

KLIN PODATKOWY W POLSCE NA TLE KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ

Łukasz Nadolny
Doktorant Uniwersytetu Łódzkiego

WSTĘP

W dyskusjach na temat kosztów pracy w Polsce bardzo często podkreśla się występowanie wysokich, pozapłacowych obciążeń, związanych z wypłatą wynagrodzeń dla pracownika. Panuje powszechna opinia, że są one zbyt duże, zwłaszcza w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej. W efekcie ich występowanie powoduje spadek zatrudnienia w gospodarce, ponieważ mają one negatywny wpływ na decyzje podejmowane przez pracodawców co do wielkości zatrudnienia. Również osoby poszukujące pracy częściej rezygnują z jej poszukiwań, jeśli podatki i składki na ubezpieczenia społeczne pobierane od wynagrodzeń istotnie zmniejszają wysokość wynagrodzenia netto otrzymywanego za pracę.

Problem obciążeń kosztów pracy dostrzega również polski rząd, co znajduje wyraz w opracowanej w 2005 r. przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy¹ Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007–2013, w której podkreśla się między innymi, że istotnym warunkiem tworzenia nowych miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorczości jest stałe obniżanie kosztów zatrudnienia. Redukcja pozapłacowych kosztów wynagrodzenia, a zatem zmniejszenie obciążeń ubezpieczeniowych dotyczących pracodawcę prowadzi do obniżenia kosztów pracy, a więc zwiększa opłacalność zatrudnienia. Jednakże zainteresowany pracą musi być także pracownik. Chodzi zatem o to, aby płaca netto, jaką otrzymuje pracownik, była dostatecznie atrakcyjna i konkurencyjna wobec dochodów uzyskiwanych z innego tytułu niż zatrudnienie (MGiP 2005, s. 68).

Nasuwa się pytanie, jak kształtują się pozapłacowe koszty związane z wypłatą wynagrodzenia dla pracownika w Polsce? Czy są one istotnie różne od obciążeń nakładanych na wynagrodzenia w innych krajach Unii Europejskiej – zarówno tych bogatych i rozwiniętych, jak Niemcy czy Francja, jak i tych, które razem z Polską 1 maja 2004 r. stały się członkami Wspólnoty?

Pytania te są głównymi kierunkami rozważań w artykule. Przed ich podjęciem przyjrzyjmy się problemowi od strony teoretycznej.

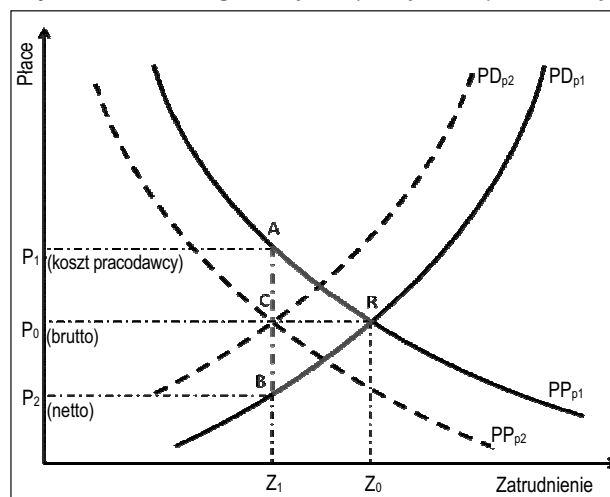
PODSTAWY TEORETYCZNE

Równowaga na rynku pracy oznacza sytuację, gdy podaż pracy, czyli (...) liczba osób gotowych do zaakceptowania istniejących ofert pracy i podjęcia pracy (Milewski, Kwiatkowski 2008, s. 398), równa jest popytowi na pracę, a więc liczbie osób, jaką chcą w danych warunkach zatrudnić pracodawcy. Czynnikiem regulującym rynek pracy są płace, od których zależy rozmiar popytu na pracę i podaży pracy.

