowości*, Wyszyński i S-ka, Warszawa 1935,
236. **Samuelson P. A.**, **Nordhaus W. D.**, *Ekonomia. Tom 2*, PWN, Warszawa 1999,
237. **Schama S.**, *History of Britain - Volume 1: At the Edge of the World? 3000BC-AD1603*, Bodley Head, Londyn 2009,
238. **Schwacke P.**, **Schmidt G.**, *Staatsrecht*, Kohlhammer Verlag, Stuttgart 2007,
239. **Seweryński M.**, *Godność pracy człowieka w świetle nauki społecznej kościoła*, Chrześcijańskie Forum Pracowników Nauki, Warszawa 2011,
240. **Skica T., Wołowiec T.**, *Podatek dochodowy od osób fizycznych w krajach Unii Europejskiej: wybrane aspekty*, Wydawnictwo IVG, Rzeszów, Szczecin 2013,
241. **Skórska A.**, *Rynek pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2016,
242. **Sloane P., Latreille P. L., O'Leary N.**, *Modern Labour Economics*, Routledge, Nowy Jork 2013,
243. **Smallwood E. M.**, *The Jews under Roman Rule*, E. J. Brill Archive, Leiden 1976,
244. **Smith A.**, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów. Tom 2*, PWN, Warszawa 2012,
245. **Smith A.**, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów. Tom 1*, PWN, Warszawa 2012,
246. **Smith S. W.**, *Labour Economics*, Routledge, Nowy Jork 2003,
247. **Sobiecki R., Pietrewicz J. W** (red.), *Przedsiębiorstwo a kryzys globalny*, Szkoła Główna Handlowa,

Warszawa 2010,
248. **Socha M., Sztanderska U.**, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa 2000,
249. *Societal Cohesion and the Globalising Economy. What Does the Future Hold?*, OECD 1997,
250. **Sowiński R.**, *Uchylanie się od opodatkowania. Przyczyny, skutki i sposoby zapobiegania zjawisku*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2009,
251. **Spasford D.**, *Labour Market Economics*, Routledge Revivals, Boston, Sydney 2013,
252. **Spychalski G. B.**, *Zarys historii myśli ekonomicznej*, PWN, Warszawa, Łódź 2001,
253. **Standing G.**, *Karta prekariatu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2015,
254. **Standing G.**, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014,
255. **Stankiewicz W.**, *Historia myśli ekonomicznej*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998,
256. **Staszewska E.**, *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012,
257. **Stiglitz J. E.**, *Ekonomia sektora publicznego*, PWN, Warszawa 2004,
258. **Strzelec D.**, *Świadczenia na rzez pracowników. Aspekty podatkowe*, Wolter Kluwer, Warszawa 2011,
259. **Strzemińska H.**, *Czas pracy i czas wolny w polityce społecznej*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1988,
*260.* **Strzemińska H.**, *Czas pracy i jego skracanie. Etapy-Metody-Efekty*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1976,
261. **Strzeszewski C.**, *Praca ludzka - zagadnienia społeczno-moralne*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1978,
262. **Sudoł S.**, *Metody analizy kosztów pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym,* PWE, Warszawa 1976,
263. **Szaban J. M.**, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa 2016,
264. **Szałkowski A.** (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1992,
265. **Szołno-Koguc J., Pomorska A.** (red.), *Ekonomiczne i prawne uwarunkowania i bariery redukcji deficytu i długu publicznego*, LEX Wolter Kluwer Business, Warszawa 2011,
266. **Sztanderska U.** (red.), *Rynek pracy w trakcie transformacji systemowej w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1992,
267. **Szulc A.**, *Przyczyny i skutki zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce*, CeDeWu, Warszawa 2013,
268. **Szydlik-Leszczyńska A.**, *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Difin, Warszawa 2012,
269. **Szylko-Skoczny M.**, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004,
270. **Tanzi V.** (red.), *The underground Economy in the United States and Abroad*, Lexington Books, Lanhman 1982,
271. **Thornton P., Lunt P.**, *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*, University of York, Social Policy Research Unit, York 1997,
272. **Tyszka T.**, *Psychologia ekonomiczna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2004,
273. **Unolt J.**, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 1999,
274. **W. Jarmołowicz** (red.), *Gospodarowanie pracą we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka***,** Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2007,
275. **Wapler R.**, *Unemployment, Market Structure and Growth*, Springer, Berlin 2003,
276. **Wawak S., Sołtysik M.** (red.), *Współczesne trendy w outsourcingu*, Wydawnictwo Mfiles, Kraków 2015,
277. **Weralski M.** (red.), *System instytucji prawno-finansowych PRL. Tom III. Instytucje budżetowe*, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław 1985,
278. **Wiktor J. W.**, *Koszty pracy w przedsiębiorstwach*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1991,
279. **Wilczyński W.**, *Rynek i pieniądz w Polsce u progu XXI wieku*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2000,
280. **Williams W.**, *Honest Numbers and Democracy. Social Policy Analysis in the White House, Congress and the Federeal Agencies*, Goergetown University Press, Waszyngton 1998,
281. **Wiśniewski Z.** (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi – wyzwania u progu XX wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2001,
282. **Wiśniewski Z., Dolny E.** (red.), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2008,
283. **Wiśniewski Z., Pocztowski A.** (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004,
284. **Wiśniewski Z., Zawadzki K.** (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2010,
*285.* **Witkowska J., Wysokińska Z.**, *Umiędzynarodowienie małych i średnich przedsiębiorstw a procesy integracji europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006,

286. **Włodarczyk R. W.** (red.), *Rynki pracy w krajach Unii Europejskiej wobec wyzwań kryzysowych*, Wydawnictwo eBooki, Wrocław 2015,
287. **Zieliński M.**, *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, CeDeWu, Warszawa 2012,
288. **Zieliński M.**, *Wpływ państwa na rynek pracy i decyzje zatrudnieniowe przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice 2008,
289. **Ziomek A.**, *Społeczno-ekonomiczne determinanty zatrudnienia w ujęciu lokalnym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013,
290. **Żyżyński J.**, *Budżet i polityka podatkowa, Wybrane zagadnienia*, PWN, Warszawa 2009.

## 2. Artykuły naukowe

1. **Acedański J.**, *Teorie poszukiwań na rynku pracy a makroekonomiczne modele DSGE*, Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 78/2011,
2. **Adamczak I.**, *Problemy pracy i bezrobocia w świetle katolickiej nauki społecznej*, Problemy profesjologii, nr 1/2008,
3. **Ahlborn C., Grave C.**, *Walter Eucken and Ordoliberalism. An Introduction from a Consumer Welfare Prespective*, Competition Policy International, Vol. 2, No. 2/2006,
4. **Altug S., Miller R. A.**, *The Effect of Work Experience on Female Wages and Labour Supply*, The Review of Economic Studies, Vol. 65, No. 1/1998,
5. **Ancyparowicz G.**, *Przyczyny narastania deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 802(65)/2014,
6. **Antoszak P.**, *Sytuacja na rynku pracy w Polsce*, Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze, nr 8/2018,
7. **Arak P., Lewandowski P., Żakowiecki P.**, *Fikcja zatrudniania w Polsce – propozycje wyjścia z impasu*, IBS Policy Paper, nr 1/2014,
8. **Atkinson A. B.**, **Piketty T., Saez E.**, *Top Incomes in the Long Run of History*, Journal of Economic Literature, Vol. 49, No. 1/2011,
9. **Bartosik K.**, *Popytowe i podażowe uwarunkowania polskiego bezrobocia*, Gospodarka narodowa, nr 11-12/2012,
10. **Bauer T., Bonin H., Sunde U.**, *Real and Nominal Wage Rigidities and the Rate of Inflation: Evidence from West German Micro Data*, IZA Discussion Paper, No. 959/2007,
11. **Beck-Krala E.**, *Ocena efektywności systemów wynagrodzeń*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 5(88)/2012,
12. **Bednarczyk T. H.**, **Szwedo Ł.**, *Kanadyjski system emerytalny – model do naśladowania?*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, 4(50)/2016,
13. **Bednarski M.,** *Szara strefa – Rynek pracy – Integracja społeczna*, Optium. Studia Ekonomiczne, nr (66)/2013,
14. **Bednarski M.,** *Wysokość kosztów pracy i struktura zatrudnienia w MŚP a dynamika szarej strefy w Polsce*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 292/2016,
15. **Bielawska K.**, *Rola pozaskładkowych źródeł w finansowaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych*, Ubezpieczenia społeczne. Teoria i Praktyka, nr 2(129)/2016,
16. **Blinder A. S.**, *Fear of offshoring*, CEPS Working Paper, No. 119/2005,
17. **Bludnik I.**, *Bezrobocie keynesowskie*, Ruch prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, tom LXXI, nr 3/2009,
18. **Bochenek M.**, *Jan Paweł II wobec kluczowych kwestii pracy*, Acta Universitatis Nicolai Copernici, nr 1/(2012),
19. **Böhm T., van Suntum U., Oelgemöller J., Illgmann C.,** *Walter Eucken's Principles of Economic Policy Today*, CAWM Discussion Paper, No. 49/2011,
20. **Braumann B.**, *High Inflation and Real Wages*, International Monetary Fund Working Paper, No. 01/50,
21. **Broniatowska P., Machrowska A., Zółkiewski Z.**, *Wynagrodzenie minimalne w Polsce. Czy powinno być zróżnicowane regionalnie?*, Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 4(36)/2013,
22. **Bryndziak S. Sz.**, *Wady preferencji podatkowych w kontekście bezpośrednich wydatków budżetowych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 52/2012,
23. **Brzeziński B.**, *Wstęp do nauki prawa podatkowego*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Toruń 2003,
24. **Brzychcy K.**, *Regionalny rynek pracy - relacje ekonomiczne, organizacyjne, społeczne*, CeDeWu, Warszawa 2014,
25. **Buchanan J. M.**, *Finanse publiczne w warunkach demokracji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

1997,
26. **Buchelt B. R.**, **Pauli U., Pocztowski A.**, S*amozatrudnienie jako forma aktywności zawodowej sprzyjająca ograniczaniu bezrobocia wśród osób młodych w Polsce*, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica, nr 323(4)/2016,
27. **Bugaj J. M.**, *Wynagradzanie za efekty pracy nauczycieli akademickich – analiza przypadku Uniwersytetu Islandzkiego*, Nauka i Szkolnictwo Wyższe, nr 2(48)/2016,
28. **Cecelak J.**, *Outsourcing jako źródło rozwoju przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku, tom 18/2013,
29. **Chłąd R.**, *Koszty pracy w strukturze kosztów działalności małych i średnich przedsiębiorstw*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie, nr 24(2)/2016,
30. **Chmielewiec B.**, *Wykorzystanie środków publicznych w redukcji kosztów pracy*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie, nr 1/2014,
31. **Chomątowska M.**, *Nauka społeczna kościoła a gospodarka*, Ekonomia społeczna, nr 3/2013(8),
32. **Chrobak G.**, *Ewidencja i rozliczanie kosztów płacy na stanowiskach produkcyjnych w systemie akordu*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, nr 59(2)/2015,
33. **Chrzan E.**, *Marketing wewnętrzny wobec outsourcingu*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej, nr 25(1)/2017,
34. **Cicha-Nazarczuk M.**, **Nazarczuk J. M.**, *Poziom bezrobocia w województwach Polski Zachodniej – dekompozycja zmian stóp bezrobocia w latach 2005–2013*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług, nr 114/2014,
35. **Cieślak I.**, *Wynagrodzenia w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 12/2008,
36. **Cieślukowski M.**, *Ekonomiczne skutki i metody ograniczania bezrobocia*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 60/1998,
37. **Czerwińska J.**, *Koszty pracy w ujęciu podatkowym*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku, nr 3/2004,
38. **Dahl M.**, *Ordoliberalizm jako recepta na reformę kapitalizmu*, Myśl Ekonomiczna i Polityczna, nr 2(49)/2015,
39. **Danowska-Prokop B.**, *Państwo w poglądach polskich merkantylistów*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 270/2016,
40. **Danowska-Prokop B.**, *Poglądy Adama Smitha, Tomasza Roberta Malthusa i Davida Ricardo na kwestie ludnościowe*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 309/2017,
41. **Dańska-Borsiak B.**, *Płaca minimalna a liczba młodych pracujących. Związki przyczynowe i prognozy wariantowe*, Ekonometria, nr 4(46)/2014,
42. **Daszkowski J.**, *Iluzja pieniądza i motywacyjna wartość płac w świetle statystyki ekonomicznej*, Management and Business Administration. Central Europe, nr 1(108)/2012,
43. **Davenport T. H.**, **Thomas R. J., Cantrell S.**, *The Mysterious art. And Science of Knowledge Worker Performance*, MIT Sloan Managment Review, nr 3/2002.
44. **Drela K.**, *Psychologiczno-ekonomiczne problemy bezrobocia*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 10/2015,
45. **Dziemianowicz R., Wojciuk M.**, *Ocena progresywności klina podatkowego w Polsce i w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 475/2017,
46. **Elvira M.**, **Graham M.**, *Not Just a Formality: Pay System Formalization and Gender Effects*, Organization Science, Vol. 13(6)/2002,
47. **Felipe J., Abdon A., Kumar U.**, *Tracking the Middle-income Trap: What i sit, Who is in It, and Why?*, Working Paper, Levy Economics Institute of Board College, No. 715/2012,
48. **Fic M.**, *Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie*, Annales. Etyka w życiu gospodarczym, nr 13(1)/2010,
49. **Furmańska-Maruszak A.**, *Racjonalizacja kosztów pracy przez uelastycznienie zatrudnienia i czasu pracy. Szanse i zagrożenia dla małych i średnich przedsiębiorstw*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 3-4/2013,
50. **Gaura E.**, *Wykształcenie a bezrobocie*, Przegląd Nauk Stosowanych, Rynek pracy i zasoby ludzkie, nr 5/2014, s. 35-36.
51. **Gębski M.**, *Wybrane teorie rynku pracy*, Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae, nr 2/2009,
52. **Giza W.,** *Kontrowersje według ekonomicznej teorii podziału w pracach Johna Stuarta Milla*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 738/2007,
53. **Gołaś Z.**, *Czynniki kształtujące wydajność pracy w przedsiębiorstwach przetwórstwa przemysłowego*, Zagadnienia Ekonomiki Rolnej, nr 4/2010,
54. **Gołdyn A.**, *Przyczyny ucieczki przed podatkiem*, Monitor Podatkowy, nr 6/1996,
55. **Gomułowicz A.**, *Postulat sprawiedliwości a system podatkowy,* Monitor Podatkowy, nr 4/1995,

