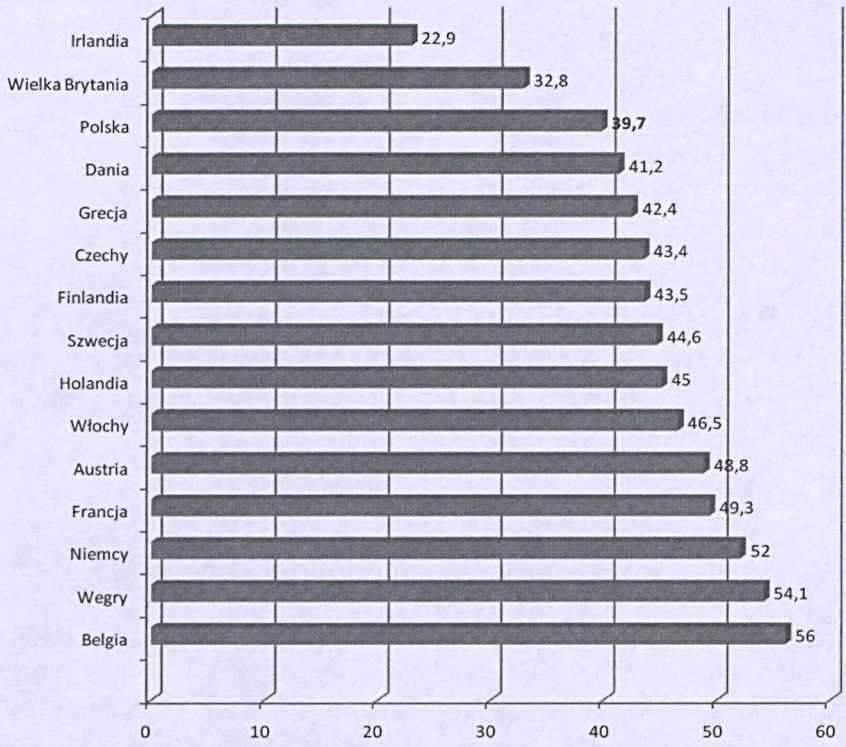
Magdalena Rękas
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

OPODATKOWANIE PRACY JAKO ELEMENT KOSZTÓW ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA – PORÓWNANIE POZIOMU W POLSCE I INNYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

1. Koszty pracy w wybranych krajach OECD w 2008 r.

Koszty pracy mierzone najczęściej poprzez klin podatkowy to współcześnie najpowszechniejszy miernik poziomu opodatkowania pracy. K. Polarczyk (2008) wskazuje, iż klin podatkowy (*tax wedge*) jest udziałem procentowym sumy obciążeń podatkowych pracy w stosunku do kosztów pracy ponoszonych przez pracodawcę. W tym znaczeniu klin podatkowy jest sumą obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy PIT. Poziom klina podatkowego jako miary opodatkowania wynagrodzenia przeciętnego dla wybranych krajów UE w 2008 r. prezentuje rysunek 1.

Polska po kilku latach braku zmian w poziomie opodatkowania pracy w 2008 r. zredukowała narzuty na płace i tym samym według raportu OECD Taxing Wages (2008) awansowała o cztery miejsca, jeśli chodzi o wysokość klina podatkowego. Na tle krajów OECD najwyższe koszty zatrudnienia – dla osoby bezdzietnej zarabiającej średnią pensję – ponoszą pracodawcy w krajach Unii Europejskiej, które zajmują pierwsze 10 miejsc w rankingu. Na czele najbardziej fiskalnych krajów w UE znajdują się Belgia, Węgry i Niemcy, gdzie koszt pracy wynikający z zatrudnienia pracownika (klin powyżej 50%) przekracza jego pensję netto. Na kolejnych miejscach znalazło się 9 krajów unijnych z klinem podatkowym wahającym się między 41–49%. Polska, w której klin podatkowy w 2008 r. wyniósł 39,7%, zajęła 13. miejsce w raporcie OECD. Klin podatkowy w Polsce był w 2008 r. niższy niż w 2007 r. – wówczas klin wynosił 43,5% – głównie dzięki obniżce składki rentowej z 13 do 6% oraz wprowadzeniu rodzinnej ulgi podatkowej. W 2009 r. spodziewany jest dalszy spadek klina podatkowego w Polsce na skutek zmiany skali podatkowej PIT na dwie stawki 18 i 32%, zamiast trzech stawek 19, 30 i 40% w 2008 r.



