

Nie ma jakichkolwiek wątpliwości – klucz do zbiorowej i indywidualnej pomyślności tkwi w drzwiach prowadzących na rynek pracy. Przekonujemy się jednak coraz częściej o tym, że rynek pracy to nazwa własna takiego obszaru, który rynkowy – z uwagi na liczne interwencje – jest w stopniu nader niewielkim. Co więcej – okazuje się też, że procesy, jakie toczą się na tym rynku, są kształtowane przez nader złożony splot rozmaitych czynników i ekonomicznych, i instytucjonalnych. Co najważniejsze, okazuje się też, że próby ogarnięcia tej złożoności nastęrczają nam niemało kłopotów. Taka, najogólniej rzecz biorąc – to jest ucząca polityków społecznych pokory wobec złożoności społecznych realiów – konkluzja wylania się z lektury tekstów prezentowanych w bieżącym numerze „Polityki Społecznej”. Mówiąc prościej, warto – zanim zacznie się proponować kolejny zestaw recept na życie długie, dostatnie i szczęśliwe – spokojnie usiąść i pomyśleć. Czego serdecznie PT Czytelnikom życzymy.

Redakcja

## KOSZT INDYWIDUALNYCH WYNAGRODZEŃ A SZARA STREFA PŁAC

Zofia Jacukowicz

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

### WPROWADZENIE

Celem niniejszego artykułu jest rozważenie, jak przejawia się szara strefa wynagrodzeń i czy narzuty na wynagrodzenie, które powszechnie oceniane są jako zbyt wysokie, mogą mieć wpływ na jej powstawanie i pogłębianie się.

Praca „na czarno”, określana przez GUS jako zatrudnienie nierejestrowane, jest zjawiskiem od dawna rozpowszechnionym w wielu krajach, jest ono również badane i opisywane. Szara strefa płac jest innym zjawiskiem, aczkolwiek wynagrodzenie otrzymywane za pracę „na czarno” też nie jest ujawniane i nieobciążane składkami na świadczenia społeczne. Różnica między nimi polega na tym, że szara strefa płac dotyczy osób mających zatrudnienie i pobierających za nie uzgodnione wynagrodzenie, ale jego część jest ukrywana przed obciążeniem na ubezpieczenie społeczne i opodatkowaniem.

Rozwiązanie to jest względnie nowe, ale znane w wielu krajach. Jest ono na tyle dotkliwe, że zostało uznane za zagrożenie dla europejskiego państwa opiekuńczego. W krajach Europy Zachodniej zjawisko to jest różnie określane: płaca nieujawniona, nierejestrowana, albo odpowiednio do formy, w której występuje: oszustwo socjalne, oszustwo fiskalne, składkowe. W Polsce przyjęło się określenie szara strefa wynagrodzeń, jakkolwiek analogicznie do zatrudnienia można by nazywać je wynagrodzeniem nierejestrowanym.

Koszty pracy obejmują różne składniki związane z zatrudnieniem. W statystyce międzynarodowej koszty wynagrodzenia ujmowane są najczęściej w dwóch pozycjach: kosztów bezpośrednich, do których należy wynagrodzenie wypłacane pracownikowi po potrąceniach, określane w Polsce jako płaca netto, oraz kosztów pośrednich, do których wchodzi narzuty na płace, głównie składki i podatki.

Zasady badania kosztów pracy zostały ujednolicone w skali międzynarodowej, a wspólna definicja tej kategorii została przyjęta na jedenastej międzynarodowej konferencji statystyki pracy w Genewie w 1966 r.<sup>1</sup>.

Do celów statystycznych pojęcie kosztów pracy oznacza całość kosztów ponoszonych przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem pracownika.

Obejmuje ono całość wynagrodzeń wypłacanych pracownikowi (również premie i gratyfikacje), deputaty, koszt wyżywienia (np. napoje, posiłki regeneracyjne) oraz inne korzyści w naturze (np.: koszt mieszkań ponoszony przez pracodawcę), wydatki na ubezpieczenia społeczne obciążające pracodawcę, koszt zatrudnienia i szkolenia zawodowego, świadczenia społeczne.