56. **Górka K., Łuszczyk M., Thier A.**, *Ujemny podatek dochodowy jako neoliberalne rozwiązanie dla polityki społecznej*, Barometr regionalny, nr 14(4)/2016, s. 67.
57. **Granosik B., Czupryniak M.**, *Aspekty funkcjonowania zakładu pracy chronionej*, Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej, nr 1(21)/2018,
58. **Grzegorzewska-Mischka E., Banasik P.**, *Zarządzanie firmą poprzez koszty pracy a szara strefa*, Pieniądze i Więź, nr 4(53)/2011,
59. **Grzegorzewska-Mischka E., Wyrzykowski W.**, *Szara strefa jako skutek polityki podatkowej państwa*, Zarządzanie i Finanse, nr 3/(2)/2015,
60. **Grzelczak A.**, *Czas to pieniądz, czyli o elastyczności i wykorzystaniu czasu jako wyzwaniach przedsiębiorstw XXI wieku*, Studia Zarządzania i Finansów Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, nr 6/2014,
61. **Grzywińska-Rąpca M.**, *Modelowanie poziomu wynagrodzeń w Polsce*, Journal of Modern Science, nr 1(36)/2018,
62. **Guziejewska B.**, *Dysfunkcje systemu podatków bezpośrednich i pośrednich w Polsce*, Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, nr 10/2011,
63. **Guzikowski M.**, *Bezwarunkowy dochód podstawowy a negatywny podatek dochodowy – alternatywne metody likwidacji „pułapki prekarnośći"*, Współczesne Problemy Ekonomiczne, nr 2(15)/2017,
64. **Gwiazdowski R.**, *Matrix podatkowy - zlikwidujmy podatki dochodowe!*, Wprost, nr 26(1331)/2008,
65. **Hidalgo C. A.**, **Hausmann R.**, *The building blocks of economic complexity*, Proceeding of the National Academy of Sciences of united States of America, Vol. 106, No. 26/2009,
66. **Hozer-Koćmiel M., Zimoch U.**, *Podobieństwa i różnice sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach WIN-NET8*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 26/2012,
67. **Islam U., Colombino U.**, *The case for negative income tax with flat tax in Europe. An empirical optimal taxation exercise*, Working Paper Series of Society for the Study of Economic Inequality, No. 454/2018,
68. **Jacukowicz Z.,** *Album wynagrodzeń w krajach Unii Europejskiej i w Polsce,* Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Zeszyt nr 23, Warszawa 2003,
69. **Jacukowicz Z.,** *Koszty pracy w Polsce*, Polityka Społeczna, nr 5-6/2002,
70. **Janiszewska A.**, *Feminizacja i maskulinizacja rynków pracy w krajach UE a polityka spójności*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 465/2017,
71. **Janiszewska D.**, *Ordoliberalne koncepcje naprawy kapitalizmu po Wielkim Kryzysie lat 1929-1933*, Ekonomista, nr 6/2012,
72. **Jarmolowicz W.**, *Rynek pracy i polityka państwa na rynku pracy w Polsce okresu transformacji i integracji gospodarczej*, Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica, nr 281/2013,
73. **Jarmołowicz W.**, **Kalinowska-Sufinowicz B.**, *Bezrobocie na wielkopolskim rynku pracy (lata 2002-2012)*, Acta Universitatis Lodziensis. Foelia Oeconomica, nr 3(303)/2014,
74. **Jarmołowicz W., Knapińska M.**, *Koszty i produktywność pracy w Polsce i Unii Europejskiej - elementy analizy porównawczej*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 196/2014,
75. **Jarmołowicz W.**, **Knapińska M.**, *Regionalne różnicowane poziomu i dynamiki wzrostu wydajności pracy w Polsce w latach 2003-2013*, Studia Prawno-Ekonomiczne, tom XCIV/2015,
76. **Jarmołowicz W., Knapińska M.**, *Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji*, Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, nr 9/2011,
77. **Jarmołowicz W., Kuźmar S.**, *Efektywność gospodarowania zasobami pracy w regionie - na przykładzie województwa wielkopolskiego w latach 2000-2012*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 35(2)/2014,
78. **Jarmołowicz W., Kuźmar S.**, *Normatywny a faktyczny czas pracy w Polsce i Unii Europejskiej – stan i uwarunkowania zmian*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 50(2)/2017,
79. **Jarmołowicz W., Szarzec K.**, *Liberalizm a interwencjonizm wobec rynku pracy. Przypadek Polski jako kraju transformującego się*, Ekonomia i Prawo, nr 6(2)/2010,
80. **Jarmołowicz W., Ziębakowski Ł.**, *Koszty pracy i ich uwarunkowania w Polsce i Unii Europejskiej - perspektywa porównawcza*, Studia Prawno-Ekonomiczne, tom CVII/2018,
81. **Johansson A., Heady C., Arnold J., Brys B., Vartia L.**, *Tax and Economic Growth*, Economics Department Working Paper, no. 620/2008,
82. **Jurek Ł.**, *Emerytura obywatelska w systemie zabezpieczenia emerytalnego. Opcja dla Polski?*, Wrocławskie Studia Politologiczne, nr 24/2018,
83. **Jurek Ł.**, *Zmiany systemu zabezpieczenia emerytalnego*, Polityka społeczna, nr 11-12/2011,
84. **Juster F. T.**, *Rethinking utility theory*, The Journal of Behavioral Economics, Vol. 19(2)/1990,
85. **Kalinowski M.**, *Skuteczność systemów wynagradzania w kontekście determinant dotyczących pracobiorców*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 248/2012,

86. **Keller, H. Seifert B.**, *Atypical emloyment in Germany. Forms, development, patterns*, Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 19, Issue 4/2013,
87. **Ketels C. H. M., Porter M. E.,** *UK Competitiveness: Moving to the Next Stage*, DTI Economics Paper, No. 3, Londyn 2003,
88. **Kłos B.**, *Czas pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej,* Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 4(36)/2013,
89. **Kłos B.**, *Kanadyjski system emerytalny*, Analizy Biura Analiz Sejmowych, nr 16(83)/2012,
90. **Koczur W.**, *Przegląd systemu emerytalnego 2016. Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności. Kluczowe zagadnienia i rekomendacje. Podsumowanie*, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, nr 2(20)/2017,
91. **Kopycińska D.**, *Determinanty przedsiębiorczości indywidualnej emigrantów zarobkowych z województwa zachodniopomorskiego*, Przegląd Zachodniopomorski, nr 3(1)/2013,
92. **Kopycińska D.**, *Konkurencyjność kapitału ludzkiego kobiet i mężczyzn w Polsce,* Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 35(2)/2014,
93. **Kopycińska D.**, *Wykorzystanie siły roboczej w gospodarce polskiej centralnie kierowanej*, Monografie i Opracowania Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, nr 317/1990,
94. **Kowalska S.**, *Koszty pracy w strukturze kosztów działalności wybranej spółki X*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Handlowej. Zarządzanie, nr 3/2015,
95. **Koza A.**, *System kwotowy jako źródło problemów finansowych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio Oeconomia, nr 50(4)/2016,
96. **Kozioł W.**, *Produktywność pracy jako miernik spójności ekonomicznej i społecznej kraju*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 55(3)/2018,
97. **Kozłowski T.**, *Inspekcja pracy na ziemiach polskich pod zaborami*, Acta Universitatis Wratislaviensis, nr 3375/2011,
98. **Krajewska A., Krajewski S.**, *Opinie o kosztach pracy w Polsce i ich statystyczna weryfikacja*, Polityka Społeczna, nr 1/2015,
99. **Krajewska A.**, *Opodatkowanie pracy w OECD. Analiza porównawcza i wnioski dla Polski*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia, nr 1(50)/2016,
100. **Kryńska E.**, **Kopycińska D.**, *Wages in labour market theories*, Folia Oeconomica Stetinensia, Vol. 15, Issue 2/2016,
101. **Kryńska E., Kwiatkowski E.**, *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, Polityka Społeczna, nr 5-6/2010,
102. **Kryńska E.**, *Teoria i praktyka segmentacji pracy - część II*, Ruch pracy, nr 3/1999,
103. **Kryńska E.**, *Wewnętrzne rynki pracy - ekspansja czy regres?*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 8-9/1995,
104. **Krzętowska A., Jagodziński A.**, *Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia*, Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku. Nauki Ekonomiczne, nr 1(23)/2016,
105. **Księżyk M.**, *Koszty pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, Managerial Economics, nr 4/2008,
106. **Kulicki J.**, *Rozwój podatku dochodowego w Polsce*, Analizy Biura Analiz Sejmowych, nr 6(50)/2011,
107. **Kunasz M.**, *Koszy osobowe w polskich przedsiębiorstwach w latach 1998-2003*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 5/2006,
108. **Kunasz M.**, *Zasoby przedsiębiorstwa w teorii ekonomii*, Gospodarka Narodowa, nr 10/2006,
109. **Kundera E.**, *Koncepcje społecznej gospodarki rynkowej*, Acta Universitatis Wratislaviensis, Przegląd Prawa i Administracji, CIII, No. 3695/2015,
110. **Kuźmar S.**, *Wybrane determinanty wydajności pracy i technicznego uzbrojenia pracy w polskich województwach (w latach 1995-2012)*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 293/2016,
111. **Kwiatkowski E.**, **Roszkowska T., Tokarski T.**, *Granice wzrostu bezzatrudnieniowego w Europie i krajach WNP*, Ekonomista, nr 16/2004,
112. **Kwiatkowski E., Tokarski T.**, *Bezrobocie regionalne w Polsce w latach 1995-2005*, Ekonomista, nr 4/2007,
113. **Landmann O.**, *Employment, productivity and output growth*, Employment Strategy Papers, No. 17/2004,
114. **Lasocki B., Skrzek-Lubasińska M.**, *Samozatrudnienie w Polsce — problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja*, Wiadomości Statystyczne, nr 7(662)/2016,
115. **Leszczyński M.**, *Dostęp do rynku pracy w kontekście teorii segmentacyjnych*, Acta Scientifica Academiae Ostroviensis, nr 29/2007,
116. **Leśniewski M. A., Berny J.,** *Motywowanie płacowe i pozapłacowe w przedsiębiorstwie – ujęcie teoretyczne*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Siedlcach, nr 90/2011,
117. **Li P.**, *Reconciling with History The Chinese-Canadian Head Tax Redress*, Journal of Chinese Overseas,