Rysunek 1. Koszty pracy (klin podatkowy) w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2008 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD (2008)

Najniższe obciążenia pracy odnotowują w Unii Europejskiej kraje anglosaskie, tj. Irlandia z klinem podatkowym na poziomie 22,9% oraz Wielka Brytania z klinem podatkowym 32,8%. Zgodnie z danymi raportu OECD (2008), najmniejsze obciążenia pracy w krajach OECD odnotowano w 2008 r. w Meksyku (15,1%) i Korei (20,3%).

Warto także podkreślić, iż poziom klina podatkowego zmienia się w zależności od grupy pracowniczej i poziomu wynagrodzenia, podaje K. Polarczyk (2008), a jest to skutek:

- różnej wielkości stawek podatku PIT, który z reguły w krajach UE jest podatkiem progresywnym;
- różnej wielkości stawek składek ubezpieczeniowych, które w wielu krajach UE są uzależnione od wielkości wynagrodzenia brutto i z reguły obniżone przy najniższym wynagrodzeniu;
- różnej wielkości efektywnego obciążenia podatkiem PIT, bowiem stawki nominalne są korygowane o odliczenia, koszty i ulgi oraz świadczenia wynikające z sytuacji rodzinnej, stąd na ogół przy takim samym wyna-

grodzeniu brutto klin podatkowy osoby samotnej jest wyższy niż u osoby posiadającej rodzinę.

W raporcie OECD (2008) analizowano także zmianę struktury klina podatkowego, a więc określano tendencje i poziom zmian w zakresie kosztów wynikających z podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenie społeczne opłacanych przez pracodawcę i pracownika. W tym zestawieniu Polska w 2008 r. została oceniona wyjątkowo pozytywnie, bowiem koszty pracy w Polsce w porównaniu z 2007 r. spadły o 3,8 punktu procentowego – najwięcej spośród krajów OECD. Poza Turcją, Hiszpanią i Wielką Brytanią, w pozostałych krajach OECD redukcja ta nie przekroczyła 1 punktu procentowego.

2. Podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT) jako element kosztów pracy

Unormowania prawne dotyczące podatków bezpośrednich, w tym podatku od dochodów osobistych (PIT), nie są w Unii Europejskiej harmonizowane, tym samym istnieją znaczne różnice między państwami UE w tymże obszarze. Główne różnice w zakresie podatku PIT dotyczą zasad opodatkowania (m.in.: zakres i rodzaj dochodu do opodatkowania, liczby i poziomu stawek podatkowych), wysokości dochodów zwolnionych z opodatkowania czy też systemu ulg i zwolnień. W rezultacie takie same stawki podatkowe w dwóch krajach oznaczać mogą zupełnie inne faktyczne obciążenia wynagrodzenia podatkiem i tym samym inne wpływy do budżetu państwa.

Podatek PIT w większości krajów UE opiera się na progresji, a więc uzyskiwanie wyższych dochodów powoduje konieczność opłacania wyższych podatków, z racji stosowania wyższej stawki podatkowej. Systemy podatkowe krajów UE są różnorodne zarówno pod względem poziomu stawek podatkowych, jak i liczby i wartości progów podatkowych (tab. 1).

Analizując tabelę 1, można wskazać, że najwięcej stawek w podatku PIT występuje w Hiszpanii, Belgii, Luksemburgu, Francji i Włoszech. Z kolei w krajach skandynawskich oraz w Niemczech podatki dochodowe są sumą podatków centralnych i lokalnych, tym samym ich liczba i wysokość jest różna w zależności od jednostki administracyjnej.

W pozostałych krajach Unii stosuje się na ogół 2–3 stawki podatkowe, z tym, że w latach 2006–2009 obserwuje się tendencję do zmniejszania progresji i redukcji progów podatkowych. W tendencję tę wpisuje się także Polska, która w 2009 r. zmniejszyła liczbę stawek podatkowych z trzech do dwóch.

Tabela 1. Rodzaje i stawki podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT) w krajach Unii Europejskiej – stan na 01.01.2010 r.

Podatek PIT	Kraj	Obowiązujące stawki podatkowe (w %)
PROGRESYWNY	Austria	20, 44 i 33,7
	Belgia	25,30,40,45,50
	Cypr	20,25,30
	Dania	33 + 5,5 lub 6 lub 15
	Finlandia	7, 18, 22 i 30,5
	Francja	5,5 , 14, 30, 40
	Grecja	od 5 do 40%
	Hiszpania	15, 24, 28, 37, 45
	Holandia	33, 42, 52
	Irlandia	20, 42
	Luksemburg	14, 25, 31, 35, 38
	Malta	od 15 do 35
	Niemcy	od 14 do 45%
	Polska	18, 32
	Portugalia	od 10,5 do 42
	Słowenia	od 16 do 41
	Szwecja	od 0 do 56
	Węgry	18, 36
	Wielka Brytania	20, 40
	Włochy	23, 27, 38, 41, 43
LINIOWY	Bułgaria	10
	Czechy	15
	Estonia	21
	Litwa	27
	Łotwa	25
	Rumunia	26
	Słowacja	19

Źródło: (Belczyk 2009).

