

dr Anna Kijanka

Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie
a.kijanka@wszib.edu.pl

dr Magdalena Kowalska-Musiak

Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie
m.kowalska@wszib.edu.pl

ANALIZA WIELKOŚCI I STRUKTURY PŁACOWEGO KLINA PODATKOWEGO W POLSCE W LATACH 2005-2020

Wprowadzenie

Koszty pracy i związane z nimi płacowy klin podatkowy to przedmiot licznych dyskusji środowiska ekonomicznego, które zmierzają do próby poprawnej diagnozy rynku pracy. Nadal jednak pozostaje problemem o otwartym charakterze. Warto zauważyć, że powstaje wiele opinii, które nie są poparte kompleksową analizą i obliczeniami, a których wnioski nie identyfikują poprawnie rzeczywistości rynku pracy i w efekcie wypaczają obiektywną rzeczywistość gospodarczą.

Celem niniejszego opracowania jest analiza kształtu i ocena progresji płacowego klina podatkowego w Polsce w latach 2005–2020. Składowe klina podatkowego wyznaczono dla pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, z uwagi na dominację tej formy zatrudnienia oraz wynikających z niej najistotniejszych skutków makroekonomicznych.

Z uwagi na zależność wielkości klina podatkowego od wysokości wynagrodzenia podatnika, w artykule uwzględniono również różnice pomiędzy wysokością podatkowych i paropodatkowych obciążeń wynagrodzeń w przypadku minimalnej oraz przeciętnej płacy, a także dwukrotności oraz trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. Posumowanie zawierać będzie wnioski analityczne dotyczące poziomu i stopnia progresji wielkości klina podatkowego dla założonych wielkości wynagrodzeń za okres 15 lat oraz propozycję jego rozwiązania.

1. Pojęcie płacowego klina podatkowego i metoda jego pomiaru

Jednym z głównych czynników funkcjonowania gospodarki jest praca. Z punktu widzenia przedsiębiorstw jest ona kosztem¹, ponoszonym w celu pozyskania, utrzymania, doskonalenia i wykorzystania zasobów pracy². Fundamentalnym składnikiem kosztów pracy jest wynagrodzenie, które podlega obowiązkowym obciążeniom fiskalnym. Z tego tytułu w kosztach pracy wyróżnić można trzy poziomy wynagrodzeń:

- wynagrodzenie *netto*, faktycznie otrzymywane przez pracownika (po potrąceniu obowiązkowych odliczeń płaconych przez pracownika),
- wynagrodzenie *brutto*, potocznie *płaca*³, będące przychodem pracownika,
- wynagrodzenie *ubruttowane*, rozumiane jako koszt płacowy wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne i fundusze pozaubezpieczeniowe, które ponoszone są przez pracodawcę⁴.

Obciążenia fiskalne wynagrodzeń wynikają z obowiązków publicznoprawnych⁵. Do obciążeń tych, oprócz podatków rozumianych jako publicznoprawne, nieodpłatne, przymusowe oraz bezzwrotne świadczenie pieniężne na rzecz Skarbu Państwa, województwa, powiatu lub gminy, wynikające z ustawy podatkowej⁶, zaliczyć należy wszelkiego rodzaju obligatoryjne daniny publiczne związane z funkcjonowaniem podmiotu w gospodarce, czyli tzw. parapodatki. Obciążają one zarówno pracownika, jak i pracodawcę, prowadząc do istotnej różnicy pomiędzy całkowitym kosztem pracy, który ponosi pracodawca a wynagrodzeniem faktycznie otrzymywanym przez pracownika.

Wysokie obciążenia fiskalne wynagrodzeń postrzegane są jako jedna z głównych barier prowadzenia działalności gospodarczej⁷. Miarą obciążenia wynagrodzeń podatkami oraz parapodatkami jest **płacowy klin podatkowy**, który *wbija się* pomiędzy popyt na pracę a jej podaż (rysunek 1), zaburzając równowagę utrzymującą się przy zatrudnieniu L_0 i wynagrodzeniu za pracę W .

¹ Koszty pracy zostały objaśnione w literaturze ekonomicznej już w 1925 r przez Friedricha Leitnera, który zauważył, że płace stanowią jeden element rachunku ekonomicznego, kolejnymi są pozostałe nakłady związane z pozyskaniem i wykorzystywaniem zasobów pracy.