Na rysunku 1 krzywa podaży pracy oznaczona jest symbolem PD_{p1} , natomiast krzywa popytu na pracę symbolem PP_{p1} . Obrazują one, jak kształtują się obie omawiane wielkości przy różnych poziomach stawek płac. Z równowagą na rynku pracy mamy do czynienia w punkcie przecięcia obu krzywych, oznaczonym symbolem R, w którym zatrudnienie kształtuje się na poziomie Z_0 , a płace wynoszą P_0 . Płace równoważące rynek pracy są w tym przypadku jedynym kosztem

ponoszonym przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem pracownika, który za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie również w wysokości P_0 .

Rys. 1. Równowaga na rynku pracy i klin podatkowy



Źródło: opracowanie własne na podstawie (Krajewska 2007; Bukowski red. 2005).

Klin podatkowy, rozumiany jako różnica między kosztami pracy, ponoszonymi przez pracodawcę w związku z wynagradzaniem za pracę zatrudnionego pracownika a wynagrodzeniem netto, jakie otrzymuje pracownik (Polarczyk 2008, s. 9), może zakłócić równowagę rynku pracy.

Żałujemy, że na wynagrodzenia nałożono podatek, który na rysunku 1 równy jest odcinkowi AB. Jest on ponoszony w części przez pracodawcę (odcinek AC) i w części płacony przez pracownika (odcinek BC). Dla każdej ze stron oznacza to dodatkowy koszt związany z zatrudnieniem i wypłacaniem wynagrodzenia za pracę, co powoduje przesunięcie krzywej popytu na pracę w dół do poziomu PP_{p2} oraz krzywej podaży pracy w górę do poziomu PD_{p2} .

Wypłacając pracownikowi wynagrodzenie na poziomie P_0 (brutto), pracodawca w rzeczywistości ponosi koszt równy P_1 . Z kolei osoby poszukujące pracy, godząc się na podjęcie pracy przy stawce płac na poziomie P_0 , otrzymują wynagrodzenie netto w wysokości P_2 . Nowy punkt równowagi na rynku pracy znajduje się teraz w punkcie C (przecięcie krzywych PD_{p2} i PP_{p2}) przy stawce płac P_0 , podobnie jak w analizowanej wcześniej sytuacji braku klina podatkowego, lecz przy niższym poziomie zatrudnienia Z_1 .

Wprowadzenie podatku od wynagrodzeń wywołuje zatem negatywne efekty na rynku pracy. Następuje spadek dochodów otrzymywanych przez pracowników (z poziomu P_0 do P_2) oraz wzrost kosztów ponoszonych przez pracodawców (z poziomu P_0 do P_1). Prowadzi to również do spadku zatrudnienia (z poziomu Z_0 do Z_1). Jest to sytuacja nieefektywna z punktu widzenia ekonomicznego i społecznego, a trójkąt ABR (...) określany jest jako strata społeczna (deadweight loss) spowodowana wprowadzeniem podatku (Krajewska 2007, s. 37).

ANALIZA EMPIRYCZNA

W Polsce wypłata wynagrodzenia za pracę² wiąże się z następującymi obciążeniami ponoszonymi przez pracodawcę i pracownika:

a) składki na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, których łączna wysokość w 2008 r. wynosiła 30,11%³ podstawy wymiaru, tj. przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, z czego pracodawca opłaca z własnych środków 16,4%, a pracownik 13,71% podstawy wymiaru składek;

b) składka na ubezpieczenie zdrowotne ponoszona w całości przez pracownika, której wysokość w 2008 r. wynosiła 9,0% podstawy wymiaru, tj. przychodu pomniejszonego o składki na ubezpieczenia społeczne w części finansowanej przez pracownika;

c) składki na Fundusz Pracy – 2,45% i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – 0,10% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne finansowane w całości przez pracodawcę;

d) podatek dochodowy od osób fizycznych, finansowany ze środków pracownika i obliczany od dochodu według obowiązujących stawek podatku, które w 2008 r. wynosiły 19%, 30% i 40%.