4(1)/2008,
118. **Lipowski T.**, *Pojęcie unikania opodatkowania w stosunkach międzynarodowych*, Glosa, nr 9/2002,
119. **Liszcz T.**, *Praca nie jest towarem*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Vol. 62, No. 2/2015,
120. **Litwińczuk H.**, *Obejście prawa podatkowego w świetle doświadczeń międzynarodowych*, Przegląd Podatkowy, nr 9/1999,
121. **Łuczak E., Wiśniewska-Czaja A.**, *Główne tendencje w badaniach nad konsekwencjami bezrobocia*, Forum Oświatowe, nr 2/2002,
122. **Łukasiewicz G.**, *Koszty pracy i ich znacznie w praktyce gospodarczej*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 631/2013,
123. **Maier M.**, *System zabezpieczenia emerytalnego a starzenie się społeczeństwa w Polsce*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 451/2016,
124. **Makarzec P.**, *Ubezpieczenia społeczne w Polsce Ludowej*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Informatyki, nr 3(1)/2013,
125. **Malczewska P.**, *Mechanizmy kształtowania się szarej strefy gospodarki. Model teoretyczny*, Przegląd Statystyczny, tom LXIII(1)/2016,
126. **Marcinkowska E.**, *Wpływ teorii kosztów transakcyjnych i teorii zasobowej na proces decyzyjny outsourcingu*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 341/2017,
127. **Matyjaszczyk K.**, *Koncepcje zmian systemu emerytalnego w latach 1999-2015 w kontekście sytuacji demograficznej w Polsce*, Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na rynku usług finansowych, nr 22(3)/2016,
128. **Mazurek E.**, *Konsekwencje zmian ulgi prorodzinnej w polskim systemie podatkowym*, Śląski Przegląd Statystyczny, nr 13(19)/2015,
129. **Mazurek-Chwiejczak**, **M.,** *Opodatkowanie dochodów z pracy w państwach OECD – studium porównawcze*, Przedsiębiorstwo i Region, nr 8/2016,
130. **Mączyńska E., Pysz P.**, *Liberalizm, neoliberalizm i ordoliberalizm*, Ekonomista, nr 3/2014,
131. **Miklaszewski S.**, *Przemiany na polskim rynku pracy po przystąpieniu do Unii Europejskiej*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 791/2006,
132. **Mlonek K.**, *Tradycja badań bezrobocia w Polsce - zagadnienia metodologiczne*, Wiadomości statystyczne, nr 6/1992,
133. **Morrisson C., Snyder W.**, *The income inequality of France in historical perspectives*, European Review of Economic History, No. 4/2000,
134. **Mortimer-Szymczak H.**, *Rynek pracy i bezrobocie*, Acta Universitatis Lodziensis, nr 135/1995,
135. **Nadolny Ł.,** *Klin podatkowy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, Polityka Społeczna, nr 5-6/2009,
136. **Nazdrowicz J.**, *Wyzwania branży IT a kooperacja z uczelniami wyższymi w kontekście kształcenia zasobów ludzkich*, Kwartalnik Naukowy Uczelni Vistula, nr 1(51)/2017,
137. **Nogalski B., Niewiadomski P.**, *Absorpcja wiedzy inżynierskiej w praktyce zarządzania - kontekst strategii przywództwa kosztowego*, Organizacja i kierowanie, nr 5/2013,
138. **Nyk M.**, *Diagnoza i tendencje w obszarze zatrudnienia w gospodarce polskiej. Ujęcie regionalne*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 47(3)/2017,
139. **Nyk M.**, *Efektywnościowy system wynagrodzeń w przedsiębiorstwie*, Zarządzanie i Finanse, nr 1(3)/2012,
140. **Nyk M.**, *Efektywność wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 261/2012,
141. **Oczkowska R.**, *Offshoring jako szansa wykorzystania globalnych zasobów kapitału ludzkiego*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 26/2012,
142. **Olak A.**, *Zjawisko bezrobocia a zagrożenie społeczne*, Modern Management Review, nr 21(4)/2014,
143. **Olszewski J.**, *Tendencje w kształtowaniu systemów czasu pracy*, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie, nr 63/2014,
144. **Onufer M.**, *Przyczyny dysproporcji na rynku pracy*, Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne, nr 6/2009,
*145.* **Orliński B.**, *Wpływ outsourcingu i offshoringu na konkurencyjność przedsiębiorstw w warunkach globalizacji*, Zarządzanie i Finanse, nr 1(11)/2013,
146. **Pałęcka A., Płucienniczak P. P.**, *Niepewne zatrudnienie, lęk i działania zbiorowe. Trzy wymiary prekarności*, Kultura i Społeczeństwo**,** nr 4/2017,
147. **Papaj E.**, *Koszty pracy we współczesnych przedsiębiorstwach*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 305/2016,
148. **Paradysz S.**, *Zróżnicowanie kosztów pracy*, Wiadomości Statystyczne, nr 10/2001,
149. **Patra E.**, *Segmentacja rynku pracy - wybrane aspekty*, Rozprawy Naukowe i Zawodowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu, nr 22/2016,
150. **Patulski A.**, *Nietypowe formy zatrudnienia. Elastyczność czy stabilizacja?*, Monitor Prawa Pracy,

nr 2/2008,
151. **Pauch D.**, *Zjawisko szarej strefy w gospodarce*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 76(1)/2015,
152. **Pawlak Z.**, **Smoleń A.**, *Zasady budowy współczesnych systemów wynagradzania w przedsiębiorstwach*, Rocznik Naukowy Wydziału Zarządzania w Ciechanowie, nr 1-4(VI)/2012,
153. **Paździor A., Paździor M.**, *Koszty pracy jako kryterium oceny efektywności zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 5(89)/2017,
154. **Pearl S.**, *Parish Sources. Part V Poll Tax*, Family Tree Magazine, No. 7(9)/1991,
155. **Phelps E. S.**, *Money-Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium*, Journal of Political Economy, Vol. 76, Issue 4(2)/1968,
156. **Pieńkowska-Kamieniecka S.**, *System emerytalny w Kanadzie*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, nr 4/2010,
157. **Piętowska-Laska R.**, *Doskonalenie produktywności we współczesnych przedsiębiorstwach*, Economy and Management, nr 2/2012,
158. **Piróg D.**, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, Przedsiębiorczość. Edukacja, nr 9/2013,
159. **Podsiadło P.**, *Pomoc de minimis jako instrument polityki pomocy publicznej w Unii Europejskiej*, Studia Ekonomiczne, nr 198(1)/2014,
160. **Podstawka M., Deresz A.**, *Podatek dochodowy od osób fizycznych a wzrost gospodarczy*, Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie. Problemy Rolnictwa Światowego, nr 5(20)/2008,
161. **Polarczyk K.**, *Klin podatkowy a bezrobocie*, Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 17/2007,
162. **Polarczyk K.,** *Opodatkowanie wynagrodzeń za pracę (składki i PIT) w państwach Unii Europejskiej*, Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 6/2008,
163. **Politaj A.**, *Dotacja do zatrudnienia i jej rola w kształtowaniu zmian zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej*, Społeczeństwo i Ekonomia, nr 2(2)/2014,
164. **Popiel I.,** *Aspekty pojęciowe kapitału ludzkiego i jego znaczenie*, Studia Prawno-ekonomiczne, tom XCV/2015,
165. **Poszwa M.**, *Analiza klina podatkowego w rozliczeniach podatkowych i ubezpieczeniowych wynagrodzeń*, Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis, nr 294(67)/2012,
166. **Puzio-Wacławik B.**, *Samozatrudnienie jako element systemowego wsparcia rynku pracy w Polsce*, Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 145/2013,
167. **Quiggn J.**, *Human capital theory and education policy in Australia*, Australian Economic Review, Vol. 32(2)/1999,
168. **Rasch R.**, **Szypko M. A.**, *Perception is Reality: The importance of Pay Fairness to Employees and Organizations*, World at Work Journal, No. 3/2016,
169. **Rogowska B.**, *Kapitał ludzki w ujęciu Alfreda Marshalla*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług, nr 105/2013,
170. **Rollnik-Sadowska E.**, *System welfare state w Danii - główne założenia*, Ekonomia i Zarządzanie, nr 2/2013,
171. **Romanow Z.**, *Równowaga gospodarcza w teoriach ekonomicznych*, Ruch prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr LII, 2/1999,
172. **Rosiński R.**, *Zmiany płacowego klina podatkowego w wybranych krajach Unii Europejskiej w obliczu kryzysu finansów publicznych*, Zarządzanie i Finanse, nr 2(3)/2013,
173. **Rówińska M.**, *Wynik finansowy a kanony rachunkowości*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 253/2016,
174. **Russel P.**, *Wpływ zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce*, Studia Biura Analiz Sejmowych, nr 3(207)/2016,
175. **Sawicki L.**, *Kształtowanie wydajności pracy w Polsce na początku XXI wieku*, Przedsiębiorstwo i Region, nr 7/2015,
176. **Sawulski J.**, *Deficyt systemu emerytalnego w Polsce oraz próby jego zmniejszenia w warunkach kryzysu gospodarczego*, Studia Oeconomica Posnaniensia, tom 2, nr 6(267)/2014,
177. **Schneider F., Enste D. H.**, *Increasing Shadow Economies All Over the World - Fiction or Reality? Survey of the Gold Evidence of their Size and of their Impact from 1970 to 1995*, IZA Discussion Paper Series, Vol. 26/1998,
178. **Sewastianowicz M.**, *Współczesne teorie bezrobocia,* Rynek Pracy, nr 6/2004,
179. **Snower D. J.**, *Unemployment Benefits Versus Conditional Negative Income Taxes*, IMF Working Paper, No. 95(65)/1995,
180. Society Bulletin, Vol. 3(144)/2012,
*181.* **Sosnowski M.**, *Sprawiedliwość opodatkowania a zjawisko szarej strefy*, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 3(93)/2018,
182. **Standing G.**, *Alternatywy dla dochodu podstawowego: przegląd krytyczny*, Praktyka Teoretyczna,

nr 2(24)/2017,
183. **Stiglitz J.**, *Reflections on the Natural Rate Hypothesis*, Journal Of Economic Perspectives, Vol. 11, No. 1/1997,
184. **Stolarczyk P.**, *Wpływ płacy minimalnej na funkcjonowanie rynku pracy*, Myśl Ekonomiczna i Polityczna, nr 2(45)/2014,
185. **Szambelańczyk J.**, *Wzory ruchliwości pracowniczej we współczesnych teoriach rynku pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 4/1988,
186. **Szarek S., Okliński D.**, *Czynniki wpływające na akceptację szarej strefy w społeczeństwie*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, nr 109/2016,
187. **Szczepański M.**, *Ryzyko ubóstwa osób starszych a konstrukcja zreformowanego systemu emerytalnego w Polsce*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 854(73)/2015,
188. **Szukalski P.**, *Wiek przechodzenia na emeryturę w Polsce*, Demografia i Gerontologia Społeczna, nr 8/2016,
189. **Śliwicki D.,** *Czynniki determinujące poziom wynagrodzenia*, Wiadomości Statystyczne, nr 10(617)/2012,
190. **Śmiglin M.**, *Indywidualne i społeczne skutki bezrobocia na tle globalizacji*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 8/2006,
191. **Święs K.**, *Jana Pawła II spojrzenie na* pracę, Verbum Vitae, nr 25/2014,
192. **Tran-Nam B.**, *Tax Compliance Research: An Economic Perspective*, New Zealand Journal of Taxation Law and Policy, Vol. 12/2003,
193. **Tyrańska M.**, *Kryteria oceny systemu wynagradzania pracowników w przedsiębiorstwie*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 574/2002,
194. **Walczak D.**, *Przywileje emerytalne - aspekt społeczno-ekonomiczny*, Studia Oeconomica Posnaniensia, nr 5(10)/2017,
195. **Wasilewska A.**, *Formy zatrudnienia pracowników a koszty pracy*, Polityka Europejska, Finanse i Marketing, nr 18(67)/2017,
196. **Widerquist K.**, *A failure to communicate: What (if anything) can we learn from the negative income tax experiments?*, Journal of Socio-Economics, No. 34(1)/2005,
197. **Wieczorek-Szymańska A.**, *Koncepcja kapitału ludzkiego w teorii ekonomii - przegląd wybranych podejść*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 17/2010,
198. **Wiśniewski Z.**, *Aktywność zawodowa i formy zatrudnienia w Polsce*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 511/2018,
199. **Wojciechowski P.**, *W poszukiwaniu kompromisu wokół problemu umów śmieciowych*, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, nr 3/2015,
200. **Woźniak M. G.**, *Spójność społeczno-ekonomiczna w kontekście tendencji do upowszechniania się kryzysu finansów publicznych w Unii Europejskiej*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 25(2)/2012,
201. **Woźniak-Jęchorek B.**, *Polityka płacy minimalnej w dobie kryzysu – debata wokół koordynacji polityki płacowej w Europie*, Studia Oeconomica Posnaniensia, nr 4(9)/2016,
202. **Ziębakowski Ł., Małecka-Ziembińska E.**, *Potential Fiscal and Non-Fiscal Consequences of Introducing a Poll Tax in Poland*, Research Papers in Economics and Finance, nr 1(1)/2016,
203. **Ziębakowski Ł.**, *Potencjalne skutki społeczno-ekonomiczne wprowadzenia podatku pogłównego w Polsce*, Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej, nr 16/2016,
204. **Ziębicki B.**, *Tworzenie motywacyjnych systemów premiowych w warunkach krajowych przedsiębiorstw państwowych i instytucji sfery budżetowej*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Bochni, nr 4/2006,
205. **Zioło-Gwadera K.**, *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, Współczesne Problemy Ekonomiczne, nr 13/2016,
206. **Zwiech P.**, *Nierówności społeczno-ekonomiczne w świetle teorii segmentacji rynku pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 75(2)/2013,
207. **Zwoliński A.**, *Praca i płaca jako temat nauczania Kościoła*, Studia Socialia Cracoviensia, nr 1(8)/2013.