Inne pozycje kosztów to ponoszone przez pracodawcę nakłady związane z pozyskaniem i zatrudnieniem pracowników, np.: na szkolenia, usługi socjalne, dostosowanie pracowników do pracy (asymilacja w nowym miejscu pracy), usługi o charakterze edukacyjnym, kulturalnym lub rekreacyjnym, obciążenia kredytowe i koszty określane jako beneficja dla pracowników. Należą tu także koszty rekrutacji i różne inne, np. ubranie robocze, koszt transportu pracownika między domem a miejscem pracy.

Te zasady dotyczą kosztów pracy ponoszonych na rzecz pracowników szczebla wykonawczego (robotnicy, niższa kadra kierownicza). Pozostaje pewna niejednoznaczność, czy do kosztów pracy zaliczać całość wynagrodzenia i korzyści uzyskiwane przez kadrę kierowniczą z tytułu pracy. Należą do nich samochody służbowe, telefony; w niektórych krajach dyskutuje się również, czy powinien być do nich zaliczony koszt lepszego wyposażenia gabinetu.

### KOSZTY INDYWIDUALNEGO WYNAGRODZENIA I METODY LICZENIA OBCIĄŻEŃ WYNAGRODZEŃ W POLSCE

W definicji kosztów pracy Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce przyjęto, że *koszty pracy są to koszty ponoszone przez pracodawcę na rzecz pozyskania, wykorzystania, utrzymania i doskonalenia zasobów pracy.*

W statystyce polskiej, podobnie jak w innych krajach, koszty pracy liczone są jako suma:

- wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe płaconymi przez pracownika);
- składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe płaconych przez pracodawcę;

– wydatków pozapłacowych na kształcenie i przekwalifikowanie kadr, na bezpieczeństwo i higienę pracy itp.

Koszty pracy są szerszym pojęciem od wynagrodzenia i jego obciążeń, ale w ich skład wchodzi przede wszystkim wynagrodzenie pracowników i często są z nim utożsamiane.

Narzuty na płace regulowane są ustawowo i podlegają zmianom zarówno co do wysokości poszczególnych tytułów obciążeń, tworzenia nowych tytułów i zmian w zasadach ich potrącania.

Wynagrodzenie brutto obciążone jest głównie składkami na rzecz ZUS oraz podatkiem od dochodów osobistych i składa się z różnych składników (tab. 1).

Tabela 1. Ustawowe obciążenia wynagrodzeń

Obciążenie pracodawcy	%	Obciążenia pracownika	%
Składki na ubezpieczenia społeczne		Składki na ubezpieczenia społeczne	
– emerytalna	9,76	– emerytalna	9,76
– rentowa	6,50	– rentowa	6,50
– wypadkowa	0,96	– chorobowa	2,45
Fundusz pracy	2,45	Składka zdrowotna	8,75
Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych	0,10	– w tym pobrana z wynagrodzenia	1,00
<b>Razem</b>	<b>19,77</b>	Podatek dochodowy	Zależnie od skali podatkowej

W statystycznych badaniach kosztów pracy od wynagrodzenia brutto odejmuje się obciążenia (ZUS, podatki) i oblicza płacę netto, a różnica stanowi koszty pozapłacowe. Pomija się w ten sposób nakłady na pracę, które dodatkowo ponosi pracodawca, tj. połowę składki emerytalno-rentowej ZUS, składki na fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych. Stanowi to łącznie dodatkowo 19,77% do płacy brutto i znacznie podnosi całość nakładów.

Pomijanie tych kosztów powoduje nieporozumienie w dyskusjach na temat wysokości obciążeń. Różnica pomiędzy płacami netto i brutto wynosi około 33%, natomiast pracodawcy mówią o 80% i tak w rzeczywistości kształtują się pozapłacowe narzuty na wynagrodzenia.

Fakt, że obciążenia składkami ubezpieczeniowymi ponoszą zarówno pracodawcy, jak i pracownicy niejednokrotnie wprowadza w błąd, ponieważ obciążenia płac liczone są na ogół jako różnica płacy brutto i netto z pominięciem kosztów płaconych przez pracodawców w ich własnym imieniu. W praktyce pracownicy nie znają skomplikowanego systemu obciążeń. Interesuje ich wynagrodzenie pobierane na rękę niezależnie od tego, kto ponosi koszty obciążeń i jak są one rozliczane.