² J. W. Wiktor, *Koszty pracy w przedsiębiorstwach*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1991, s. 30.

³ A. Zgierska (red.), *Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018, s. 68.

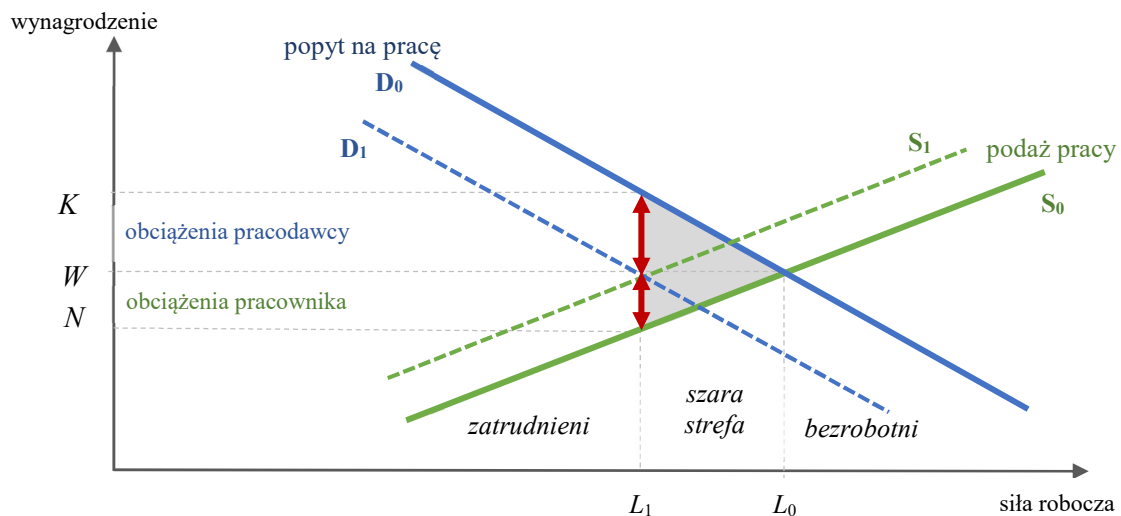
⁴ R. Rosiński, *Zmiany wielkości klina podatkowego w Polsce w latach 1999-2009*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 2009 nr 549, s. 418.

⁵ S. Owsiak, *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2005, s. 172-173.

⁶ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - ordynacja podatkowa, Dz. U. z 1997 r., nr 137, poz. 926 z późn. zm.

⁷ P. Arak, *Jak naprawić klin podatkowy w Polsce*, Polityka Insight 2016, www.politykainsight.pl/multimedia/_resource/res/20105881 (data odczytu 08.02.2020).

Rysunek 1. Placowy klin podatkowy a wynagrodzenie i zatrudnienie



Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Gärtner, *Macroeconomics*, Financial Times/Prentice Hall, 2006, s. 152.

Nałożenie obciążeń finansowych na pracownika powoduje zmniejszenie realnego wynagrodzenia, które otrzymuje on do swojej dyspozycji (do wartości N). Wpływa to negatywnie na decyzje podejmowania zatrudnienia – krzywa podaży pracy przesuwa się w lewo (do położenia S_1). Wprowadzenie dodatkowych obciążeń pracodawcy i w efekcie wzrost kosztów pracy (do wartości K) skutkują zmniejszonym (do L_1) popytem na pracowników (przesunięciem krzywej popytu do położenia D_1). Trzeba jednak zauważyć, że skutki podatkowych i paropodatkowych obciążeń wynagrodzeń są bardziej złożone niż przytoczone, klasyczne zależności. Istotne jest bowiem postrzeganie wprowadzanych danin przez pracowników, określające jak wyceniają oni świadczenia, do których nabywają prawa poprzez ich opłacanie. W szarej strefie, określonej wielkością klina podatkowego, zarówno pracownicy, jak i pracodawcy poszukują optymalnych rozwiązań z racji *utraconych korzyści*. Wysoki klin podatkowy sugerować może części pracowników podjęcie pracy nierejestrowanej lub przejście na inną formę zatrudnienia.