## 3. Akty normatywne


1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997, Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483.
2. Obwieszczenie Ministra rodziny, pracy i polityki społecznej 1 z dnia 21 grudnia 2015 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2016 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, M.P. 2015 poz. 1292,
3. Rozporządzenia Rady Ministrów za lata 2004-2016 w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
4. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 475/2012 z dnia 5 czerwca 2012 r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1126/2008 przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do Międzynarodowego Standardu Rachunkowości 1 oraz Międzynarodowego Standardu Rachunkowości 19.
5. Rozporządzenie Komisji Europejskiej (WE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis,*
6. Rozporządzenie Komisji Europejskiej (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do *pomocy de minimis*, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 379/5,
7. Rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 13 grudnia 1976 r. w sprawie dostosowania niektórych przepisów o ubezpieczeniu społecznym i o ubezpieczeniu rodzinnym do zasad określających składniki funduszu płac, Dz.U. 1976 nr 40 poz. 239,
8. Rozporządzenie Rady (WE) NR 530/1999 z dnia 9 marca 1999 r. dotyczące statystyk strukturalnych odnoszących się do zarobków i kosztów pracy, Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich L 063, z dn. 12.03.1999,
9. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 lutego 1951 r. w sprawie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, Dz.U. 1951 nr 9 poz. 70,
10. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 października 2015 r. dotyczący wysokości kwoty wolnej od opodatkowania, Sygn. akt K 21/14.
11. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2012/C 326/01,
12. Uchwała Nr XXIV/158/2004 Rady Miejskiej w Pleszewie z dnia 4 listopada 2004 r. w sprawie zwolnień od podatku od nieruchomości dla przedsiębiorców,
13. Uchwała Nr XXXIX/249/17 Rady Miejskiej w Dukli z dnia 30 maja 2017 r. w sprawie zwolnień od podatku od nieruchomości dla przedsiębiorców,
14. Ustawa z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora, Dz.U. 1996 nr 73 poz. 350,
15. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. 2002 Nr 200 poz. 1679,
16. Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, Dz.U. 2016 poz. 195,
17. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593,
18. Ustawa z dnia 12 stycznia 1991 r. o podatkach i opłatach lokalnych, Dz.U. 1991 Nr 9 poz. 31,
19. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. 2003 nr 122 poz. 1143,
20. Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2013 poz. 827,
21. Ustawa z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, Dz.U. 2003 Nr 203 poz. 1966,
22. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 1998 nr 137 poz. 887,
23. Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz.U. 1995 nr 1 poz. 1,
24. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. prawo oświatowe, Dz.U. 2017 poz. 59,
25. Ustawa z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu, Dz.U. 1991 nr 106 poz. 457,
26. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz.U. 1998 Nr 162 poz. 1118,
27. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001,
28. Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2016 poz. 1265,
29. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93.
30. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873,
31. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141.
32. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. 1991 Nr 80 poz. 350,
33. Ustawa z dnia 26 listopada 2010 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej, Dz.U. 2010 nr 238 poz. 1578,
34. Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych,

ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, Dz.U. 2017 poz. 2175,
35. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776,
36. Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu, Dz.U. 1989 nr 75 poz. 446,
37. Ustawa z dnia 29 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zmianie ustawy - Ordynacja podatkowa oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2016 poz. 1926,
38. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019 poz. 1835,
39. Ustawa z dnia 6 grudnia 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych, Dz.U. 2013 poz. 1717,
40. Ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2008 nr 209 poz. 1316,
41. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców, Dz.U. 2018 poz. 646,
42. Ustawy zmieniające w latach 2004-2016 ustawę z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

## 4. Źródła internetowe

1. *Adekwatność i stabilność świadczeń emerytalnych*, Komisja Europejska, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_pl.pdf [dostęp 21.03.2019],
2. *Aktywność zawodowa młodych kobiet spada. Niezbędna reforma 500+*, https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/500-aktywnosc-kobiet-gus,18,0,2397714.html, [dostęp 08.02.2018],
3. *Annual report of the Canada Pension Plan for fiscal year 2017 to 2018*, www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/pensions/reports/annual-2018.html [dostęp 24.03.2019],
4. *Braun: Podatek pogłówny, ubruttowienie wypłat, minimalny interwencjonizm państwa*, http://www.tokfm.pl/Tokfm/1,103087,17751472,Braun__Podatek_poglowny__ubruttowienie_wyplat__minimalny.html [dostęp 06.03.2018],
5. **Chądrzyński, G. Osiercki**, *Kto zyska na podniesieniu kosztów uzyskania przychodów? Nie biedni i nie bogaci*, https://forsal.pl/artykuly/1398532,kto-zyska-na-podniesieniu-kosztow-uzyskania-przychodow.html [dostęp 29.04.2019],
6. **Ciesielska D.**, *Wpływ offshoringu na rozwój przedsiębiorstwa w świetle koncepcji zarządzania wartością firmy*, e-Finanse, nr 4/2008, https://docplayer.pl/3113910-Wplyw-offshoringu-na-rozwoj-przedsiebiorstwa-w-swietle-koncepcji-zarzadzania-wartoscia-firmy.html [dostęp 11.02.2019],
7. *Emerytalne quo vadis*, https://serwisemerytalny.rp.pl/emerytalne-quo-vadis/ [dostęp 27.03.2019],
8. *Emerytura obywatelska. Bezpieczna starość, wyższe płace*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2018/09/Emerytura-obywatelska.-Bezpieczna-starość-wyższe-płace.pdf [dostęp 25.03.2019],
9. **Fundowicz J., Łapiński K., Wyżnikiewicz B.**, *Szara strefa 2018*, Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych, Warszawa 2018, http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2018.pdf [dostęp 08.03.2019],
10. *Fundusz płac*, https://wynagrodzenia.pl/slownik/fundusz-plac [dostęp 20.01.2019],
11. *Jak zmienić polski system podatkowy – propozycja Centrum im. Adama Smitha*, www.ksiegowosc.infor.pl/podatki/podatki-osobiste/pit/307905,Jak-zmienic-polski-system-podatkowy-propozycja-Centrum-im-Adama-Smitha.html [dostęp 06.02.2019],
12. *Jednolity podatek do kosza. Rząd wycofuje się z rewolucji w podatkach*, www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artykul/jednolity-podatek-kwota-wolna-od-podatku,204,0,2223308.html [dostęp 10.01.2019],
13. *Komunikat FOR: Płaca minimalna: Rząd szkodzi gospodarce nie pomagając najbiedniejszym*, https://for.org.pl/pl/a/3949,Komunikat-FOR-Placa-minimalna-Rzad-szkodzi-gospodarce-nie-pomagajac-najbiedniejszym [dostęp: 22.02.2019],
14. **Kostrzewski L.**, *Kto ma prawo do 1000 zł emerytury minimalnej z ZUS? Dziś pobiera ją ponad 150 tys. Polaków*, http://wyborcza.biz/biznes/7,147880,22467116,kto-uzyskal-prawo-do-emerytury-minimalnej-z-zus-dzis-pobiera.html [dostęp 21.04.2019],
15. **Kulikowski K.**, *Jak wynagradzać, by zwiększać zaangażowanie pracowników?*, https://rynekpracy.pl/artykuly/jak-wynagradzac-by-zwiekszac-zaangazowanie-pracownikow [dostęp 17.02.2019],
16. *Maleje liczba urzędników skarbowych*, https://www.prawo.pl/podatki/maleje-liczba-urzednikow-skarbowych,17646.html [dostęp 20.04.2019],
17. **Maryniak P.**, *Ewolucja teorii użyteczności*, SSRN, https://ssrn.com/abstract=2862763 [dostęp:

06.03.2019],
18. **Matejuk T.**, *Polacy nie ufają systemowi emerytalnemu. Czy uwierzą w PPK?*, https://goldenmark.com/pl/mysaver/ppk-system-emerytalny/ [dostęp 26.03.2019],
19. *Moralność podatkowa*, http://www.bankier.pl/wiadomosc/Moralnosc-podatkowa-2152502.html [dostęp 10.10.2015],
20. *Morawiecki zapowiada obniżkę kosztów pracy przez podniesienie kosztów uzyskania przychodu*, www.bankier.pl/wiadomosc/Morawiecki-zapowiada-obnizke-kosztow-pracy-przez-podniesienie-kosztow-uzyskania-przychodu-4205694.html [dostęp 29.04.2019],
21. *O skuteczności działań PIP przez pryzmat kar*, https://www.portalbhp.pl/aktualnosci/o-skutecznosci-dzialan-pip-przez-pryzmat-kar-7086.html [dostęp 29.04.2017],
22. *Podatki 2017: Fundacja FOR zbadała podatkową świadomość Polaków*, https://www.podatki.biz/artykuly/podatki-2017-fundacja-for-zbadala-podatkowa-swiadomosc-polakow_16_34667.htm?idDzialu=16&idArtykulu=34667 [dostęp 22.03.2019],
23. *Politycy o likwidacji 50-proc. kosztów uzyskania przychodu*, www.pb.pl/politycy-o-likwidacji-50-proc-kosztow-uzyskania-przychodu-319759 [dostęp 30.04.2019],
24. **Pompowski T.**, *Izrael zwalcza ubóstwo podatkiem negatywnym*, www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/izrael-podatek-negatywny/ [dostęp 23.10.2018],
25. **Sieroń A.**, *Pożegnanie z OFE - o skutkach reformy Morawieckiego i zniesieniu limitu składek do ZUS*, Instytut Misesa, https://mises.pl/blog/2018/01/08/sieron-pozegnanie-z-ofe/ [dostęp 27.03.2019],
26. *Składki ZUS mają być dobrowolne. Tego dla przedsiębiorców chce Kukiz'15 i rzecznik MŚP*, www.money.pl/emerytury/skladki-zus-maja-byc-dobrowolne-tego-dla-przedsiebiorcow-chce-kukiz15-i-rzecznik-msp-6379531645130881a.html [dostęp 08.06.2019],
27. **Skwirowski P.**, *Jednolity podatek. Średniacy i bogaci zapłacą więcej*, www.wyborcza.biz/biznes/1,147768,20751001,jednolity-podatek-sredniacy-i-bogaci-zaplaca-wiecej.html?disableRedirects=true [dostęp 21.02.2019],
28. **Sołtys M., Jagodziński K.**, *Model emerytur obywatelskich*, Centrum im. Adama Smitha, http://smith.pl/sites/default/files/zalaczniki_201602/raport_centrum_im._a._smitha.model_emerytur_obywatelskich_aktual.18.07-kopia.pdf [dostęp 11.01.2019],
29. **Standerski D., Konopczyński F.**, *Jak uniknąć katastrofy? Perspektywy polskiego systemu emerytalnego*, Fundacja Kaleckiego, http://kalecki.org/uploads/media/5ac1d89660c78-perspektywy-polskiego-systemu-emerytalnego-2.pdf?v=asd12asd1 [dostęp 11.01.2019],
30. *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju Warszawa 2017 do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)*, https://powietrze.gios.gov.pl/pjp/documents/download/102570 [dostęp 24.01.2019],
31. **Sudaj K.**, *Obowiązkowe tylko zdrowotne. Reszta składek ZUS dobrowolna*, www.pit.pl/aktualnosci/obowiazkowe-tylko-zdrowotne-reszta-skladek-zus-dobrowolna-955253 [dostęp 08.06.2019],
32. **Sztanderska U.**, *Jak zapewnić godziwe emerytury – głos w dyskusji*, w: *Jak zapewnić godziwe dochody na starość dla przyszłych pokoleń*, Forum Debaty Publicznej, 18 maja 2011 r., https://www.prezydent.pl/download/gfx/prezydent/pl/defaultaktualnosci/2355/4/1/1805publikacja.pdf [dostęp 10.03.2019],
33. *Ustawa Dzierżawskiego. Nowy ład podatkowy*, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, https://zpp.net.pl/upload/omt8tj_05.10.2015RaportZPPNowyadPodatkowy.pdf [dostęp 23.03.2019],
34. Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy zmieniającej ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawę o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw, druk nr 3714, http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3714 [dostęp 12.10.2019],
35. *Zmiany KP: dłuższe urlopy i likwidacja śmieciówek*, www.businessjournal.pl/zmiany-kp-dluzsze-urlopy-likwidacja-smieciowek/ [dostęp 08.04.2019],
36. *Zwykły Polak nie będzie miał jak poseł. Sejm odrzucił projekt ws. kwoty wolnej*, www.superbiz.se.pl/wiadomosci/zwykly-polak-nie-bedzie-mial-jak-posel-sejm-odrzucil-projekt-ws-kwoty-wolnej-aa-Qn3G-nGHp-fPBb.html [dostęp 31.04.2019].