## OBLICZENIA WYNAGRODZEŃ NETTO – PRZYKŁADY

Rozliczenie wynagrodzeń przy różnej wysokości płacy brutto przedstawione zostanie na przykładzie danych z 2006 r. Ujawnia ono złożoność systemu obliczania płacy netto i uwzględniania wszystkich składników obciążeń oraz ulg podatkowych.

W tabeli 2 zamieszczono dwa przykłady liczbowe. Pierwszy z nich dotyczy kwoty 1000 zł i pokazuje, jak kształtują się obciążenia niskiego wynagrodzenia. Drugi to kwota 2500 zł; pokazuje obciążenia wynagrodzeń zbliżonych do płacy przeciętnej. Tabela zawiera także koszty pracy ponoszone przez pracodawcę i zaliczane do płac.

Obliczenie indywidualnego wynagrodzenia nie jest proste, ponieważ płaca brutto obciążona jest nie tylko składkami i podatkiem, ale zawiera również ulgi, które trzeba obliczać we właściwej kolejności. Obliczeń tych dokonuje się następująco:

– od kwoty brutto odejmuje się składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę w imieniu pracownika, wynoszące 18,71% łącznych wynagrodzeń;

Tabela 2. Obciążenia wynagrodzeń pozapłacowymi kosztami pracy

Wyszczególnienie	Dane w %	Obciążenia wynagrodzeń w zł	
		1000 zł	2500 zł
<b>Obciążenia pracodawcy</b>			
Składki na ubezpieczenie społeczne razem	17,22	172,20	430,50
Fundusz pracy	2,45	24,50	61,25
Fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych	0,10	1,00	2,50
<b>Razem</b>	<b>19,77</b>	<b>197,70</b>	<b>494,25</b>
<b>Obciążenia pracownika</b>			
Składki na ubezpieczenie społeczne razem	18,71	187,10	467,75
Koszt uzyskania przychodów		102,25	102,25
Podstawa opodatkowania		711,00	1 930,00
Kwota wolna od podatku		44,17	44,17
Podstawa naliczenia składki zdrowotnej		812,90	2 032,25
Składka na ubezpieczenie zdrowotne razem	8,75	71,13	177,82
Podatek od dochodu		28,00	165,00
<b>Wynagrodzenie netto</b>		<b>713,77</b>	<b>1 689,43</b>

Źródło: Obliczenia własne na podstawie zasad ustalania wysokości składek na ubezpieczenia społeczne i innych obciążeń oraz podatków.

– od kwoty stanowiącej różnicę wynagrodzenia brutto i składek na ZUS odejmuje się koszt uzyskania przychodu, uzyskując podstawę opodatkowania;

– oblicza się wysokość podatku według stawek podatkowych, od której odejmuje się kwotę ulgi podatkowej (w 2006 r. = 44,17 zł);

– kolejno oblicza się składkę zdrowotną (8,75%), która składa się z 7,75% odejmowanych od podatku oraz 1% potrącanego z wynagrodzenia;

– od kwoty wynagrodzenia pomniejszonej o składki na ZUS odejmuje się podatek oraz łączną składkę zdrowotną, uzyskując płacę netto do wypłaty pracownikowi.

Tabela 2 pokazuje wszystkie działania dokonywane pomiędzy wynagrodzeniem brutto a jego kwotą przekazywaną pracownikowi do wypłaty. Wynika z niej również wysokość poszczególnych obciążeń i ich związek z wysokością wynagrodzenia. Zawiera również płace obliczone dla jednego miesiąca. Do-

datkowe utrudnienia wynikają z faktu, że obciążenia społeczne i skala podatkowa zmieniają się w ciągu roku bez zmiany kwoty wyjściowej (płacy brutto).

Występuje to przy wyższych kwotach wynagrodzenia i zostanie przedstawione na przykładzie wynagrodzenia 10 000 zł miesięcznie (tab. 3).

Tabela 3. Zmiany obciążeń wynagrodzeń w ciągu roku przy wynagrodzeniu 10 000 zł miesięcznie w 2006 r.