Odrębną grupę stanowią kraje, w których stosuje się podatek liniowy, czyli jednolitą stawkę podatkową niezależną od wysokości uzyskanego dochodu. Do grupy tej należy siedem państw Europy Środkowo-Wschodniej. Poziom stawki liniowej waha się od 10% w Bułgarii do 27% na Litwie, zaś poziom klina podatkowego, z wyjątkiem Czech, jest w tych krajach poniżej 35%. Jedynie Czechy, mimo wprowadzenia w 2008 r. stawki liniowej na poziomie 15%, wciąż mają wysoki poziom klina podatkowego (w 2008 r. klin osiągnął poziom 43,4%), co jest skutkiem zmiany systemu ubezpieczeń społecznych, bowiem wraz ze zmniejszeniem obciążeń podatkiem PIT znacznie zwiększono obciążenia z zakresu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Tym samym należy pamiętać, iż sama stawka podatku

nie decyduje o wysokości obciążeń podatkowych z tytułu pracy, a jest tylko jednym z parametrów jego kształtowania.

Niezwykle ważnym elementem kształtującym faktyczne obciążenia podatkowe są kwoty wolne od podatku. Polska na tle innych krajów UE ma stosunkowo niskie stawki – 18 i 32%, ale jednocześnie jedną z najniższych kwot wolnych od podatku. W 2010 r. jest to kwota 3091 zł, czyli przy kursach z 14.01.2010 r. ok. 763 euro i ok. 687 funtów brytyjskich, podczas gdy np. w Wielkiej Brytanii kwota wolna od podatku na 2010 r. zgodnie z danymi w *Taxation trends in EU* (2009) wynosi 6475 funtów, tym samym jest prawie 10-krotnie wyższa niż w Polsce. Analiza poziomu opodatkowania pracy musi być więc prowadzona w szerokim ujęciu poprzez porównanie wszystkich elementów konstrukcji podatkowej, a poziom stawek PIT to tylko jeden z elementów decydujących o poziomie opodatkowania pracy.

Ponadto należy podkreślić, iż analizując raporty OECD z lat 1995–2009, można zauważyć, iż poziom opodatkowania pracy w krajach UE zaczął zmniejszać się dopiero w połowie lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Przyczyniły się do tego działania zmierzające do redukcji progów podatkowych oraz zmniejszenia wysokości stawek podatku od dochodów osób fizycznych. Jeszcze w 1995 r. wartość uśrednionych najwyższych stawek podatku PIT dla krajów UE wynosiła 47,3%, zaś w 2007 r. najwyższy próg podatkowy wynosił średnio już tylko 39,1%. Niemniej jednak dla zdecydowanej większości państw europejskich największy wpływ na wielkość obciążenia pracy mają ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

3. Składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne jako element kosztów pracy

Podobnie jak podatki bezpośrednie, także ubezpieczenia społeczne i zdrowotne w obszarze Unii Europejskiej nie są przedmiotem harmonizacji. Tym samym kraje Unii różnią się znacznie zarówno pod względem liczby i rodzajów ubezpieczeń, jak i wysokości stawek ubezpieczeniowych i sposobu ich finansowania. Zestawienie rodzajów i wysokości stawek w ubezpieczeniach społecznych i zdrowotnych prezentuje tabela 2.

Analiza tabeli 2 wskazuje na niezwykle zróżnicowaną sytuację w zakresie liczby i rodzajów ubezpieczeń. W dwunastu krajach UE stosuje się tzw. składkę ubezpieczeniową ogólną, która waha się od 8% w Danii do 37,84% w Belgii. Składka ogólna opłacana przez pracodawcę waha się od 0% w Danii do 33% w Estonii, zaś składka ogólna opłacana przez pracownika waha się od 0% w Estonii do 13,07% w Belgii. Tym samym Estonia jest przykładem kraju, gdzie pracownik nie jest obciążony ubezpieczeniem społecznym, a jedynie ubezpieczeniem od bezrobocia. Z kolei w Danii obciążenie składką ubezpieczeniową jest tylko po stronie pracownika.

Tabela 2. Rodzaje, poziom i sposób finansowania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w krajach UE w 2009 r.