## 5. Źródła danych statystycznych


1. *Aktywność ekonomiczna ludności za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017,
2. *Bezrobocie rejestrowane za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.
3. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy [dostęp 03.03.2019],
4. Cennik agencji pracy Payroll360 wpisanej do Krajowego rejestru Agencji Zatrudnienia, https://www.payroll360.pl [dostęp 11.02.2019],
5. *Dane dotyczące zakładów pracy chronionej*, www.niepelnosprawni.gov.pl/p,84,dane-dotyczace-zakladow-pracy-chronionej [dostęp 06.02.2019],
6. Dane Funduszu Rozwoju Przedsiębiorczości, https://fundusz.frp.pl [dostęp 06.02.2019],
7. Dane Komisji Europejskiej, http://europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/# [dostęp 29.04.2017],
8. Developments in working time 2015–2016, https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/developments-in-working-time-2015-2016 [dostęp 04.12.2018],
9. *Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2016 rok*, https://www.finanse.mf.gov.pl/documents/766655/6084784/Informacja [dostęp 21.10.2018],
10. *Informacja o poziomie minimum egzystencji w 2016 roku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2017,
11. *Informacja o poziomie minimum socjalnego w 2016 roku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2017,
12. *Koszty pracy w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017,
13. *Labour cost levels*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lc_lci_lev&lang=en [dostęp 29.04.2017],
14. *Labour productivity and unit labour costs*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_lp_ulc&lang=en [dostęp 04.12.2018],
15. *Labour productivity*, w: *OECD Compendium of Productivity Indicators 2018*, OECD Publishing, Paryż 2018, https://doi.org/10.1787/pdtvy-2018-8-en [dostęp 22.09.2019],
16. *Małe Roczniki Statystyczne Polski za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017,
17. *Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON*, stan na marzec 2019, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019,
18. *Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2016 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017,
19. *Pracujący w Gospodarce Narodowej w latach 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017,
20. *Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2060 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, www.zus.pl/documents/10182/167761/Prognoza+FUS+do+2060+roku/40081ba6-175c-4b44-80f7-b4580542cff8 [dostęp 24.02.2019],
21. *Roczniki statystyczne Rzeczypospolitej Polskiej za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017,
22. *Roczniki statystyczne województwa lubuskiego za lata 2004-2016*, Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Zielona Góra 2005-2017,
23. *Roczniki statystyczne województwa wielkopolskiego za lata 2004–2016*, Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2005-2017,
24. *Roczny raport ZUS za 2016 rok*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, www.zus.pl/documents/10182/167526/Raport+roczny+ZUS+2016.pdf/74b11b94-eb9c-4d8e-bcae-1debe3cb8f81 [dostęp 27.02.2019],
25. *Self-employment statistics*, www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/73019.pdf [dostęp 24.09.2018],
26. *Sprawozdania Finansowe Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za lata 2004-2016*, Biuletyn Informacji Publicznej ZUS, https://bip.zus.pl/finanse-zus-i-fus/sprawozdania-roczne/sprawozdania-finansowe-fus [dostęp 20.02.2019],
27. Sprawozdania finansowe udostępnione przez przedsiębiorstwa,
28. *Sprawozdania Narodowego Funduszu Zdrowia w latach 2004-2016*, http://www.nfz.gov.pl/bip/finanse-nfz/ [dostęp 12.10.2018],
29. *Sprawozdania z wykonania budżetu jednostek samorządu terytorialnego w latach 2004-2016*, http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow/dzialalnosc/finanse-publiczne/budzety-jednostek-samorzadu-terytorialnego/sprawozdania-budzetowe [dostęp 12.10.2018],
30. *Sprawozdania z wykonania budżetu państwa w latach 2004-2017*, http://www.mf.gov.pl/ministerstwo-finansow/dzialalnosc/finanse-publiczne/budzet-panstwa/wykonanie-budzetu-panstwa/sprawozdanie-z-

wykonania-budzetu-panstwa-roczne [dostęp 12.10.2018],
31. *Sprawozdanie Finansowe Funduszu Ubezpieczeń Społecznych za rok 2016*, Biuletyn Informacji Publicznej ZUS, https://bip.zus.pl/finanse-zus-i-fus/sprawozdania-roczne/sprawozdania-finansowe-fus [dostęp 20.02.2019],
32. *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku*, www.pip.gov.pl/pl/f/v/176401/Sprawozdanie%202016.pdf [dostęp 25.02.2019],
33. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2016 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017,
34. *Taxing Wages 2016. Special Feature: Measuring the tax wedge on second earners*, OECD Publishing, Paryż 2017,
35. *Trwanie życia w 2016 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017,
36. *Ubóstwo w Polsce w latach 2015 i 2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2017,
37. *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2016 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2017,
38. *Województwo lubuskie. Podregiony, powiaty, gminy w roku 2016*, Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Zielona Góra 2017,
39. *Województwo wielkopolskie. Podregiony, powiaty, gminy w 2016 roku*, Urząd Statystyczny w Poznaniu, Poznań 2017,
40. *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008,
41. *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej za lata 2004-2016*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005-2017.

## 6. Inne

1. **Bugaj R.**, *Czy należy w Polsce ustanowić system niskich i „płaskich" podatków*, IX Kongres Ekonomistów Polskich, Warszawa XI 2013,
2. **Jarmołowicz W.**, *Praca we współczesnej teorii i praktyce gospodarowania. Wykład inauguracyjny*, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań 2009,
3. **Krajewska A., Krajewski S.**, *Kontrowersje wokół płacy minimalnej*, w: *Ekonomia dla przyszłości*, Materiały kongresowe IX Kongresu Ekonomistów Polskich, Warszawa, 28-29.11.2013,
4. **Sobocka-Szczapa H., Poliwczak I.**, *Kontrola zjawiska pracy nierejestrowanej przez polską administrację publiczną*, w: *Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2008.

## Spis skrótów

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BHP – Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
CPP - *Canadian Pension Plan* - Kanadyjski Plan Emerytalny
EFS - Europejski Fundusz Społeczny
Eurostat - Europejski Urząd Statystyczny
FGŚP – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych
FP - Fundusz Pracy
FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GIS - *Guaranteed Income Supplement* – Gwarantowany Dodatek do Emerytury w Kanadzie
GUS - Główny Urząd Statystyczny
IKE – Indywidualne Konto Emerytalne
IKZE – Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego
JST – Jednostki Samorządu Terytorialnego
MOP - Międzynarodowa Organizacja Pracy
MSR – Międzynarodowe Standardy Rachunkowości
NAIRU - *Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment* – teoria bezrobocia nieprzyspieszającego inflację,
NBP – Narodowy Bank Polski
NFZ – Narodowy Fundusz Zdrowia
NIT – *Negative Income Tax* – negatywny (ujemny) podatek dochodowy
NRU - *Natural Rate of Unemployment* - teoria naturalnej stopy bezrobocia,
OAS - *Old Age Security* - Program Zabezpieczenia Osób Starszych w Kanadzie
OECD - *Organisation for Economic Co-operation and Development* - Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
p. proc. – punkt procentowy
PDOF - podatek dochodowy od osób fizycznych
PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PIP – Państwowa Inspekcja Pracy,
PPE – Pracownicze Programy Kapitałowe
PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe
PRL – Polska Rzeczpospolita Ludowa
QPP – *Quebec Pension Plan* - Plan Emerytalny w prowincji Quebec
TFI - Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych
UE – Unia Europejska,
ZFRON - Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
ZPP - Związek Przedsiębiorców i Pracodawców
ZUS - Zakład Ubezpieczeń Społecznych

# Spis tabel

**Tabela 1.1.** Założenia badawcze modelu ekonomicznego rynku pracy w teorii klasycznej i keynesowskiej ..... 44
**Tabela 1.2.** Formy zatrudnienia ..... 65
**Tabela 1.3.** Podstawowe typy zatrudnienia nierejestrowanego ..... 74
**Tabela 2.1.** Koszty pracy ponoszone w związku z pozyskaniem, utrzymaniem i wykorzystaniem pracowników w przedsiębiorstwie ..... 82
**Tabela 2.2.** Poziom i dynamika kosztów pracy w Polsce ..... 93
**Tabela 2.3.** Struktura przeciętnych miesięcznych kosztów pracy w Polsce na 1 zatrudnionego ..... 94
**Tabela 2.4.** Poziom kosztów pracy w Polsce według rodzajów działalności ..... 97
**Tabela 2.5.** Poziom kosztów pracy w Polsce według sektorów własności ..... 98
**Tabela 2.6.** Struktura przeciętnych miesięcznych kosztów pracy w Polsce na 1 zatrudnionego według sektorów własności ..... 99
**Tabela 2.7.** Poziom kosztów pracy w Polsce według wielkości jednostek gospodarczych ..... 100
**Tabela 2.8.** Struktura przeciętnych miesięcznych kosztów pracy w Polsce na 1 zatrudnionego według wielkości jednostek gospodarczych ..... 101
**Tabela 2.9.** Zróżnicowanie przeciętnych kosztów pracy w województwach ..... 103
**Tabela 2.10.** Dynamika zmian przeciętnych kosztów pracy w województwach ..... 104
**Tabela 2.11.** Poziom i dynamika zmian godzinowych kosztów pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej ..... 106
**Tabela 2.12.** Poziom i dynamika zmian płacowych i pozapłacowych kosztów pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej ..... 107
**Tabela 2.13.** Struktura kosztów pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej ..... 108
**Tabela 2.14.** Wzrost klina podatkowego a popyt i podaż pracy ..... 112
**Tabela 2.15.** Wysokość obciążeń podatkowych i parapodatkowych dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku ..... 112
**Tabela 2.16.** Koszty ponoszone przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku ..... 113
**Tabela 2.17.** Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, uzyskujących przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016 ..... 116
**Tabela 2.18.** Składniki klina podatkowego dla osób samotnych, bezdzietnych, uzyskujących przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016 ..... 119
**Tabela 2.19.** Struktura klina podatkowego dla osób samotnych, bezdzietnych, uzyskujących przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016 ..... 120
**Tabela 2.20.** Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, o różnym poziomie wynagrodzenia w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016 ..... 124
**Tabela 2.21.** Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, o różnym poziomie wynagrodzenia w Polsce w latach 2004-2016 ..... 125
**Tabela 2.22.** Liczba podatników według przedziałów skali podatkowej w roku 2016 ..... 127
**Tabela 2.23.** Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych oraz posiadających dwoje dzieci, które uzyskują 67% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016 ..... 132
**Tabela 2.24.** Klin podatkowy dla małżeństw bez dzieci oraz posiadających dwoje dzieci, które uzyskują 133% i 200% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w państwach Unii Europejskiej w latach 2004-2016 ..... 133
**Tabela 2.25.** Czas pracy w państwach Unii Europejskiej w 2016 roku ..... 137
**Tabela 3.1.** Aktywność ekonomiczna ludności w Polsce w wieku 15 lat i więcej (według klasyfikacji BAEL) ..... 144
**Tabela 3.2.** Poziom, dynamika zmian oraz wskaźniki zatrudnienia w Polsce ..... 146
**Tabela 3.3.** Zróżnicowanie poziomu zatrudnienia w województwach ..... 148
**Tabela 3.4.** Wskaźnik zatrudnienia w województwach ..... 149
**Tabela 3.5.** Dynamika zmian w poziomie zatrudnienia w województwach ..... 150
**Tabela 3.6.** Poziom i struktura zatrudnienia w Polsce ze względu na płeć ..... 151
**Tabela 3.7.** Poziom i wskaźnik zatrudnienia w Polsce ze względu na wiek ..... 153
**Tabela 3.8.** Poziom i wskaźnik zatrudnienia w Polsce według poziomu wykształcenia ..... 155
**Tabela 3.9.** Poziom i struktura zatrudnienia w Polsce według sektorów własności i sektorów produkcyjnych ..... 157
**Tabela 3.10.** Pracujący w Polsce ze względu na status zatrudnienia (z uwzględnieniem osób pracujących na własny rachunek) ..... 158
**Tabela 3.11.** Liczba bezrobotnych oraz stopy bezrobocia w Polsce ..... 161
**Tabela 3.12.** Zróżnicowanie poziomu bezrobocia w województwach ..... 163
**Tabela 3.13.** Struktura bezrobocia w województwach ..... 164