Miesiąc	Płaca brutto w zł	Składka na ubezpieczenia społeczne w zł		Zaliczka na podatek w zł	Płaca netto w zł
		emerytalna i rentowa	zdrowotna		
Styczeń	10 000	1 871	711,29	851	6 566,71
Luty	10 000	1 871	711,29	851	6 566,71
Marzec	10 000	1 871	711,29	851	6 566,71
Kwiecień	10 000	1 871	711,29	851	6 566,71
Maj	10 000	1 871	711,29	851	6 566,71
Czerwiec	10 000	1 871	711,29	1 734	5 683,71
Lipiec	10 000	1 871	711,29	1 734	5 683,71
Sierpień	10 000	823,86	802,91	1 967	6 406,23
Wrzesień	10 000	245	853,56	2 096	6 805,44
Październik	10 000	245	853,56	3 061	5 840,44
Listopad	10 000	245	853,56	3 061	5 840,44
Grudzień	10 000	245	853,56	3 061	5 840,44
<b>Rocznie</b>	<b>120 000</b>	<b>14 900,86</b>	<b>5 369,88</b>	<b>20 969</b>	<b>74 933,96</b>

Źródło: <http://www.Infor.pl/kalkulatory>.

Dane w tabeli 3 wskazują, że przy tej samej kwocie brutto (10 000 zł) płaca netto zmienia się w ciągu roku kilkakrotnie. Przykładowo: we wrześniu płaca netto od kwoty 10 000 zł wynosi 6 805 zł, a w październiku – 5 840 zł. Różnica zależy od tego, czy wynagrodzenie obciążone jest składką na ZUS oraz w jakim przedziale skali podatkowej znajduje się dochód pracownika w danym miesiącu.

Głównym czynnikiem różnicowania wysokości miesięcznych wynagrodzeń netto jest zasada, że składka na ubezpieczenia społeczne płacona jest do wysokości dochodów stanowiących 2,5-krotną wysokość rocznego przeciętnego wynagrodzenia. W 2006 r. kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi 73 560 zł. W odniesieniu do płacy 10 000 zł kwotę tę osiągnięto w połowie sierpnia; przy wyższych wynagrodzeniach brutto będzie ona osiągnana szybciej. Po jej uzyskaniu pracownik ponosi tylko koszt ubezpieczenia zdrowotnego.

Drugim czynnikiem zmieniającym wysokość wynagrodzenia netto przy tej samej kwocie brutto jest progresywna skala podatkowa. Do maja zaliczka na podatek przy zarobkach w kwocie 10 000 zł pobierana jest w wysokości 19%, co – uwzględniając koszt uzyskania przychodów – daje kwotę 851 zł (8,51%). W końcowych miesiącach roku kwota ta zwiększa się aż do 3 061 zł (30,61%), a przeciętne opodatkowanie roczne stanowi 17,5% kwoty brutto.

Łączne obciążenia wynagrodzeń ponoszonych przez pracownika w stosunku do płacy netto kształtują się różnorodnie. Przy kwocie wynagrodzenia 10 000 zł stanowią one 37,56%.

#### **OBCIĄŻENIA POZAPŁACOWYMI KOSZTAMI PRACY ZALEŻNIE OD WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA**

Finansowe skutki obciążenia pozapłacowymi kosztami pracy zostaną omówione na przykładzie trzech kwot wynagrodzeń. Koszt tych obciążeń w ujęciu kwotowym przedstawia tab. 4, a relację procentową – tab. 5.

Z tab. 5 wynika, że koszty pracy wzrastają w miarę wyższych wynagrodzeń; przy kwocie 1000 zł wynoszą

około 68%, przy 2500 zł – około 77%. Takie obciążenia mają firmy, których wynagrodzenie oscyluje wokół płacy przeciętnej, a przy 10 000 zł koszty stanowią około 92%.

Tabela 4. Koszty pracy przy różnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego

Wyszczególnienie	Wynagrodzenie w zł		
	1000	2500	10 000
Koszt na rachunek pracodawcy	197,70	494,25	1 977,00
Koszt pracownika	286,23	810,57	3 755,50
Koszt pozapłacowy razem	483,93	1 304,82	5 732,50
Łączne nakłady na pracę	1 197,70	2 994,25	11 977,00
Płaca netto	713,77	1 689,43	6 254,50

Źródło: Obliczenia na podstawie tabel 2-3.