Rodzaj składki	Państwo	Składka finansowana przez pracodawcę	Składka finansowana przez pracownika	Składka razem
		w % wynagrodzenia brutto		
Składka ogólna	Belgia	24,77	13,07	37,84
	Bułgaria	15–21	8–11,5	23–32,5
	Cypr	6,3	6,3	12,6
	Dania	–	8	8
	Estonia	33	–	33
	Hiszpania	23,6	4,7	28,3
	Irlandia	8,5–10,75	4	12,5–14,75
	Litwa	30,7	3	33,7
	Łotwa	24,09	9	33,09
	Portugalia	23,25	11	34,25
	Wielka Brytania	12,8	11	23,8
	Malta	6,62–32 € tyg	6,62–32 € tyg.	13,24–64 € tyg.
Składka emerytalno-rentowa	Austria	12,55	10,25	22,8
	Czechy	21,5	6,5	28
	Finlandia	16,7–27	4,3	21–31,3
	Francja	8,3	6,65	14,95
	Grecja	13,33	6,67	20
	Luksemburg	8	8	16
	Niemcy	9,95	9,95	19,9
	Rumunia	24,5	9,5	34
	Słowenia	8,85	15,5	24,35
	Węgry	21	8,5	29,5
	Włochy	23,81	9,19	33
Składka emerytalna	Holandia	–	19,15	19,15
	Polska	9,76	9,76	19,52
	Słowacja	14	4	18
	Szwecja	10,21	7	17,21
Składka rentowa	Holandia	5,15	5,15	10,3
	Polska	4,5	1,5	6
	Słowacja	3	3	6
	Szwecja	1,7	–	1,7

Rodzaj składki	Państwo	Składka finansowana przez pracodawcę	Składka finansowana przez pracownika	Składka razem
		w % wynagrodzenia brutto		
Składka wypadkowa	Austria	1,4	–	1,4
	Czechy	0,2–1,2	–	0,2–1,2
	Luksemburg	0,53–6	–	0,53–6
	Polska	0,67–3,6	–	0,67–3,6
	Rumunia	0,4–3,6	–	0,4–3,6
	Słowacja	0,8	–	0,8
	Słowenia	0,53	–	0,53
	Szwecja	0,68	–	0,68
	Węgry	5	–	5
	Włochy	0,5–16	–	0,5–16
Składka chorobowa	Czechy	3,3	1,1	4,4
	Finlandia	2,06	0,77	2,83
	Grecja	0,8	0,4	1,2
	Luksemburg	2,35	2,35	4,7
	Polska	–	2,45	2,45
	Rumunia	0,75	–	0,75
	Słowacja	1,4	1,4	2,8
	Słowenia	0,1	0,1	0,2
	Szwecja	8,78	–	8,78
	Węgry	3	3	6
Składka na ubezpieczenie od bezrobocia	Austria	3	3	6
	Czechy	1,2	0,4	1,6
	Estonia	0,3	0,6	0,9
	Finlandia	–	0,58	0,58
	Francja	4	2,4	6,4
	Grecja	3,67	1,33	5
	Hiszpania	5,75	1,55	7,3
	Holandia	6,15	3,85	10
	Niemcy	2,1	2,1	4,2
	Polska	2,45	–	2,45
	Rumunia	2	1	3
	Słowacja	1	1	2
	Słowenia	0,06	0,14	0,2
	Szwecja	4,45	–	4,45
	Węgry	4,5	1,5	6
	Włochy	2,21–4,41	0,3	2,51–4,71
Składka na zasiłki rodzinne	Austria	4,5	–	4,5
	Francja	5,4	–	5,4
	Grecja	1	1	2
	Luksemburg	1,7	–	1,7
	Włochy	2,48	–	2,48

Rodzaj składki	Państwo	Składka finansowana przez pracodawcę	Składka finansowana przez pracownika	Składka razem
		w % wynagrodzenia brutto		
Składka pielęgnacyjna	Francja	0,3	–	0,3
	Luksemburg	–	1,4	1,4
	Niemcy	0,85	0,85	1,7
Składka na ubezpieczenie zdrowotne	Austria	3,55	3,95	7,5
	Bułgaria	3,9	2,1	6
	Czechy	9	4,5	13,5
	Finlandia	–	1,28	1,28
	Francja	12,8	0,75	13,55
	Grecja	4,3	2,15	6,45
	Holandia	–	6,5	6,5
	Irlandia	–	2	2
	Luksemburg	2,7	2,7	5,4
	Niemcy	6,95	6,95	13,9
	Polska	–	9	9
	Rumunia	7	6,5	13,5
	Słowacja	10	4	14
	Słowenia	6,56	6,36	12,92
	Węgry	5	4	9
	Włochy	5,76	–	5,76

Źródło: opracowanie własne na podstawie Unijnej Bazy Danych MISSOC.