**Tabela 3.14.** Zróżnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w województwach ... 165
**Tabela 3.15.** Poziom i struktura bezrobocia w Polsce ze względu na płeć ... 167
**Tabela 3.16.** Poziom i stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce ze względu na wiek ... 169
**Tabela 3.17.** Poziom i stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce według poziomu wykształcenia ... 172
**Tabela 3.18.** Napływy i odpływy z zasobu bezrobocia ... 174
**Tabela 3.19.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy ... 176
**Tabela 3.20.** Poziom i dynamika zmian zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim ... 179
**Tabela 3.21.** Poziom i struktura zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim według płci ... 181
**Tabela 3.22.** Poziom zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim ze względu na wiek ... 183
**Tabela 3.23.** Poziom zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim ze względu na wykształcenie ... 184
**Tabela 3.24.** Poziom i struktura zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim według sektorów własności ... 186
**Tabela 3.25.** Poziom i struktura zatrudnienia w województwach lubuskim i wielkopolskim według sektorów produkcyjnych ... 187
**Tabela 3.26.** Poziom i dynamika zmian bezrobocia w województwach lubuskim i wielkopolskim ... 188
**Tabela 3.27.** Zróżnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubuskiego ... 191
**Tabela 3.28. Z**różnicowanie stóp bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa wielkopolskiego ... 192
**Tabela 3.29.** Poziom i struktura bezrobocia w województwach lubuskim i wielkopolskim ze względu na płeć ... 193
**Tabela 3.30.** Stopy bezrobocia rejestrowanego w województwach lubuskim i wielkopolskim według płci ... 194
**Tabela 3.31.** Zróżnicowanie poziomu i stóp bezrobocia rejestrowanego w województwach lubuskim i wielkopolskim ze względu na wiek ... 197
**Tabela 3.32.** Zróżnicowanie poziomu i stóp bezrobocia rejestrowanego w województwach lubuskim i wielkopolskim według poziomu wykształcenia ... 198
**Tabela 3.33.** Liczba bezrobotnych w województwach lubuskim i wielkopolskim według czasu pozostawania bez pracy ... 201
**Tabela 3.34.** Poziom oraz dynamika zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w województwach lubuskim i wielkopolskim na tle Polski ... 203
**Tabela 4.1.** Kryteria klasyfikacji wielkości przedsiębiorstw ... 208
**Tabela 4.2.** Analiza kosztów pracy w dużych przedsiębiorstwach w latach 2004-2016 ... 211
**Tabela 4.3.** Analiza kosztów pracy w średnich przedsiębiorstwach w latach 2004-2016 ... 212
**Tabela 4.4.** Analiza kosztów pracy w małych przedsiębiorstwach w latach 2004-2016 ... 215
**Tabela 4.5.** Analiza kosztów pracy w mikroprzedsiębiorstwach w latach 2004-2016 ... 216
**Tabela 4.6.** Obowiązek opłacania składek przez pracownika i pracodawcę w zależności od formy zatrudnienia w 2016 roku ... 218
**Tabela 4.7.** Koszty pracy ponoszone przez pracownika i pracodawcę oraz klin podatkowy dla różnych form zatrudnienia w 2016 roku ... 221
**Tabela 4.8.** Koszty pracy oraz klin podatkowy dla osób pracujących na własny rachunek w 2016 roku ... 221
**Tabela 4.9.** Wydajność pracy na jednego zatrudnionego w województwach w latach 2004-2016 ... 228
**Tabela 4.10.** Wydajność pracy na przepracowaną godzinę pracy w województwach w latach 2004-2016 ... 230
**Tabela 4.11.** Poziom kosztów pracy i wydajność pracy w ujęciu miesięcznym oraz jednostkowym w województwach lubuskim i wielkopolskim ... 232
**Tabela 4.12.** Dynamika zmian absolutnego poziomu kosztów zatrudnienia i wydajności pracy w województwach lubuskim i wielkopolskim w latach 2004-2016 ... 233
**Tabela 4.13.** Poziom płacy minimalnej oraz jego relacja do średniego wynagrodzenia w województwach lubuskim i wielkopolskim w latach 2004–2016 ... 239
**Tabela 4.14.** Wartości współczynnika korelacji Pearsona (r) dla zależności między zmiennymi wyjaśniającymi a wyjaśnianymi oraz istotność (p) tych korelacji ... 242
**Tabela 4.15.** Wyniki analizy wariancji badającej wpływ zmiany klina podatkowego w 2008 roku na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy ... 243
**Tabela 4.16.** Wyniki analizy wariancji badającej opóźniony o jeden rok wpływ zmiany klina podatkowego w 2008 roku na zatrudnienie, bezrobocie i produktywność ... 244
**Tabela 4.17.** Wyniki analizy wariancji badającej opóźniony o dwa lata wpływ zmiany klina podatkowego w 2008 roku na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy ... 244
**Tabela 4.18.** Wyniki oszacowań regresji liniowej dla modeli przewidujących poziom zatrudnienia na podstawie predyktorów wyłonionych metodą selekcji postępującej ... 245
**Tabela 4.19.** Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modeli wpływu zmiennych objaśniających wyłonionych w badaniu na poziom zatrudnienia ... 245
**Tabela 4.20.** Wyniki oszacowań regresji liniowej dla modeli przewidujących poziom bezrobocia na podstawie

predyktorów wyłonionych metodą selekcji postępującej ..... 246
**Tabela 4.21.** Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modeli wpływu zmiennych objaśniających wyłonionych w badaniu na poziom bezrobocia ..... 246
**Tabela 4.22.** Wyniki oszacowań regresji liniowej dla modeli przewidujących poziom wydajności pracy na podstawie predyktorów wyłonionych metodą selekcji postępującej ..... 247
**Tabela 4.23.** Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modeli wpływu zmiennych objaśniających wyłonionych w badaniu na poziom wydajności pracy ..... 247
**Tabela 4.24.** Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modelu wpływu klina podatkowego na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy ..... 248
**Tabela 4.25.** Wyniki oszacowań modelu regresji liniowej dla wpływu klina podatkowego na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy ..... 248
**Tabela 4.26.** Wyniki oszacowań modelu regresji liniowej dla wpływu relacji płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy ..... 251
**Tabela 4.27.** Wyniki analizy wariancji badającej dopasowanie modelu wpływu relacji płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na poziom zatrudnienia, bezrobocia i wydajności pracy ..... 251
**Tabela 4.28.** Liczba i struktura badanych przedsiębiorstw według wielkości zatrudnienia ..... 255
**Tabela 4.29.** Główne bariery rozwoju przedsiębiorstw w Polsce ..... 256
**Tabela 4.30.** Główne bariery utrzymania lub tworzenia miejsc pracy w Polsce ..... 256
**Tabela 4.31.** Koszty pracy w Polsce na tle pozostałych państw Unii Europejskiej w opinii pracodawców ..... 259
**Tabela 4.32.** Wpływ kosztów pracy na funkcjonowanie przedsiębiorstw ..... 259
**Tabela 4.33.** Wpływ podwyższania płacy minimalnej na funkcjonowanie przedsiębiorstw ..... 259
**Tabela 4.34.** Plany dotyczące kształtowania poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie ..... 261
**Tabela 4.35.** Przyczyny zwlekania z podnoszeniem wynagrodzeń pracownikom ..... 261
**Tabela 4.36.** Podwyżki wynagrodzeń a wielkość podmiotów gospodarczych ..... 261
**Tabela 4.37.** Motywy podwyższania wynagrodzeń w przedsiębiorstwach ..... 264
**Tabela 4.38.** Czynniki wstrzymujące przedsiębiorstwa przed obniżaniem płac ..... 264
**Tabela 4.39.** Metody obniżania kosztów pracy stosowane w przedsiębiorstwach ..... 266
**Tabela 4.40.** Potencjalne bodźce do utrzymania lub tworzenia nowych miejsc prac w przedsiębiorstwie ..... 266
**Tabela 4.41.** Oczekiwania pracodawców wobec reformy systemu opodatkowania pracy w Polsce ..... 267
**Tabela 4.42.** Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii pracodawców ..... 267
**Tabela 4.43.** Płeć respondentów ..... 270
**Tabela 4.44.** Wiek respondentów – według przedziałów wiekowych ..... 270
**Tabela 4.45.** Wykształcenie respondentów ..... 271
**Tabela 4.46.** Status zatrudnienia respondentów ..... 271
**Tabela 4.47.** Koszty pracy w Polsce na tle państw Unii Europejskiej w opinii podażowej strony rynku pracy ..... 272
**Tabela 4.48.** Czynniki płacowe demotywujące do pracy według kryterium płci ..... 272
**Tabela 4.49.** Czynniki płacowe demotywujące do pracy według kryterium wieku ..... 274
**Tabela 4.50.** Czynniki płacowe demotywujące do pracy według kryterium wykształcenia ..... 274
**Tabela 4.51.** Poziom wynagrodzenia a motywacja pracowników do bardziej wydajnej pracy ..... 275
**Tabela 4.52.** Powody niezatrudniania większej liczby pracowników w przedsiębiorstwach według kryterium płci ..... 275
**Tabela 4.53.** Powody niezatrudniania większej liczby pracowników w przedsiębiorstwach według kryterium wieku ..... 277
**Tabela 4.54.** Powody niezatrudniania większej liczby pracowników w przedsiębiorstwach według kryterium wykształcenia ..... 277
**Tabela 4.55.** Oczekiwania strony podażowej rynku pracy wobec reformy opodatkowania wynagrodzeń według kryterium płci ..... 278
**Tabela 4.56.** Oczekiwania strony podażowej rynku pracy wobec reformy opodatkowania wynagrodzeń według kryterium wieku ..... 280
**Tabela 4.57.** Oczekiwania strony podażowej rynku pracy wobec reformy opodatkowania wynagrodzeń według kryterium wykształcenia ..... 280
**Tabela 4.58.** Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii podażowej strony rynku pracy według statusu zatrudnienia ..... 281
**Tabela 4.59.** Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii podażowej strony rynku pracy według kryterium płci ..... 282
**Tabela 4.60.** Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii podażowej strony rynku pracy według kryterium wieku ..... 283
**Tabela 4.61.** Przewidywane skutki obniżenia kosztów pracy w opinii podażowej strony rynku pracy według kryterium wykształcenia ..... 283
**Tabela 4.62.** Wybór preferowanej formy zatrudnienia według statusu zatrudnienia ..... 289

**Tabela 4.63.** Wybór preferowanej formy zatrudnienia według kryterium płci ... 289
**Tabela 4.64.** Wybór preferowanej formy zatrudnienia według kryterium wieku ... 291
**Tabela 4.65.** Wybór preferowanej formy zatrudnienia według kryterium wykształcenia ... 291
**Tabela 4.66.** Otrzymane oferty pracy nierejestrowanej według kryterium płci ... 292
**Tabela 4.67.** Otrzymane oferty pracy nierejestrowanej według kryterium wieku ... 293
**Tabela 4.68.** Otrzymane oferty pracy nierejestrowanej według kryterium wykształcenia ... 293
**Tabela 4.69.** Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej w Polsce według kryterium płci ... 294
**Tabela 4.70.** Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej w Polsce według kryterium wieku ... 296
**Tabela 4.71.** Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej w Polsce według kryterium wykształcenia ... 296
**Tabela 4.72.** Wybór formy zatrudnienia a kwestia wysokości przyszłych emerytur ... 299
**Tabela 4.73.** Wysokość przyszłych emerytur a wysokość wpłacanych składek ... 299
**Tabela 4.74.** Skłonność respondentów do dodatkowego oszczędzania na emeryturę ... 300
**Tabela 4.75.** Formy oszczędzania na emeryturę według kryterium płci ... 300
**Tabela 4.76.** Formy oszczędzania na emeryturę według kryterium wieku ... 301
**Tabela 4.77.** Formy oszczędzania na emeryturę według kryterium wykształcenia ... 301
**Tabela 4.78.** Powody nieoszczędzania na emeryturę według kryterium płci ... 302
**Tabela 4.79.** Powody nieoszczędzania na emeryturę według kryterium wieku ... 303
**Tabela 4.80.** Powody nieoszczędzania na emeryturę według kryterium wykształcenia ... 303
**Tabela 5.1.** Przykład zwolnienia przedmiotowego w podatku od nieruchomości zależnego od liczby utworzonych dodatkowych miejsc pracy w przedsiębiorstwie ... 313
**Tabela 5.2.** Przykład wykorzystania składek przekazywanych do PFRON-u do tworzenia nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwie ... 315
**Tabela 5.3.** Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych oraz zatrudnienie w zakładach pracy chronionej 321
**Tabela 5.4.** Przykład kalkulacji opłacalności wdrożenia outsourcingu usług kadrowych w przedsiębiorstwie . 325
**Tabela 5.5.** Kryteria oceny pracowników w ramach premii realizacyjnej ... 331
**Tabela 5.6.** Dochody budżetu państwa w latach 2004-2016 ... 334
**Tabela 5.7.** Struktura dochodów budżetu państwa w latach 2004-2016 ... 335
**Tabela 5.8.** Partycypacja jednostek samorządu terytorialnego w podatkach dochodowych w 2016 roku ... 338
**Tabela 5.9.** Całkowite wpływy budżetowe z podatku dochodowego od osób fizycznych w latach 2004-2016. 339
**Tabela 5.10.** Całkowite wpływy budżetowe ze składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w latach 2004-2016 ... 340
**Tabela 5.11.** Całkowite wpływy budżetowe z tytułu opodatkowania pracy w latach 2004-2016 ... 340
**Tabela 5.12.** Hipotetyczne progi i dochody budżetowe z tytułu podatku jednolitego ... 346
**Tabela 5.13.** Kalkulacja wynagrodzenia netto po hipotetycznym wprowadzeniu podatku jednolitego ... 347
**Tabela 5.14.** Wysokość obciążeń podatkowych dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku w obecnym systemie opodatkowania pracy i po hipotetycznym wprowadzeniu podatku pogłównego ... 356
**Tabela 5.15.** Wysokość obciążeń podatkowych dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku w obecnym systemie opodatkowania pracy i po hipotetycznym wprowadzeniu podatku od funduszu płac ... 364
**Tabela 5.16.** Kalkulacja dochodu rozporządzalnego z negatywnego podatku dochodowego w oparciu o poziom granic ubóstwa ... 372
**Tabela 5.17.** Szacowana liczba osób pracujących i otrzymujących dochody poniżej minimum egzystencji i minimum socjalnego w Polsce w 2016 roku ... 373
**Tabela 5.18.** Koszty uzyskania przychodów w podatku dochodowym od osób fizycznych ... 378
**Tabela 5.19.** Wpływ zmian kosztów uzyskania przychodów oraz kwoty wolnej od opodatkowania na klin podatkowy ... 380
**Tabela 5.20.** Wpływ obniżania stawki podatku dochodowego od osób fizycznych na klin podatkowy ... 381
**Tabela 5.21.** Kwota wolna od opodatkowania w podatku dochodowym od osób fizycznych ... 382
**Tabela 5.22.** Przychody i koszty funduszu emerytalnego, liczba osób pobierających emerytury oraz przeciętna wysokość emerytur w latach 2004-2016 ... 388
**Tabela 5.23.** Koszty pracy po hipotetycznym wprowadzeniu emerytury obywatelskiej w trzech wariantach i w obecnym systemie opodatkowania pracy ... 395
**Tabela 5.24.** Kalkulacja możliwości tworzenia miejsc pracy w przedsiębiorstwie po zwolnieniu pracodawców z opłacania składek na powszechne ubezpieczenia społeczne ... 399
**Tabela 5.25.** Model wskaźnika przeliczeniowego kosztów pracy uzależniony od rzeczywistego wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwie ... 401