Dla przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, które według danych Głównego Urzędu Statystycznego wyniosło w 2008 r. 2943,88 zł, powyższe wielkości prezentują się następująco:

– składki na ubezpieczenia społeczne łącznie wynoszą 886,40 zł, z czego 482,79 zł opłaca z własnych środków pracodawca, a 403,61 zł pracownik;

– składka na ubezpieczenie zdrowotne finansowana przez pracownika równa się 228,62 zł;

– składka na Fundusz Pracy to kwota 72,13 zł, natomiast na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – 2,94 zł; obie opłacane ze środków pracodawcy;

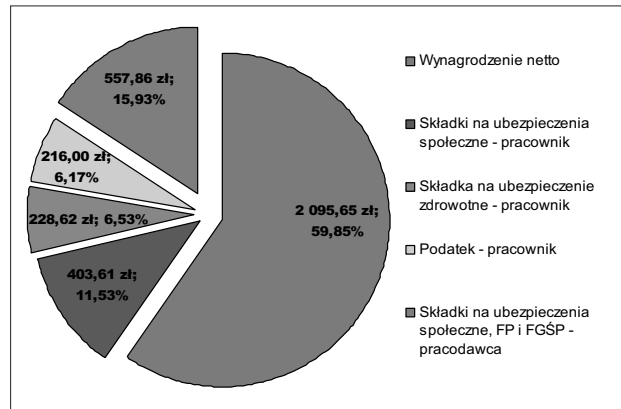
– podatek dochodowy od osób fizycznych wynosi 216,00 zł⁴ i jest w całości finansowany przez pracownika.

Zatem łączny koszt, jaki musi ponieść pracodawca, aby wypłacić pracownikowi wynagrodzenie równe przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w 2008 r. wynosi 3501,74 zł. Z kolei pracownik otrzymuje „na rękę” kwotę 2095,65 zł. Różnica między tymi wielkościami stanowi klin w wysokości 1406,09 zł odprowadzany do budżetu państwa w formie podatku i do ZUS w formie składek na ubezpieczenia. Dla pracodawcy oznacza to dodatkowy koszt w wysokości 557,86 zł. Natomiast pracownik otrzymuje wynagrodzenie niższe o kwotę 848,23 zł.

Wykres 1 stanowi graficzną prezentację wyżej omawianych obciążeń nałożonych na wynagrodzenia. Wartości procentowe pokazują, jaką część całkowitych kosztów (3501,74 zł) związanych z wypłatą wynagrodzenia równego przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w 2008 r. (2943,88 zł) stanowią poszczególne składniki klina podatkowego.

Okazuje się, że wynagrodzenie netto (2095,65 zł), faktycznie otrzymywane za pracę przez pracownika, stanowi niecałe 60% wszystkich kosztów pracy. Pozostałe 40,15% to klin podatkowy (wyrażony jako procentowy udział podatku i składek na ubezpieczenia społeczne płaconych przez zatrudnionego i pracodawcę w całkowitych kosztach pracy⁵) finansowany w większej części z pieniędzy należących się pracownikowi (24,2%) oraz ze środków pracodawcy (15,9%).

Wykres 1. Struktura kosztów pracy w Polsce dla przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w 2008 r. równego 2943,88 zł



Źródło: opracowanie własne.

POLSKA A UNIA EUROPEJSKA

Zestawienie wartości klina podatkowego w 19 krajach Unii Europejskiej w latach 2000–2007, opracowane na podstawie danych statystycznych OECD, zawiera tab. 1. W analizowanym okresie klin podatkowy w Polsce kształtował się cały czas na względnie jednakowym poziomie około 43%. Porównując tą wielkość z wartościami klina podatkowego występującymi w innych krajach Unii Europejskiej okazuje się, że jest ona zbliżona do średniej występującej w krajach Wspólnoty.