Składkę na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenie rentowe opłaca się oddzielnie tylko w czterech krajach UE, zaś w jedenastu krajach płaci się te ubezpieczenie łącznie. Poziom składki na ubezpieczenia emerytalno-rentowe mieści się w przedziale od 14,95% we Francji do 34% w Rumunii. Składka na ubezpieczenie emerytalne w całości jest opłacana przez pracownika jedynie w Holandii, w pozostałych krajach jest dzielona między pracodawcę i pracownika.

W dziesięciu krajach unijnych wyodrębniono składkę wypadkową i chorobową. Poziom składki wypadkowej waha się od 0,2–1,2 % w Czechach do 5% na Węgrzech, zaś poziom składki chorobowej oscyluje między 0,75% w Rumunii a 8,78% w Szwecji. Z tym że o ile składka wypadkowa jest zawsze opłacana przez pracodawcę, o tyle składka chorobowa jest albo dzielona między pracodawcę i pracownika, albo, tak jak w Polsce, opłacana jest w całości przez pracownika lub, jak w Szwecji, w całości przez pracodawcę.

Z kolei składka na ubezpieczenie od bezrobocia została wyodrębniona w szesnastu krajach UE i waha się od 0,58% w Finlandii do 10% w Holandii. Kolejne składki to składki na zasiłki rodzinne płacone w pięciu krajach UE oraz składki pielęgnacyjne wyodrębnione w trzech krajach UE.

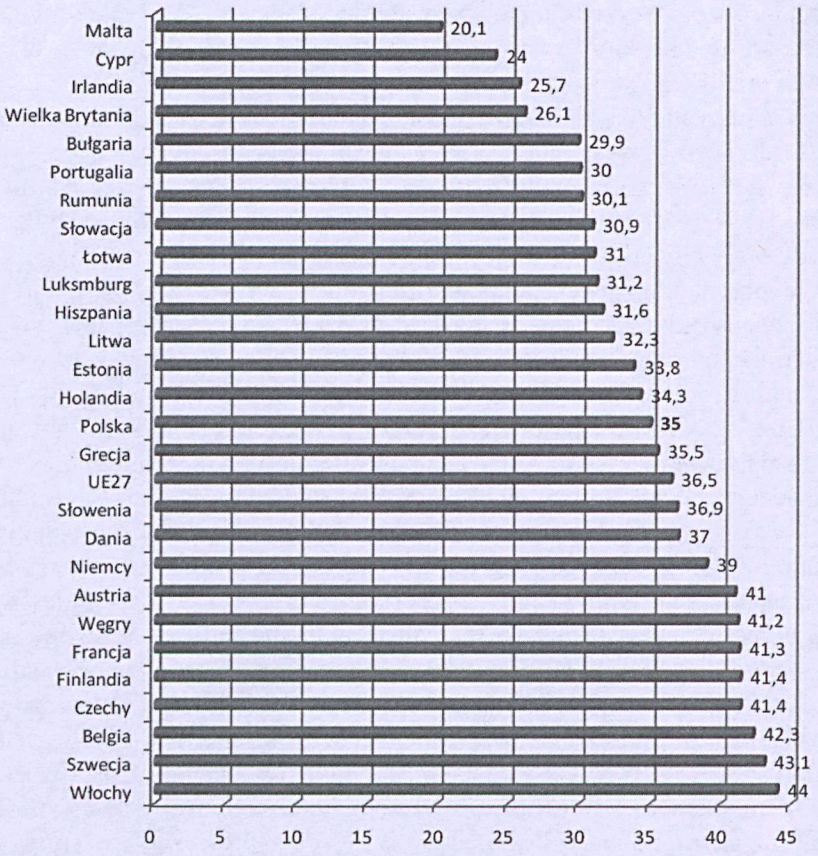
Ostatni rodzaj wyodrębnianych w systemie składek stanowią składki na ubezpieczenie zdrowotne, które opłacane są w szesnastu krajach UE i wahają się od 2% w Irlandii do 14% w Słowacji.