# Spis wykresów

**Wykres 1.1.** Krzywa podaży pracy ..... 24
**Wykres 1.2.** Krzywa popytu na pracę ..... 26
**Wykres 1.3.** Równowaga na rynku pracy ..... 27
**Wykres 1.4.** Nierównowaga na rynku pracy ..... 28
**Wykres 1.5.** Funkcje płac ..... 30
**Wykres 1.6.** Oddziaływanie czynnika pozapłacowego na wielkość podaży pracy ..... 32
**Wykres 1.7.** Oddziaływanie czynnika pozapłacowego na wielkość popytu na pracę ..... 33
**Wykres 2.1.** Podział kosztów pracy ..... 83
**Wykres 2.2.** Klasyfikacja kosztów pracy ze względu na podmiot kształtujący ich rodzaj ..... 85
**Wykres 2.3.** Składniki kosztów pracy według MSR 19 ..... 86
**Wykres 2.4.** Czynniki determinujące wysokość i strukturę kosztów pracy ..... 91
**Wykres 2.5.** Oddziaływanie klina podatkowego na rynek pracy ..... 111
**Wykres 2.6.** Struktura kosztów pracy w Polsce dla pracownika osiągającego przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2016 roku ..... 114
**Wykres 2.7.** Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, uzyskujących przeciętne miesięczne wynagrodzenie w państwach Unii Europejskiej w 2004 i 2016 roku ..... 117
**Wykres 2.8.** Klin podatkowy dla osób samotnych, bezdzietnych, o różnym poziomie wynagrodzenia w Polsce w 2016 roku ..... 126
**Wykres 3.1.** Struktura zatrudnienia w Polsce ze względu na wiek ..... 154
**Wykres 3.2.** Struktura zatrudnienia w Polsce według poziomu wykształcenia ..... 156
**Wykres 3.3.** Struktura pracujących w Polsce w 2016 roku ze względu na status zatrudnienia (z uwzględnieniem pracujących na własny rachunek) ..... 159
**Wykres 3.4.** Średnioroczne stopy bezrobocia rejestrowanego i według BAEL w Polsce ..... 162
**Wykres 3.5.** Struktura bezrobocia w Polsce ze względu na płeć ..... 168
**Wykres 3.6.** Struktura bezrobocia w Polsce ze względu na wiek ..... 170
**Wykres 3.7.** Struktura bezrobocia w Polsce według poziomu wykształcenia ..... 173
**Wykres 3.8.** Przepływy zasobu bezrobocia oraz średni czas trwania bezrobocia w Polsce ..... 175
**Wykres 3.9.** Stopy bezrobocia rejestrowanego w województwach lubuskim i wielkopolskim ..... 189
**Wykres 3.10.** Przepływy zasobu bezrobocia oraz średni czas trwania bezrobocia w województwach lubuskim i wielkopolskim ..... 200
**Wykres 3.11.** Przeciętny poziom wynagrodzenia brutto w województwach lubuskim i wielkopolskim na tle Polski ..... 204
**Wykres 4.1.** Dynamika zmian przeciętnej wydajności pracy i poziomu zatrudnienia w Polsce oraz w województwach lubuskim i wielkopolskim w latach 2004-2016 ..... 229
**Wykres 4.2.** Wydajność pracy na jednego zatrudnionego (w tys. zł) w Polsce z podziałem na województwa w 2004 i 2016 roku ..... 230
**Wykres 4.3.** Zależność pomiędzy wskaźnikiem Kaitza a poziomem zatrudnienia ..... 250
**Wykres 5.1.** Najważniejsze dochody podatkowe budżetu państwa (w mld zł) w latach 2004-2016 ..... 336
**Wykres 5.2.** Zależność między dochodami podatnika a obciążeniami podatkowymi ponoszonymi w różnych modelach opodatkowania ..... 351
**Wykres 5.3.** Prognozowane wydatki na świadczenia emerytalne w latach 2016-2060 w obecnym systemie oraz oszacowane wydatki związane z emeryturą obywatelską ..... 392

# Spis równań

**Równanie 2.1.** Faktycznie wykorzystany czas pracy ... 93
**Równanie 2.2.** Klin podatkowy ... 110
**Równanie 2.3.** Stosunek całkowitego kosztu pracy do wynagrodzenia netto w 2016 roku ... 114
**Równanie 3.1.** Szacowanie średniego czasu trwania bezrobocia (w miesiącach) ... 175
**Równanie 4.1.** Wskaźnik produktywności kosztów pracy ... 208
**Równanie 4.2.** Wskaźnik rentowności kosztów pracy ... 209
**Równanie 4.3.** Wielkość produkcji w gospodarce ... 225
**Równanie 4.4.** Wskaźnik wydajności pracy na jednego zatrudnionego ... 226
**Równanie 4.5.** Wskaźnik wydajności pracy na jedną przepracowaną godzinę ... 230
**Równanie 5.1.** Sposób obliczania wysokości wpłat na PFRON ... 315
**Równanie 5.2.** Sposób naliczania premii efektywnościowej ... 330
**Równanie 5.3.** Sposób naliczania premii realizacyjnej ... 331
**Równanie 5.4.** Roczna stawka pogłównego gwarantująca wpływy do budżetu państwa z podatku dochodowego od osób fizycznych płacona przez wszystkich obywateli ... 353
**Równanie 5.5.** Roczna stawka pogłównego gwarantująca całkowite wpływy z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych płacona przez wszystkich obywateli ... 354
**Równanie 5.6.** Roczna stawka pogłównego gwarantująca całkowite wpływy z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych płacona przez pracujących ... 354
**Równanie 5.7.** Roczna stawka pogłównego gwarantująca całkowite wpływy z tytułu opodatkowania pracy płacona przez pracujących ... 355
**Równanie 5.8.** Szacowana absolutna wysokość funduszu płac w Polsce w 2016 roku ... 363
**Równanie 5.9.** Hipotetyczna stawka podatku od funduszu płac ... 363
**Równanie 5.10.** Stawka ujemnego podatku dochodowego ... 371
**Równanie 5.11.** Wysokość subsydium z tytułu negatywnego podatku dochodowego ... 372
**Równanie 5.12.** Szacowana wysokość wydatków subsydialnych z tytułu negatywnego podatku dochodowego ... 373
**Równanie 5.13.** Szacowana miesięczna wysokość składki na fundusz emerytalny, która pozwoliłaby osiągnąć emeryturę w wysokości minimum socjalnego ... 389
**Równanie 5.14.** Przeciętna wysokość emerytury w Polsce (z uwzględnieniem rolniczego i pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych) ... 390
**Równanie 5.15.** Szacowana miesięczna wysokość składki na fundusz emerytalny, która pozwoliłaby osiągnąć przeciętną emeryturę ... 390
**Równanie 5.16.** Przeciętna wysokość emerytury w Polsce (z uwzględnieniem rolniczego i pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych) liczona w oparciu o kwotę przychodów z tytułu składek na fundusz emerytalny ... 390
**Równanie 5.17.** Szacowana miesięczna wysokość składki na fundusz emerytalny, która pozwoliłaby osiągnąć przeciętną emeryturę liczoną w oparciu o kwotę przychodów z tytułu składek na fundusz emerytalny ... 391
**Równanie 5.18.** Symulacja ilości nowych miejsc pracy możliwych do utworzenia po likwidacji kosztów pozapłacowych wynagrodzeń ... 400

# Załączniki

## Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety wśród pracodawców na temat oddziaływania kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy

## Ankieta nt. oddziaływania kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy

Szanowni Państwo,

Zwracam się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest zebranie opinii na temat wpływu kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy z punktu widzenia pracodawców. Badanie ma charakter dobrowolny i anonimowy, a jego wyniki zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych.

Wybraną odpowiedź proszę zaznaczyć **znakiem X**. W przypadku, gdy pytanie będzie wymagało większej liczby odpowiedzi, zostanie to podane w ankiecie. Wypełnienie kwestionariusza zajmie Państwu około 10 minut.

***Serdecznie dziękuję za wypełnienie ankiety!***

Łukasz Ziębakowski,
doktorant na Wydziale Finansów i Bankowości
Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu

**1. Liczba pracowników zatrudnionych w Pana/Pani przedsiębiorstwie:**

- ☐ do 9 osób
- ☐ 10-49 osób
- ☐ 50-249 osób
- ☐ Powyżej 250 osób

**2. Rodzaj prowadzonej działalności:**

- ☐ Produkcyjna
- ☐ Handlowa
- ☐ Usługowa
- ☐ Produkcyjno-handlowa
- ☐ Produkcyjno-usługowa
- ☐ Handlowo-usługowa
- ☐ Produkcyjno-handlowo-usługowa

**3. Województwo, w jakim przedsiębiorstwo ma siedzibę:**

- ☐ Lubuskie
- ☐ Wielkopolskie

**4. Jakie są według Pana/Pani główne bariery rozwoju przedsiębiorstw w Polsce?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Skomplikowane, niejasne przepisy podatkowe

- Nieprzychylne przedsiębiorcom i niedostosowane do realiów funkcjonowania przedsiębiorstw prawo pracy
- Wysokie podatki
- Wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia pracowników
- Trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników
- „*Szara strefa*" i nieuczciwa konkurencja
- Rozbudowane obowiązki biurokratyczne
- Niski poziom infrastruktury gospodarczej
- Trudny dostęp do źródeł finansowania przedsiębiorstw
- Opóźnienia w regulowaniu należności przez kontrahentów (tzw. zatory płatnicze)
- Inne – jakie?.....
- Uważam, że nie ma takich barier

**5. Jakie są według Pana/Pani główne bariery utrzymania i tworzenia miejsc pracy w Polsce?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- Wysokie pozapłacowe koszty pracy
- Narzucona prawem płaca minimalna
- Wysokie koszty wyposażenia miejsc pracy
- Niechęć bezrobotnych do podjęcia pracy
- Brak kandydatów o wymaganych kwalifikacjach
- Presja ze strony pracowników na wzrost wynagrodzeń, premii oraz innych świadczeń pracowniczych
- Wygórowane oczekiwania płacowe potencjalnych pracowników
- Wymogi z zakresu prawa pracy (np. obowiązki i ograniczenia warunków zatrudnienia, wynagrodzenia za urlopy, czas choroby, nadgodziny, przepisy BHP)
- Niskie wydatki państwa na wsparcie zatrudnienia
- Inne – jakie?.....
- Uważam, że nie ma takich barier

**6. W jaki sposób koszty pracy wpływają na Pana/Pani przedsiębiorstwo?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- Część stanowisk jest nieobsadzona, co uniemożliwia zawieranie nowych kontraktów
- Ograniczają lub zmuszają do rezygnacji z inwestycji
- Uniemożliwiają działanie na nowych rynkach
- Inne – jakie?.....
- Nie wpływają

**7. Jaki wpływ na funkcjonowanie Pana/Pani przedsiębiorstwa ma wzrost kosztów pracy spowodowany podwyżkami minimalnego wynagrodzenia?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- Zwolnienia pracowników
- Niezatrudnianie nowych pracowników
- Podwyżki cen produktów i usług
- Podniesienie produktywności pracy
- Ograniczenie kosztów niezwiązanych z zatrudnieniem
- Konieczność podwyżki płac pracownikom więcej zarabiającym
- Inne – jakie?.....

- Nie mają wpływu

**8. W ciągu najbliższych miesięcy w Pana/Pani przedsiębiorstwie planowane jest:**

- Zwiększenie poziomu wynagrodzeń
- Utrzymanie aktualnego poziomu płac
- Obniżenie poziomu wynagrodzeń
- Trudno powiedzieć

**9. Jakie są przyczyny zwlekania z podnoszeniem wynagrodzeń pracownikom w Pana/Pani przedsiębiorstwie?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- Słaba kondycja finansowa przedsiębiorstwa
- Wysokie pozapłacowe koszty zatrudnienia pracowników
- Niski poziom zaangażowania pracowników i relatywnie niska produktywność
- Brak uznania pracy, umiejętności pracowników
- Niska skala uzwiązkowienia i niewielka powszechność układów zbiorowych
- Podwyżki wynagrodzeń są drogie, a ich znacząca część zasila budżet państwa a nie pracowników
- Inne – jakie?.....