Placowy klin podatkowy zazwyczaj definiowany jest w ujęciu względnym, jako:

$$\text{placowy klin podatkowy} = \frac{K - N}{K} \cdot 100\%$$

gdzie:

K – roczne koszty pracy z tytułu wynagrodzeń (wynagrodzenie ubruttowione),

N – roczne wynagrodzenie netto.

W opracowaniu przyjęto, że na różnicę pomiędzy kosztami pracy a wynagrodzeniem netto pracownika, składają się wyłącznie obowiązkowe obciążenia wynagrodzeń. W strukturze wyliczanego podatkowego klina płacowego uwzględniono:

- podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT)⁸,
- składki na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe⁹,
- składki na ubezpieczenie zdrowotne (NFZ)¹⁰,
- składki na obowiązkowe fundusze celowe: Fundusz Pracy (FP)¹¹ oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP)¹².

Dla roku 2020 rozpatrzono możliwość uczestnictwa pracownika w programie pracowniczych planów kapitałowych (PPK)¹³, brak rezygnacji pracownika z udziału w programie oznacza bowiem dodatkowe, obligatoryjne obciążenia wynagrodzeń¹⁴. Przyjęto, że pracownik zatrudniony jest w dużej firmie (w zależności od wielkości firmy, mierzonej liczbą zatrudnianych przez nią osób, obowiązują różne terminy stosowania ustawy o PPK¹⁵).

Fiskalne obciążenia obliczono dla pracownika pełnozatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Dla potrzeb ustalenia wysokości podatku od dochodów osobistych przyjęto, że pracownik ten ukończył 26. rok życia¹⁶, nie jest w związku małżeńskim, nie ma dzieci, osiąga przychody jedynie z tytułu jednej umowy o pracę, która świadczona jest w miejscu zamieszkania. Przy odliczeniach od dochodu uwzględniono tylko składki ZUS, od podatku odliczono (maksymalną, możliwą do odliczenia) część składki zdrowotnej. Przy ustaleniach wysokości składek pozaubezpieczeniowych przyjęto, że pracownik nie osiągnął wieku 55 lat¹⁷.

⁸ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 1991 r., nr 80, poz. 350 z późn. zm.).

⁹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1998 r., nr 137, poz. 887 z późn. zm.).

¹⁰ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2004 r., nr 210, poz. 2135 z późn. zm.).

¹¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69 poz. 415 z późn. zm.).

¹² Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r., nr 1, poz. 1, z późn. zm.).

¹³ Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215 ze zm.).

¹⁴ Osoby pełnoletnie przed 55. rokiem życia zapisywane są automatycznie do PPK.

¹⁵ Ustawa o PPK ma zastosowanie: od 1 lipca 2019 r. – do podmiotów, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych (według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.), od 1 stycznia 2020 r. – do podmiotów, które zatrudniają co najmniej 50 osób zatrudnionych (według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.), od 1 lipca 2020 r. – do podmiotów, które zatrudniają co najmniej 20 osób zatrudnionych (według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.), od 1 stycznia 2021 r. – do pozostałych podmiotów oraz jednostek należących do sektora finansów publicznych.

¹⁶ Od 1 sierpnia 2019 r. obowiązuje zwolnienie z opodatkowania wynagrodzeń osób, które nie ukończyły 26. roku życia.