Tabela 5. Łączne koszty wynagrodzenia w stosunku do płacy netto

Wynagrodzenie brutto w zł	Koszt wynagrodzenia łącznie z kosztem pracodawcy w zł	Wynagrodzenie netto w zł	Kolumna 2 : 3 w %
1	2	3	4
1 000	1 197,70	713,00	167,98
2 500	2 994,25	1 689,43	177,23
10 000	11 977,00	6 244,50	191,80

Źródło: Jak w tab. 4.

#### **SZARA STREFA WYNAGRODZEŃ – NADUŻYCIE CZY RACJONALIZACJA KOSZTÓW PRACY?**

Definicja kosztów pracy podana we wprowadzeniu jest definicją statystyczną. Kategorię tę można również rozpatrywać jako wartość nakładów poniesionych na uzyskanie określonego celu działalności (produktu, usługi). Każda firma dąży do racjonalizacji kosztów, tj. do ich obniżania lub do uzyskania lepszej jakości przy tych samych nakładach. Można to osiągnąć tylko w warunkach swobodnego doboru składników wchodzących w skład kosztów.

W odniesieniu do wynagrodzeń ta swoboda ma dwa wymiary. Z jednej strony pełna swoboda w ustalaniu wysokości wynagrodzeń spotęgowana została w ostatnich piętnastu latach odejściem od układów zbiorowych pracy, a nawet zasad wynagrodzeń po-

wiązanych z efektywnością pracy na rzecz uznawo-  
wego i poufnego wypłacania zarobków pracownikom.  
Dodatkowo została ułatwiona dużym bezrobociem  
ograniczającym przetargową pozycję zatrudnionych.  
Z drugiej strony narzuty na płace są sztywne, a składki  
na ZUS, podatki i inne obciążenia kształtowane są  
ustawowo. Pracodawca ma pełną swobodę w ustalaniu  
wysokości wynagrodzeń, ale nie ma jej w odniesieniu  
do narzutów, które w Polsce są bardzo wysokie.

Koszt wysokich narzutów odczuwają nie tylko  
pracodawcy, ale przede wszystkim pracownicy, którzy  
w dużym stopniu ponoszą ich skutki w postaci  
niskiego wynagrodzenia netto. Przeważająca liczba  
pracowników w Polsce (około 65%) zarabia poniżej  
przeciętnego wynagrodzenia. Oznacza to, że zarobki  
tej grupy zatrudnionych mieściły się (w I kw. 2006 r.)  
w granicach minimalnego wynagrodzenia: od 649 zł  
netto (899,10 zł brutto) do płacy przeciętnej – 1710 zł  
netto (2530 zł brutto). Porównanie poziomu płac  
z kosztami utrzymania wyraźnie wskazuje, że dolna  
granica plac w Polsce nie zapewnia utrzymania nawet  
jednej osoby na poziomie minimum socjalnego, które  
dla takiej osoby w grudniu 2005 r. wynosiło 845 zł.

Minimum socjalne nie jest oficjalną linią ubóstwa,  
ale stanowi najczęściej stosowany miernik kosztów  
utrzymania gospodarstw domowych. W powołanym  
okresie minimum to wynosiło: dla rodziny trzyoso-  
bowej – 1945 zł miesięcznie, a dla rodziny cztero-  
osobowej – 2510 zł. Oznacza to, że płaca przeciętna  
w wysokości 1710 zł netto nie wystarcza na utrzymanie  
trzech osób na poziomie minimum socjalnego i jest  
dalece niższa od minimum socjalnego na rodzinę  
czterooosobową<sup>2</sup>.

Podwyższenie płacy netto bez wzrostu kosztów  
pracy można osiągnąć poprzez szarą strefę, ukrywając  
część wynagrodzenia. W praktyce oznacza to umowę  
pomiędzy pracownikami i pracodawcą, że część  
wynagrodzenia będą otrzymywali z narzutami na ZUS  
i opodatkowaniem, a część bez tych obciążeń. Mogą  
wystąpić również inne formy szarej strefy, np. pokrywanie  
pracownikowi części kosztów jego utrzymania.  
Nie trzeba wyjaśniać, że jest to nielegalne.