Analiza danych pozwala zauważyć, że takie same rodzaje składek ubezpieczeniowych jak w Polsce występują tylko w Słowacji. W pozostałych krajach występuje wiele różnic zarówno w strukturze, jak i poziomie obciążeń poszczególnymi składkami. Tak duże zróżnicowanie rodzajów i poziomu składek ma swoje odzwierciedlenie w poziomie klina podatkowego. Niemniej jednak należy podkreślić, że podobnie jak w przypadku stawek podatków dochodowych, także porównanie stawek ubezpieczeń społecznych obciążających wynagrodzenia nie jest proste z racji m.in.: różnego rodzaju składek, różnej podstawy wymiaru składek, różnic w zwolnieniach od opłacania składek oraz różnorodnych ograniczeń w zakresie pobierania składek. Nie jest też możliwa ocena obciążenia wynagrodzenia składkami ubezpieczeniowymi na podstawie sumy stawek, ponieważ nie jest to pełne opodatkowanie wynagrodzenia. Przykładowo, w Danii pracodawca nie jest obciążony składkami ubezpieczeniowymi, gdyż pracownik opłaca wręcz symboliczną składkę (8% składka ogólna), to jednak wynagrodzenie obciążone jest najwyższą w UE hipotetyczną stawką PIT, która w 2009 r. była trzykrotnie wyższa niż przeciętna w UE. Dla porównania, opodatkowanie wynagrodzenia w Danii jest zbliżone do opodatkowania w Estonii czy na Węgrzech, ale zasadniczo różna jest jego struktura.

Ocena skali opodatkowania wynagrodzenie wymaga więc całościowego potraktowania opodatkowania, czyli syntetycznego ujęcia obu alternatywnych składników – składek ubezpieczeniowych i podatku PIT. Taką funkcję pełnił, zaprezentowany na rysunku 1, klin podatkowy, który jest przedmiotem analiz prowadzonych od 2000 r. przez OECD. Drugim narzędziem, który w sposób syntetyczny prezentuje koszty pracy, jest hipotetyczna stawka opodatkowania pracy, którą omówiono poniżej.

4. Hipotetyczna stawka opodatkowania pracy jako miernik kosztów pracy

Oprócz klina podatkowego, drugim jednolitym wskaźnikiem opodatkowania pracy, niezależnym od zróżnicowania wynagrodzeń i sytuacji rodzinnej podmiotu płacącego PIT, jest tzw. hipotetyczna stawka opodatkowania pracy (*implicite tax rate on labour – ITR*). Według K. Belczyk (2009), hipotetyczna stawka opodatkowania pracy w danym kraju jest relacją procentową wpływów do sektora finansów publicznych składowych opodatkowania pracy (składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz podatek PIT) do sumy wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej. Poziom wskaźnika ITR w krajach UE w 2007 r. prezentuje rysunek 2, który potwierdza bardzo duże zróżnicowanie Europy pod względem obciążeń podatkowych z tytułu pracy.



Rysunek 2. Hipotetyczny wskaźnik opodatkowania pracy (ITR) w krajach Unii Europejskiej w 2007 r. (w %)

Źródło: Belczyk (2009)

Najwyższy wskaźnik opodatkowania pracy w 2007 r. w Unii Europejskiej odnotowano we Włoszech (44%), Szwecji (43,1%) oraz Belgii (42,3%). Oznacza to, że ponad 40% całkowitego wynagrodzenia pracownika zabierają podatki dochodowe oraz składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Z kolei najniższe opodatkowanie dochodu z pracy wystąpiło na Malcie (20,1%), Cyprze (24%), w Irlandii (25,7%) oraz Wielkiej Brytanii (26,1%).

W Polsce wskaźnik ITR wyniósł 35% i był zbliżony do średniej unijnej (36,5%). Spośród 27 krajów tworzących UE, 12 krajów ma wskaźnik ITR wyższy niż Polska, zaś w 14 krajach opodatkowanie pracy jest niższe niż w Polsce. Warto jednak podkreślić, iż pozycja ta w latach 2008–2009 powinna ulec poprawie, bowiem dzięki obniżeniu składki rentowej z 13% do 6% oraz na skutek zmniejszenia stawek podatku PIT z 19, 30 i 40% do 18 i 32% i wprowadzenia ulgi prorodzinnej, poziom

wskaźnika IRR powinien się zmniejszyć. Niestety, ta pozytywna malejąca tendencja może zostać zmieniona i wskaźnik ITR może ulec ponownie wzrostowi po 1 stycznia 2010 r. na skutek nowego opodatkowania pracy kolejną składką na tzw. Fundusz Emerytur Pomostowych w wysokości 1,5% podstawy wymiaru (wynagrodzenia brutto). Ogólnie zaś należy pozytywnie ocenić tendencję w kierunku zmniejszenia obciążeń podatkowych pracy, bowiem daje to Polsce szansę na podniesienie poziomu konkurencyjności i utrzymanie atrakcyjności inwestycyjnej. Ponadto, dzięki redukcji składki rentowej po stronie pracowników, struktura opodatkowania pracy w Polsce od 2007 r. zbliżyła się do średniej struktury unijnej. Do 2006 r. Polska miała wyraźnie wyższy wskaźnik opodatkowania pracy po stronie pracowników.