**10. Czy w ostatnich 12 miesiącach nastąpił w Pana/Pani przedsiębiorstwie wzrost płac?**

- Tak - *patrz pytanie 11*
- Nie - *patrz pytanie 12*

**11. Ta podwyżka płac była związana z:** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- Wzrostem wysokości płacy minimalnej
- Presją pracowników
- Reakcją na niespodziewany i trwały wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej
- Obawą o odejście najlepszych pracowników
- Trudnościami z pozyskaniem nowych pracowników
- Sukcesem przedsiębiorstwa na rynku
- Wzrostem wydajności produkcji
- Inne powody - jakie?.....

**12. Z jakich względów nie stosują Państwo obniżek płac nominalnych w przedsiębiorstwie?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- Ze względu na kodeks pracy
- Brak akceptacji pracowników nagłego i niespodziewanego spadku dochodów
- Spadek motywacji do pracy i zaangażowania pracowników
- Odejście najlepiej wykwalifikowanych pracowników
- Pogorszenie wizerunku przedsiębiorstwa jako obecnego i potencjalnego pracodawcy
- Problemy z rekrutacją kandydatów do pracy
- Wzrost kosztów zatrudnienia i szkolenia nowych pracowników
- Porównywanie przez pracowników płacy do płac w innych przedsiębiorstwach
- Inne powody - jakie?.....

**13. Które z poniższych metod obniżania kosztów pracy stosowane są w Państwa przedsiębiorstwie?**

- ☐ Obniżenie poziomu zatrudnienia
- ☐ Obniżenie podstawowych wynagrodzeń pracowników
- ☐ Inne – jakie?.....

**14. Które z alternatywnych mechanizmów obniżania kosztów zatrudnienia stosowane są w Państwa przedsiębiorstwie?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Zatrudnienie na miejsce osób zwolnionych, nowych pracowników z niższym wynagrodzeniem
- ☐ Zatrudnienie na miejsce pracowników odchodzących dobrowolnie, innych z niższym wynagrodzeniem
- ☐ Zmniejszenie liczby pracowników etatowych i stosowanie elastycznych form zatrudnienia
- ☐ Zatrudnianie osób niepełnosprawnych i korzystanie z udogodnień obniżających koszty pracy wynikających z zatrudnienia osoby objętej szczególną ochroną na rynku pracy
- ☐ Obniżenie lub likwidacja premii, dodatków
- ☐ Ograniczenie lub eliminacja świadczeń niepieniężnych
- ☐ Spowolnienie lub zaniechanie awansu pracowników
- ☐ Zmiana organizacji pracy
- ☐ Mechanizacja produkcji i użycie nowych technologii
- ☐ Zatrudnianie *„na czarno”* lub nieewidencjonowanie części wynagrodzeń pracowników
- ☐ *Outsourcing*
- ☐ *Off-shoring*
- ☐ Inne – jakie?.....

**15. Które z podanych argumentów zachęciłyby Państwa do utrzymania lub tworzenia nowych miejsc pracy?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Niższe obciążenia podatkowe przedsiębiorstw
- ☐ Obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne
- ☐ Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych
- ☐ Obniżenie płacy minimalnej
- ☐ Refundacja kosztów wyposażenia nowoutworzonego stanowiska pracy
- ☐ Inne – jakie?.....

**16. W jakim kierunku według Pana/Pani powinny zmierzać zmiany w systemie opodatkowania pracy w Polsce?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń
- ☐ Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych
- ☐ Obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne
- ☐ Ujednolicenie opodatkowania dla wszystkich form zatrudnienia
- ☐ Rozbudowanie progresji w podatku dochodowym od osób fizycznych
- ☐ Podwyższenie kwoty wolnej od podatku
- ☐ Rozbudowanie katalogu ulg i zwolnień podatkowych
- ☐ Podwyższenie kwotowych kosztów uzyskania przychodu dla pracowników
- ☐ Inne – jakie?.....
- ☐ Nie widzę potrzeby reformy systemu opodatkowania pracy

**17. Jaki według Pana/Pani wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce może mieć obniżenie kosztów pracy?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Zachęci przedsiębiorców do zwiększenia wynagrodzeń pracowników
- ☐ Bodziec do tworzenia miejsc pracy
- ☐ Bodziec ukierunkowujący na bardziej efektywną i wydajną pracę
- ☐ Większe zaangażowanie pracowników w działanie przedsiębiorstw, co realnie wpłynie na jego wyniki finansowe
- ☐ Ograniczenie „*szarej strefy*"
- ☐ Wzrost pozycji konkurencyjnej państwa
- ☐ Inne – jakie?.....

**Załącznik 2. Kwestionariusz ankiety wśród podażowej strony na temat oddziaływania kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy**

## Ankieta nt. oddziaływania kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy

Szanowni Państwo,

Zwracam się z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniu ankietowym, którego celem jest zebranie opinii na temat wpływu kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy z punktu widzenia pracodawców. Badanie ma charakter dobrowolny i anonimowy, a jego wyniki zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych.

Wybraną odpowiedź proszę zaznaczyć **znakiem X**. W przypadku, gdy pytanie będzie wymagało większej liczby odpowiedzi, zostanie to podane w ankiecie. Wypełnienie kwestionariusza zajmie Państwu około 10 minut.

***Serdecznie dziękuję za wypełnienie ankiety!***

Łukasz Ziębakowski,
doktorant na Wydziale Finansów i Bankowości
Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu

**1. Wiek:**

- ☐ 24 lata lub mniej
- ☐ 25 – 34 lata
- ☐ 35 – 44 lata
- ☐ 45 – 54 lata
- ☐ 55 lat lub więcej

**2. Płeć:**

- ☐ Kobieta
- ☐ Mężczyzna

**3. Województwo zamieszkania:**

- ☐ Lubuskie
- ☐ Wielkopolskie

**4. Wykształcenie:**

- ☐ Podstawowe lub niepełne podstawowe
- ☐ Zasadnicze zawodowe
- ☐ Średnie ogólnokształcące
- ☐ Policealne lub średnie zawodowe
- ☐ Wyższe

**5. Status zatrudnienia:**

- ☐ Osoba bezrobotna
- ☐ Zatrudniony/a w oparciu o umowę o pracę
- ☐ Zatrudniony/a w oparciu o umowę cywilnoprawną *(tzw. „umowę śmieciową")*
- ☐ Osoba samozatrudniona

**6. Koszty pracy w Polsce są tematem licznych dyskusji w mediach. Która z poniższych opinii oddaje najbardziej Pana/Pani stanowisko w tej kwestii?**

- ☐ Na tle innych państw Unii Europejskiej Polska jest krajem taniej siły roboczej
- ☐ Na tle innych państw Unii Europejskiej płace w Polsce są na odpowiednim poziomie i właściwie oddają efektywność pracy
- ☐ Na tle innych państw Unii Europejskiej w Polsce pracownicy zarabiają zbyt wiele, jeśli weźmiemy pod uwagę efektywność pracy

**7. Który z bodźców płacowych uznaje Pan(i) za czynnik demotywujący do pracy?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Niskie i niewspółmierne do wykonywanej pracy wynagrodzenie
- ☐ Brak podwyżek płac
- ☐ Brak premii lub niska jej wysokość
- ☐ Brak nagród, niska ich wartość, przyznawanie ich wciąż tym samym pracownikom
- ☐ Wyższe wynagrodzenia nowoprzyjętych pracowników niż obecnych
- ☐ Wysokość podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT)
- ☐ Wysokość potrącanych powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne
- ☐ Inne – jakie?.....
- ☐ Nie ma takiego czynnika

**8. Czy wyższe wynagrodzenie zmotywowałoby Pana/Panią do lepszej, bardziej wydajnej pracy?**

- ☐ Tak
- ☐ Nie
- ☐ Trudno powiedzieć

**9. Jakie według Pana/Pani są powody niezatrudniania większej liczby pracowników w zakładach pracy w Polsce?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Brak wykwalifikowanych pracowników dostępnych na rynku pracy
- ☐ Słaba kondycja finansowa przedsiębiorstwa

- Wysokie koszty zatrudnienia pracownika
- Brak potrzeby zatrudniania, obecny poziom zatrudnienia jest wystarczający
- Inne – jakie?.....
- Trudno powiedzieć

**10. W jakim kierunku według Pana/Pani powinny zmierzać zmiany w systemie opodatkowania wynagrodzeń w Polsce?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- Uproszczenie systemu opodatkowania wynagrodzeń
- Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych
- Obniżenie składek na powszechne ubezpieczenia społeczne
- Ujednolicenie opodatkowania dla wszystkich form zatrudnienia
- Zwiększenie obciążeń podatkowych dla osób o wyższych dochodach, a obniżenie pracownikom z niskim wynagrodzeniem
- Podwyższenie kwoty wolnej od podatku
- Rozbudowanie katalogu ulg i zwolnień podatkowych
- Podwyższenie kwotowych kosztów uzyskania przychodu dla pracowników
- Inne – jakie?.....
- Nie widzę potrzeby reformy systemu opodatkowania pracy

**11. Jaki zdaniem Pana/Pani wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce wywarłoby obniżenie kosztów pracy** (podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na powszechne ubezpieczenia społeczne)**?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- Zmotywuje bezrobotnych do podjęcia pracy
- Przyczyni się do zwiększenia ilości miejsc pracy
- Nastąpi wzrost poziomu płac
- Ograniczy „szarą strefę”
- Zmniejszy się liczba osób korzystających z zasiłków
- Zmniejszy się liczba wyjeżdżających za granicę w poszukiwaniu pracy
- Inny – jaki?.....
- Nie miałoby wpływu

**12. Gdyby miał(a) Pan(i) całkowicie wolny wybór, to wolał(a)by Pan(i):**

- Zostać zatrudnionym na umowę o pracę
- Pracować „*na czarno*” (w tzw. „*szarej strefie*”), ale zarabiać więcej
- Pracować na umowę o pracę za niższą płacę, a resztę otrzymywać „*pod stołem*”
- Współpracować w oparciu o tzw. „*umowę śmieciową*” (np. umowę zlecenie, umowę o dzieło), ale zarabiać więcej
- Założyć działalność gospodarczą i współpracować jako osoba samozatrudniona

**13. Czy kiedykolwiek otrzymał(a) Pan(i) propozycję pracy na czarno?**

- TAK i pracodawca nie dał mi możliwości wyboru czy się zgadzam
- TAK, ale pracodawca dał mi możliwość wyboru zatrudnienia formalnego lub nierejestrowanego
- NIE, oferowano mi umowę o pracę
- NIE, ale warunkiem otrzymania pracy była *„umowa śmieciowa”*

**14. Jakie zdaniem Pana/Pani są główne przyczyny podejmowania w Polsce pracy w *„szarej strefie”*?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Propozycja pracodawcy wyższego wynagrodzenia bez rejestrowania umowy o pracę
- ☐ Wysokość powszechnych składek na ubezpieczenia społeczne
- ☐ Możliwość utraty niektórych świadczeń przy podjęciu pracy rejestrowanej
- ☐ Sytuacja rodzinna lub życiowa
- ☐ Niewystarczające dochody
- ☐ Trudności ze znalezieniem pracy
- ☐ Podatki zniechęcają do rejestrowania dochodów
- ☐ Niechęć wiązania się na stałe z miejscem pracy
- ☐ Inne – jakie?.....

**15. Czy przy wyborze formy zatrudnienia kierował(a) się Pan(i) wysokością przyszłych emerytur?**

- ☐ Tak
- ☐ Nie
- ☐ Nie miałem/am żadnego wyboru

**16. W jakiej formie dodatkowo oszczędza Pan(i) na emeryturę?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Lokaty
- ☐ Indywidualne Konto Emerytalne (IKE) lub Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE)
- ☐ Inne fundusze inwestycyjne (TFI)
- ☐ Pracownicze Programy Emerytalne (PPE)
- ☐ Nie oszczędzam

*Jeśli Pan(i) oszczędza dodatkowo na emeryturę, proszę pominąć pytanie 16.*

**17. Z jakich powodów nie oszczędza Pan(i) na emeryturę?** *(można wybrać kilka odpowiedzi)*

- ☐ Przekonanie, że nie osiągnę wieku emerytalnego
- ☐ Wysokość wypłacanych emerytur będzie dla mnie zadowalająca
- ☐ Skupiam się na realizacji aktualnych potrzeb
- ☐ Zaopiekują się mną dzieci
- ☐ Nie mam możliwości oszczędzania, gdyż nie pozwala na to wysokość osiąganych dochodów
- ☐ Inne – jakie?.....

**18. Czy uważa Pan(i), że wysokość przyszłych emerytur w Polsce będzie adekwatna do wpłacanych składek?**

- ☐ Tak
- ☐ Nie
- ☐ Trudno powiedzieć