Co więcej, w większości krajów UE udział podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne w całkowitych kosztach ponoszonych przez pracodawcę w związku z wypłatą wynagrodzenia pracownikowi w 2007 r. był podobny (np. Czechy – 42,9%, Dania – 41,3%, Finlandia – 43,7%, Grecja – 42,3%, Holandia – 44%) bądź wyższy (np. Austria – 48,5%, Belgia – 55,5%, Francja – 49,2%, Niemcy – 52,2%, Węgry – 54,4%) niż ten występujący w 2007 r. w Polsce – 42,8%. Jedynie w przypadku Irlandii (22,3%) i Wielkiej Brytanii (34,1%) możemy mówić o istotnie niższej wartości klina podatkowego w 2007 r. w porównaniu z Polską.

Jeśli przeanalizujemy dynamikę zmian wielkości klina podatkowego w krajach Unii Europejskiej w latach 2000–2007, to również okazuje się, że Polska nie odbiega w tym zakresie od większości 19 analizowanych krajów UE. Według danych OECD, wartość klina podatkowego w Polsce nie ulegała w badanym okresie istotnym zmianom i kształtowała się na zbliżonym poziomie 43%. Stabilnością wykazywały się również Austria, Belgia, Czechy, Francja, Niemcy, Włochy, Portugalia, Hiszpania i Wielka Brytania. Mimo iż w latach 2000–2007 część państw zdecydowała się na obniżkę pozapłacowych obciążeń nakładanych na pracodawców i pracowników (Dania, Finlandia, Irlandia, Słowacja, Szwecja), to wzrost tych obciążeń w przypadku innych krajów (Grecja, Węgry, Holandia) spowodował, że średnia dla wszystkich 19 krajów UE również charakteryzowała się w badanym okresie względną stabilnością i przyjmowała wartości od 42,7% do 43,8%.

Należy więc odrzucić pogląd, iż klin podatkowy w Polsce jest wysoki w porównaniu z innymi krajami Wspólnoty. Owszem, istnieją państwa, które nakładają na pracodawców i pracowników niższe obciążenia (takie jak Irlandia czy Wielka Brytania), jednak zde-

Tabela 1. *Klin podatkowy w krajach Unii Europejskiej w latach 2000–2007 dla 100% przeciętnego wynagrodzenia w tych krajach*

Państwa Unii Europejskiej ^a	Klin podatkowy ^b w % w roku							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Austria	47,3	46,9	47,1	47,4	48,1	48,0	48,3	48,5
Belgia	57,1	56,7	56,3	55,7	55,4	55,5	55,5	55,5
Czechy	42,7	42,6	42,9	43,2	43,5	43,8	42,6	42,9
Dania	44,3	43,6	42,6	42,6	41,3	41,2	41,3	41,3
Finlandia	47,8	46,4	45,9	45,1	44,5	44,6	44,1	43,7
Francja	49,6	49,8	49,8	49,8	49,9	50,0	50,2	49,2
Niemcy	54,0	53,0	53,5	54,2	53,2	53,1	53,3	52,2
Grecja	38,5	38,2	39,0	38,0	40,0	40,5	41,9	42,3
Węgry	54,6	55,8	53,8	50,8	51,8	51,1	51,9	54,4
Irlandia	28,9	25,8	24,5	24,2	24,0	23,5	23,0	22,3
Włochy	46,4	46,0	46,0	45,1	45,4	45,4	45,5	45,9
Luksemburg	38,6	37,0	34,2	34,7	35,1	35,9	36,6	37,5
Holandia	39,7	37,2	37,4	37,1	38,8	38,7	44,4	44,0
Polska	43,1	42,8	42,7	43,0	43,2	43,4	43,7	42,8
Portugalia	37,3	36,4	36,6	36,8	37,8	37,3	37,4	37,4
Słowacja	41,7	42,7	42,5	42,9	42,5	38,3	38,5	38,5
Hiszpania	38,6	38,8	39,1	38,5	38,7	38,9	39,1	38,9
Szwecja	50,1	49,1	47,8	48,2	48,4	48,1	47,8	45,4
Wielka Brytania	32,6	32,2	32,3	33,8	33,9	34,0	34,1	34,1
EU-19 ^c	43,8	43,2	42,8	42,7	42,9	42,7	43,1	43,0

^a Baza danych statystycznych OECD (<http://stats.oecd.org/WBOS/index.aspx>), na podstawie której sporządzono tab. 1, zawiera dane na temat klina podatkowego dla 19 krajów Unii Europejskiej, tj. 15 krajów będących członkami UE przed 1 maja 2004 r. oraz dla Czech, Węgier, Polski, Słowacji.