Problematyka ta była w latach 1999–2000 przed-  
miotem badań belgijskiego Instytutu Pracy (HIVA)<sup>3</sup>.  
Ustalono, że nadużycia, o których wyżej mowa,  
dotyczą składek i w skali globalnej sięgają 6% belgijskiego  
funduszu socjalnego. Zjawisko to jest różnie  
określane: płaca nieujawniona, nierejestrowana, albo  
odpowiednio do formy, w której występuje: oszustwo  
socjalne, oszustwo fiskalne, składkowe. Badaniu pod-  
dano 3 formy pracy niezadeklarowanej, w tym: występujące  
w sferze nieformalnej, sferze uregulowanej oraz w środowisku  
kryminalnym. Autorzy skoncentrowali się na ustaleniu  
społecznych skutków nadużyć składkowych pracowników  
najemnych, ich ukrywanej pracy i nieujawnianych  
dochodów.

Według różnych dyskusyjnych ocen Belgia przodu-  
je w tego typu nadużyciach. Praca „na czarno” i jej  
udział w łącznym PKB szacowana jest na 22%.

W ramach walki z pracą nielegalną Europejska Ko-  
misja ds. Pracy ustaliła rozgraniczenie między pracą  
„na czarno” a działalnością kryminalną, zaznaczając,  
że sam fakt nieopodatkowania przez nieujawnienie  
nie powinien być utożsamiany z czynem kryminalnym.  
Jednocześnie każda działalność niezadeklarowana  
łamie prawo i regulacje porządkowe. Główną  
cechą charakterystyczną dla pracy i wynagradzania  
„na czarno” jest uchylanie się od należnych opłat,

a OECD rozszerza tę definicję, zaliczając do szarej  
strefy również unikanie poddania się kontroli.

Szara sfera wynagrodzeń jest zjawiskiem rozpowsze-  
chnionym, ale słabo rozeznaczonym. O wiele więcej  
badań i informacji dotyczy zatrudnienia „na czarno”,  
które również łączy się z nierejestrowanymi zarobkami.  
Trudno ocenić, na jaką skalę występuje to zjawisko  
w Polsce, tym bardziej że łączy się ono często z  
innymi nadużyciami, jak opóźnienie wypłacania  
wynagrodzeń. Niemniej jednak Instytut Pracy i Spraw  
Socjalnych podjął takie badanie, przy okazji szeroko  
zakrojonej analizy funkcjonowania minimalnego wy-  
nagrodzenia w Polsce.

W 2005 r. przeprowadzono wywiady wśród praco-  
dawców oraz ankiety wśród pracowników dotyczące  
wynagrodzeń, wśród których zadawano pytanie o za-  
kres i formy stosowania w danej firmie szarej strefy  
wynagrodzeń. Nie oczekiwano, że pracodawcy szcze-  
rze odpowiedzą na postawione w tej kwestii pytanie.  
Uzyskano jednak odpowiedzi, z których wynikało, że  
zjawisko to nie jest wprawdzie rozpowszechnione, ale  
nie jest też skrupulatnie ukrywane. Niektóre przedsię-  
wzięcia przyznawały się do jego stosowania, niektóre  
zaś rozważały jego wprowadzenie w celu podwyższe-  
nia wynagrodzeń wypłacanych pracownikom<sup>4</sup>.

Uzyskane informacje wskazują, że szara strefa  
wynagrodzeń występuje głównie w małych firmach  
sektora prywatnego i dotyczy tylko części wynagro-  
dzenia. Najczęściej nierejestrowane wynagrodzenie  
dotyczy premii, wypłat za godziny nadliczbowe, do-  
datków za pracę w nocy i w święta. Niektóre firmy  
w formie rejestrowanej wypłacały zarobki tylko na  
poziomie minimalnego wynagrodzenia, a całą resztę  
w formie niejawnej.

Kwoty nieujawnianego wynagrodzenia kształtują  
się różnorodnie w stosunku do wynagrodzenia ujawn-  
nianego, ale na ogół są niewysokie. Można szaco-  
wać, że pracodawcy ukrywają część wynagrodzenia  
przede wszystkim przed obciążeniem na ubezpiecze-  
nie społeczne, a w mniejszym stopniu przed opodat-  
kowaniem<sup>5</sup>.