Analizując strukturę wskaźnika ITR, należy zauważyć, iż w zdecydowanej większości państw członkowskich UE, w tym w Polsce, decydujący wpływ na wartość wskaźnika ITR mają składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Największe koszty z tego tytułu ponoszą mieszkańcy Francji, Niemiec oraz państwa Europy Środkowowschodniej, w tym także Polska (obciążenia składkami i funduszami sięga 40% płacy brutto) Warto podkreślić, że narzuty na pracę w postaci składek ubezpieczeniowych w krajach, które wprowadziły podatek liniowy, tj. Czechach, Słowacji, Rumuni czy Estonii, stanowią także ponad 30% całkowitego wynagrodzenia. Najniższy udział składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne we wskaźniku ITR odnotowuje się w Wielkiej Brytanii, Irlandii, na Cyprze i Malcie. W krajach tych składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne pochłaniają mniej niż 20% całkowitego wynagrodzenia z pracy.

W 2007 r. najwyższy wskaźnik opodatkowania pracy w całej UE (44%) odnotowały Włochy. Dochód z pracy w tym kraju obciążony jest wysokimi podatkami (5 progów ze stawkami 23%, 27%, 38%, 41% oraz 43%) oraz składkami na ubezpieczenie społeczne (wynoszą około 45% płacy brutto pracownika, z czego pracodawca opłaca 35%, a pracownik 10%). Podkreślić należy, że we Włoszech opodatkowaniu podlega nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również inne świadczenia, takie jak premie, pożyczki wolne od odsetek, świadczenia wyrównujące poziom życia czy zwroty kosztów służbowych podróży.

Kolejnym państwem z najwyższym wskaźnikiem opodatkowania pracy jest Szwecja. Kraj ten uchodzi za jeden z najbardziej socjalnych państw na świecie. Ogromne wydatki publiczne na świadczenia społeczne wiążą się jednak z koniecznością ponoszenia bardzo wysokich obciążeń podatkowych. Według Belczyk K. (2009), w 2007 r. statystyczny Szwed oddawał państwu w postaci podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne 43,1% swojego wynagrodzenia. W Szwecji podatki dochodowe od osób fizycznych sięgają progu w wysokości 56%. Składają się na niego podatki lokalne wahające się od 29% do 35% w zależności od gminy, a także podatek państwowy, którego progi mieszczą się w przedziale 20%–25%. Oprócz podatków dochodowych, w skład kosztów pracy wchodzą

również składki na ubezpieczenia społeczne pracownika wynoszące blisko 33% wynagrodzenia pracownika.

Generalnie jednak należy podkreślić, iż w krajach UE w okresie 2000–2007 – przeciwnie do podatków dochodowych – wysokość składek ponoszonych na różnego rodzaju ubezpieczenia (społeczne i zdrowotne) uległa tylko nieznacznej redukcji i jest to skutek występujących w wielu krajach UE problemów demograficznych, które nadmiernie obciążają systemy emerytalne poszczególnych krajów.

Zakończenie

Klin podatkowy i wskaźnik ITR są narzędziem badania związku między opodatkowaniem pracy a zjawiskami na rynku pracy oraz wzrostu gospodarczego. Praca obciążona podatkami i składkami staje się coraz droższa i jej użycie w procesie produkcyjnym maleje. Dlatego też wysokość klina podatkowego (OECD) lub wskaźnika ITR (Eurostat) zniechęca pracodawców do oficjalnego zatrudniania pracowników, a bezrobotnych do podejmowania oficjalnej pracy. Wysoki klin podatkowy przyczynia się do niskiego poziomu zatrudniania, wysokiego bezrobocia oraz istnienia „szarej strefy", ewentualnie do zaniżania wynagrodzeń i zatrudniania na część etatu.

Analiza porównawcza poziomu opodatkowania pracy w Polsce na tle innych krajów UE pozwala pozytywnie ocenić działania Polski w ostatnich latach, które przyczyniły się do spadku poziomu opodatkowania pracy poniżej przeciętnej i poprawie struktury opodatkowania pracy w kierunku unijnej średniej struktury, zmniejszając obciążenia po stronie pracowników. Niemniej jednak zależność „zmiana sytuacji na rynku pracy a wysokości klina podatkowego" nie ma charakteru bezwzględnego, bowiem na rynek pracy wpływają również inne czynniki, w tym szczególnie ważny jest poziom popytu na dobra (usługi) produkowane przez pracodawców i procesy demograficzne.