^b Zgodnie z definicją stosowaną w statystyce OECD – procentowy udział składek na ubezpieczenia społeczne płaconych przez pracodawców i pracowników oraz podatku dochodowego w kosztach pracy brutto (wynagrodzenie brutto plus składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę). Źródło: <http://stats.oecd.org/WBOS/index.aspx>.

^c Średnia wartość klina podatkowego dla 19 krajów Unii Europejskiej wymienionych w tab. 1. Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych OECD: <http://stats.oecd.org>.

cydowana większość analizowanych w niniejszym artykule krajów Unii Europejskiej charakteryzuje się występowaniem klina podatkowego na zbliżonym bądź wyższym poziomie. Polska wśród 19 krajów UE znajdowała się w 2007 r. na 9 miejscu pod względem wysokości tego klina, którego wartość była niższa jedynie o 0,18 pkt. proc. od średniej dla wszystkich badanych krajów.

A. Krajewska wskazuje na inny problem związany z klinem podatkowym w Polsce. *Warte wykorzystania są doświadczenia krajów Unii Europejskiej, polegające na selektywnym obniżeniu składek i obciążeń podatkowych dla osób o najniższych dochodach oraz pracowników nowo zatrudnionych. Polityka taka skłania pracodawców do zatrudniania osób o niskich kwalifikacjach (...), a ponadto tworzy dodatkowy popyt w gospodarce* (Krajewska 2007, s. 192–193). Natomiast K. Polarczyk twierdzi, że (...) *Polska w 2006 r. miała najbardziej płaski przebieg klina podatkowego* (Polarczyk 2008, s. 11) spośród badanych 30 państw OECD.

Wartości klina podatkowego w krajach Unii Europejskiej w 2007 r., przy różnych poziomach wynagrodzenia, przedstawione w tab. 2 potwierdzają powyższe spostrzeżenia.

Według danych OECD, Polska w 2007 r. charakteryzowała się najmniejszym zróżnicowaniem wysokości klina podatkowego w zależności od poziomu wynagrodzenia spośród wszystkich analizowanych krajów UE. Dla wynagrodzenia równego 67% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce w 2007 r. klin podatkowy wynosił 41,6%, dla 100% przeciętnego wynagrodzenia było to 42,8% (1,18 pkt. proc. różnicy), z kolei 43,8% (0,95 pkt. proc. różnicy) to udział podatku i składek na ZUS w całkowitych kosztach pracodawcy związanych z wypłatą 167% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce w 2007 r.

Tabela 2. *Wysokość klina podatkowego w krajach Unii Europejskiej w 2007 r. dla 67%, 100% i 167% przeciętnego wynagrodzenia w tych krajach*

Kraj UE	Wysokość klina podatkowego w % dla przeciętnego wynagrodzenia w wysokości		
	67%	100%	167%
EU-19	38,6	43,0	47,6
Wielka Brytania	30,8	34,1	37,9
Szwecja	43,3	45,4	53,1
Hiszpania	35,6	38,9	42,5
Słowacja	35,6	38,5	40,5
Portugalia	32,6	37,4	43,1
Polska	41,6	42,8	43,8
Holandia	40,2	44,0	45,9
Luksemburg	31,4	37,5	44,3
Włochy	42,0	45,9	50,7
Irlandia	15,0	22,3	33,1
Węgry	45,9	54,4	58,6
Grecja	36,7	42,3	47,5
Niemcy	47,4	52,2	53,1
Francja	44,4	49,2	53,1
Finlandia	38,3	43,7	49,5
Dania	39,3	41,3	49,6
Czechy	40,5	42,9	46,7
Belgia	49,6	55,5	60,8
Austria	44,1	48,5	50,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych OECD: <http://stats.oecd.org>.