## ZAKOŃCZENIE

W krajach UE, obok zaostrzenia kontroli pracy  
„na czarno” oraz zastosowania represji finansowych,  
rozważane jest niekiedy zmniejszenie obciążeń po-  
datkowych i składkowych. W dyskusji nad szarą  
strefą dostrzegana jest bowiem uciążliwość, jaką dla  
pracownika są obciążenia wynagrodzeń. W Polsce  
uciążliwość ta jest krytykowana głównie przez praco-  
dawców, pracownicy bowiem oczekują wyższej płacy  
netto i często nie orientują się w różnorodności obcią-  
żeń płacy brutto i metodach ich liczenia.

Należy podkreślić, że szara strefa plac nie tylko  
łamie prawo i regulacje porządkowe, ale jest nie-  
korzystna dla pracowników, ponieważ, nie płacąc  
pełnych składek, rezygnują z części przyszłych do-  
chodów w formie emerytur na korzyść dochodów  
bieżących.

Jest ona niekorzystna również dla ustawodawcy,  
który, ustalając lub podwyższając obciążenia, liczy na  
uzyskanie wpływów z tego tytułu w pełnej wysokości.  
Czym wyższe obciążenie, tym na ogół mniejsza jego  
ściągalność. Jeżeli wybrane rozwiązanie okazuje się  
przekraczać możliwości i pracodawców, i pracow-  
ników, to powoduje ich wspólne, chociaż nielegalne  
działanie na rzecz podwyższenia dochodów bieżą-

cych pracownika bez uszczerbku, a nawet z zyskiem dla pracodawcy.

Negatywnym skutkiem wypłacania części wynagrodzeń w formie nierejestrowanej jest również brak rzetelnych danych o wysokości rzeczywistych wynagrodzeń.

Dlatego w artykule postawiono prowokujące pytanie o rolę szarej strefy wynagrodzeń. Czy jej występowanie oznacza nadużycie ze strony nieuczciwych firm, czy jest następstwem trudności zaspokajania podstawowych potrzeb z nisko opłacanej pracy, zwłaszcza gdy pracę zarobkową wykonuje tylko jeden członek rodziny?

Nasuwa się również pytanie, czy szara strefa wynagrodzeń w Polsce wynika tylko z niskiego wynagrodzenia, niewystarczającego na godziwe utrzymanie, czy może być również spowodowana brakiem akceptacji obecnej polityki dochodów ludności, pre-

ferującej świadczenia społeczne, również dla osób pracujących, zamiast dążyć do wyższego, odpowiedniego do wartości opłacania ich pracy.

<sup>1</sup> Pełny tekst rezolucji zawarty jest w *Current international recommendations on labour statistics*, MOP, Genewa 1998.

<sup>2</sup> P. Kurowski, *Minimum socjalne: grudzień 2005 r.*, „Polityka Społeczna” 2006, nr 1, s. 41.

<sup>3</sup> J. Pacolet, A. Marchal, *Travail au noir et fraude: une triple menace pour l'Etat-providence belge et européen*, „Revue Belge de Sécurité Sociale” 2003, nr 3, s. 675–685.

<sup>4</sup> Badania przeprowadziło Biuro Badań Społecznych na zlecenie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w maju 2005 r. na próbie 180 przedsiębiorstw zatrudniających łącznie 26 338 pracowników.

<sup>5</sup> Pełniejsze dane na ten temat zawarte będą w książce Z. Jacukowicz na temat minimalnego wynagrodzenia, która obecnie przygotowywana jest do druku.

## SUMMARY

The paper addresses the total cost of individual remuneration and the likelihood that the high insurance premiums and payroll taxes paid by the employer could increase the amount of underreported remuneration. The analysis of add-ons to the nominal salary with respect to the remuneration paid and the different portions paid by the employee and the employer is presented.

Taking into account that the salaries in Poland are low by comparison with the social minimum, the issue of underreported remuneration is considered. Does the underreporting of salaries arise from the abuse by dishonest employers or is it simply an unavoidable consequence of the inability of a family to satisfy its basic needs on the reported earned income of a single family member (in the case of a several person family even the income of two family members may prove insufficient) is addressed.