Czy w najbliższych latach można spodziewać się niższych obciążeń nakładanych na dochód z pracy? Światowy kryzys gospodarczy sprawił, że próba zmniejszania deficytu budżetowego w państwach członkowskich może skutkować raczej wzrostem opodatkowania. Zwiększająca się liczba osób bezrobotnych sprawia, że rosną publiczne wydatki na świadczenia socjalne. Bardzo widoczne jest to w krajach, w których idee państwa opiekuńczego jest szczególnie silna. Poważną przeszkodę na drodze zmniejszenia opodatkowania pracy są też procesy demograficzne. Negatywne skutki „starzenia się" Europy przy jednocześnie ujemnym przyroście naturalnym w wielu krajach UE już dziś wyraźnie obciążają systemy emerytalne krajów członkowskich UE. Próby podwyższania wieku emerytalnego i aktywizacji osób z pokolenia 50+ tylko w niewielkim stopniu poprawiają sytuację systemów emerytalnych.

Wielu krajom UE, w tym i Polsce, z powodu rosnącej liczby emerytów i rencistów grozi zapaść finansów publicznych. Aby zmniejszyć rozmiar zapaści, wystąpi tendencja do wzrostu opodatkowania pracy, a to doprowadzić może do wystąpienia zjawiska zaprezentowanego w opinii, iż „błędna polityka rodzinna i demograficzna spowoduje, że obciążenia pracy staną się tak wysokie, że będą wypychały miejsca pracy z Polski. Jednocześnie kraje zachodnie, potrzebujące pracowników i opiekunów dla swojego starzejącego się społeczeństwa, wyssają polskich pracowników" (Mech 2009). Należy więc podjąć kompleksowe działania w obszarze polityki prorodzinnej i opodatkowania pracy, by przeciwdziałać negatywnym tendencjom, które mogą doprowadzić do znacznego pogorszenia się w kolejnych latach sytuacji finansów publicznych w Polsce. Ponadto należy na nowo spojrzeć na kwestie wydatków publicznych i przedefiniować paradygmaty teorii wzrostu gospodarczego, uwzględniając aktualne tendencje demograficzne.

Bibliografia

Belczyk K. (2009), *Opodatkowanie pracy w krajach UE,* http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/ kategoria_glowna.0/wpis.149.

European Comission (2009), Taxation trends in European Union 2009, http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/index_en.htm, *[dostęp: 20.11.2009].*

Mech C.O., (2010), *Nowy paradygmat w finansach publicznych*, http://www.obserwatorfinansowy.pl/2010/01/07/o-nowy-paradygmat-w-finansach-publicznych/, [dostęp: 11.01.2010].

OECD (2008), Taxing Wages 2007–2008.

OECD (2009), Taxing Wages 2008–2009, Special feature consumption taxation as an additional burden on labour income, *[dostęp: 04.01.2010]* http://www.oecd.org/document/6/0,3343,en_2649_34533_42714758_1_1_1_1,00.html.

Polarczyk K. (2008), *Opodatkowanie wynagrodzeń za pracę (składki I PIT) w państwach Unii Europejskiej,* Analizy BAS nr 6, Warszawa.

TAXES ON LABOUR AS A LABOUR COST COMPONENT – COMPARISON OF RATES APPLICABLE IN POLAND AND OTHER EU COUNTRIES

Summary

The economic crisis, growing unemployment rates and demographic problems make the cost of labour, including tax charges, a significant factor which may determine future developments on labour markets. Across the EU, the levels of tax charges on labour vary widely, ranging from a minimum of 20% upwards to 56%. Such huge differences secure a competitive advantage for those countries which, thanks to their relatively low labour tax rates, are able to stimulate employment more easily.

The article presents the differences in payroll burdens across Europe and attempts to assess the situation of Poland against that of other EU member states. This is carried out on the basis of a comparative analysis of overall labour cost levels and payroll structures, performed with the use of two indicators, namely the tax wedge and the implicit tax rate (ITR) on labour.

The analysis proves that, when compared with other EU economies, Poland is well-positioned for a potential rise in the employment rate in the coming years. With a tax wedge at 39.7% and an ITR at 35%, the payroll burden in Poland is below the European average. However, it should be remembered that the tax rate is only one of numerous factors affecting labour market developments; the stimulation of demand for the goods and services offered by employers will probably have a far greater impact in this respect.