W efekcie niezależnie od wysokości uzyskiwanego dochodu pracownicy odprowadzają praktycznie taką samą jego część do budżetu państwa w formie podatku i składek na ZUS. Podobnie pracodawcy ponoszą koszt związany z wypłatą wynagrodzenia według jednokowej stawki, niezależnie od jego wysokości.

Do takiego wniosku prowadzi także analiza składników klina podatkowego w Polsce przedstawiona w artykule. Jedynie opodatkowanie dochodów według progresywnej skali podatkowej prowadzi do pewnego zróżnicowania jego wysokości. Biorąc jednak pod uwagę, że w 2007 r. 94,7% wszystkich podatników

opodatkowanych według skali podatkowej znalazło się w pierwszym przedziale tej skali (MF 2008), czyli ich dochody były opodatkowane według stawki 19%, ma to istotne znaczenie jedynie w przypadku około 5% społeczeństwa.

W przypadku pozostałych państw Unii Europejskiej przedstawionych w tab. 2 wyraźnie widoczne jest zróżnicowanie pozapłacowych obciążeń ponoszonych przez pracodawcę i pracownika, w zależności od wysokości wynagrodzenia. Kraje, takie jak Irlandia, Wielka Brytania, Węgry, Grecja, Francja czy Finlandia, charakteryzują się występowaniem istotnych różnic w wysokości klina podatkowego sięgających blisko 5 punktów procentowych, a w przypadku Irlandii nawet ponad 10 punktów procentowych dla różnych wysokości wynagrodzenia. Oczywiście, w przypadku osób zarabiających najmniej, klin podatkowy jest najniższy i rośnie wraz ze wzrostem zarobków. Średnio dla całej badanej grupy państw UE klin podatkowy wynosił w 2007 r. 38,6%, 43% i 47,6% odpowiednio dla 67%, 100% i 167% wartości przeciętnego wynagrodzenia.

ZAKOŃCZENIE

Z rozważań teoretycznych wynika, że dodatkowe koszty ponoszone przez pracodawcę w związku z wypłatą wynagrodzenia oraz obciążenia nakładane na pracowników, zmniejszające ich dochody do dyspozycji, mają wpływ na decyzje podejmowane przez uczestników rynku pracy i mogą ograniczać zatrudnienie w gospodarce.

Analizując dane dotyczące wysokości i struktury klina podatkowego w Polsce, i porównując je z danymi dla pozostałych krajów będących członkami Unii Europejskiej, można sformułować wniosek, że dla Polski problemem nie jest wysokość pozapłacowych obciążeń ponoszonych przez pracowników i pracodawców. Jest nim za to brak zróżnicowania ich wysokości zależnie od poziomu wynagrodzeń. Niskie podatki i składki na ubezpieczenia społeczne w przypadku najniższych wynagrodzeń z pewnością zachęciłyby pracodawców do zwiększenia zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach. Natomiast, będące wynikiem niższych obciążeń ponoszonych przez pracowników, wyższe dochody netto pozytywnie wpłynęłyby na decyzje osób poszukujących pracy co do jej podjęcia, nawet przy niskich wynagrodzeniach oferowanych przez pracodawców.

Z kolei dla wynagrodzeń znacznie przekraczających minimalny poziom w gospodarce, wyższe pozapłacowe koszty związane z ich wypłacaniem i otrzymywaniem nie wpłynęły znacząco na poziom zatrudnienia. Pracodawcy rzadziej rezygnują z zatrudniania osób o wysokich kwalifikacjach. Z kolei dochody do dyspozycji tych pracowników nadal pozostają na stosunkowo wysokim poziomie, mimo wyższych podatków i składek na ubezpieczenia społeczne odprowadzanych do budżetu państwa.

Do podobnych wniosków doszło również w 2005 r. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, które we wspomnianej na początku artykułu *Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007–2013* stwierdza, że (...) *prace nad zmniejszeniem klina podatkowego koncentrują się wokół płacy minimalnej. Propozycje zmierzają do odciążenia pracodawców i do sprawienia, aby płaca minimalna netto była w sposób istotny wyższa od zasiłku dla bezrobotnych* (MGiP 2005, s. 68). Analizując jednak stawki, według których oblicza się w Polsce poszczególne składniki klina podatkowego, okazuje się, że w 2009 r. w porównaniu z 2005 r. niższa w istotnym stopniu jest

jedynie stawka ubezpieczenia rentowego, obniżona z 13% (pracownik – 6,50%, pracodawca – 6,50%) do 6% (pracownik – 1,50%, pracodawca – 4,50%) od 1 stycznia 2008 r. Nie wprowadzono natomiast zróżnicowanych składek na ubezpieczenia społeczne dla różnych wysokości wynagrodzeń.

Podobnie ma się rzecz w przypadku podatku dochodowego, który dotychczas płacony był według skali 19%, 30% i 40%. Jednak w 2007 r. aż 94,7% podatników rozliczyło się z niego według najniższej stawki, obowiązującej dla podstawy opodatkowania nie wyższej niż 43 405 zł.

Od 2009 r. obowiązują nowe stawki podatku, tj. 18% i 32%, dla których progiem jest podstawa opodatkowania równa 85 528 zł. Z punktu widzenia klina podatkowego oznacza to, że w 2009 r. będzie on jeszcze mniej zróżnicowany, ponieważ pracownicy, którzy dotychczas przekraczali pierwszy próg podatkowy i podlegali 30% stawce podatku dochodowego (w 2007 r. dla podstawy opodatkowania od 43 405 zł do 85 528 zł), będą obecnie płacić podatek według stawki 18%. Jedynie 0,9% podatników, którzy w 2007 r. przekroczyli drugi próg podatkowy (podstawa opodatkowania wyższa niż 85 528 zł), w 2009 r. rozliczać się będzie według stawki 32%.

¹ Od 31.10.2005 r. podzielone na: Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

² W celu uproszczenia w artykule omawiane są wyłącznie obciążenia wynagrodzeń za pracę dla osób pozostających w stosunku pracy.

³ Od 1.04.2007 r. stawka ubezpieczenia wypadkowego wynosi od 0,67% do 3,60%. Dla celów artykułu przyjęto, że stawka ta stanowi średnią arytmetyczną ww. wielkości i wynosi 2,14%.

⁴ Przyjęto, że wysokość kosztów uzyskania przychodów wynosi 111,25 zł miesięcznie (w przypadku podatnika uzyskującego przychody z tytułu jednego stosunku pracy, przy czym zakład pracy znajduje się w miejscowości, w której mieszka podatnik). Natomiast wysokość miesięcznej kwoty zmniejszającej podatek równa się 48,90 zł, co wynika ze skali podatkowej obowiązującej w 2008 r.

⁵ Definicja klina podatkowego stosowana dla celów poniższej analizy.

LITERATURA

- Bukowski M., red. (2005), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Furmańska-Maruszak A. (2008), *Koszty pracy a zatrudnienie, współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Toruń: Wydawnictwo „Dom Organizatora”.
- Krajewska A. (2007), *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Milewski R., Kwiatkowski E., red. (2008), *Podstawy ekonomii*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ministerstwo Finansów, (2008), *Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2007 rok*, Departament Podatków Dochodowych, [dostęp 19.12.2008], dostępny w Internecie: <www.mf.gov.pl>.
- Ministerstwo Gospodarki i Pracy (2005), *Krajowa strategia zatrudnienia na lata 2007–2013*, [dostęp 15.12.2008], dostępny w Internecie: <www.mpips.gov.pl>.
- Polarczyk K. (2007), *Klin podatkowy a bezrobocie*, „Infos” nr 17, Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe dla Biura Analiz Sejmowych, [dostęp 20.11.2008], dostępny w Internecie: <parl.sejm.gov.pl>.
- Polarczyk K. (2008), *Opodatkowanie wynagrodzeń za pracę (składki i PIT) w państwach Unii Europejskiej*, „Analizy” nr 6, Biuro Analiz Sejmowych, [dostęp 25.11.2008], dostępny w Internecie: <www.bas.sejm.gov.pl>.