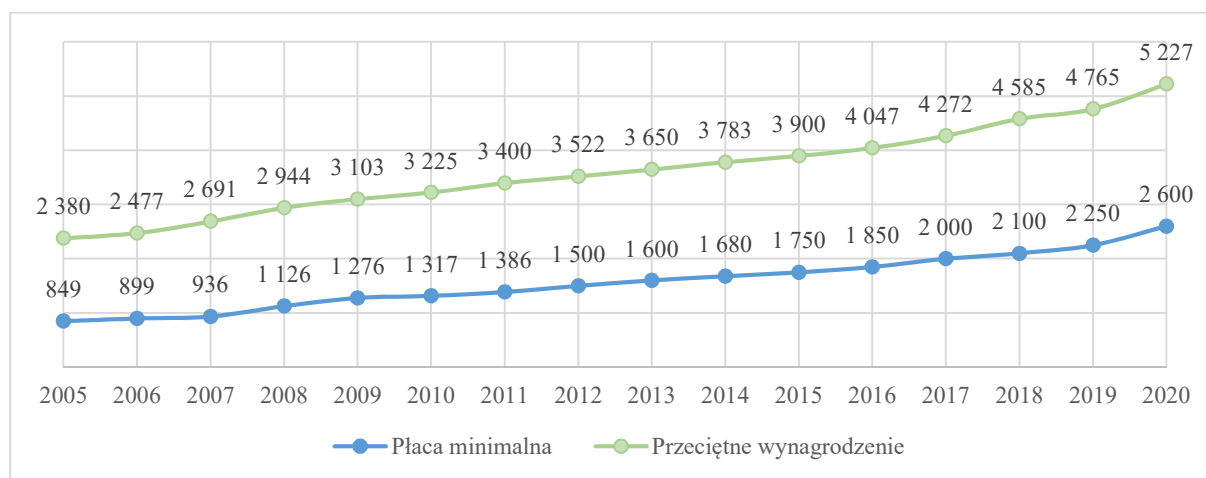
¹⁷ Składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych opłaca się za osoby, które nie osiągnęły wieku co najmniej: kobiety 55 lat, mężczyźni 60 lat.

Założono, że stopa procentowa składki wypadkowej wynosi 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności¹⁸.

W obliczeniach wzięto pod uwagę miesięczne wynagrodzenia o wysokości nie niższej niż ustawowo uregulowana płaca minimalna¹⁹, nieprzekraczające limitów określonych przez tzw. *ustawę kominową*²⁰. Porównano wysokości płacowego klina podatkowego dla minimalnej oraz przeciętnej płacy²¹. Zestawiono je z wielkościami klinów dla dwukrotności oraz trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce jako reprezentantów wynagrodzeń charakterystycznych dla wysokiej klasy specjalistów i kadry zarządzającej.

W kontekście przeprowadzanych analiz istotne jest wysokie tempo wzrostu płac w Polsce w latach 2005-2020. Na początku analizowanego okresu minimalne wynagrodzenie wynosiło 849 zł (rysunek 2) i rosło w średnim tempie 7,7% rocznie, osiągając w 2020 roku wartość ponad trzykrotnie większą. Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej wzrosło zaś ponad dwukrotnie (w średnim w tempie 5,4%/rok).

Rysunek 2. Minimalne i przeciętne* wynagrodzenie w Polsce w latach 2005-2020



*Przeciętne wynagrodzenie w 2019 oraz 2020 r określono na podstawie prognozy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy wiedzy ZUS, www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/minimalne-i-przecietne-wynagrodzenie (data odczytu: 2.02.2020).

¹⁸ W przypadku zmiany stawki ubezpieczenia wypadkowego w trakcie roku składkowego (1 kwietnia) zastosowano średnią ważoną.

¹⁹ Ustawa z 14 września 2004 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2005 r. (Dz. U. z 2004 r., nr 201, poz. 2062 z późn. zm.).

²⁰ Ustawa o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2000 r., nr 26, poz. 306 z późn. zm.).

²¹ Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku kalendarzowym, ogłaszane corocznie przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, w formie komunikatu, w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej *Monitor Polski* w terminie do 7 roboczego dnia lutego każdego roku (baza wiedzy ZUS, www.zus.pl, data odczytu 2.02.2020).

2. Charakterystyka obciążeń fiskalnych wynagrodzeń w Polsce w latach 2005-2020

Wielkość i strukturę klina podatkowego determinują zasady naliczania obciążeń fiskalnych: wielkości podstaw, stawek, progów, limitów, odliczeń opodatkowania i oskładkowania.

Podstawowym, obowiązkowym świadczeniem pieniężnym osoby fizycznej jest podatek dochodowy (PIT). Osoby zatrudnione na umowę o pracę rozliczają podatek dochodowy na zasadach ogólnych z zastosowaniem progresywnej skali podatkowej. Podstawę obliczania podatku stanowi dochód (przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodu), od którego odjąć można dopuszczalne prawem odliczenia od dochodu (składki na ubezpieczenie społeczne, darowizny, stratę z lat ubiegłych). Stawki i progi podatku dochodowego od osób fizycznych, kwoty zmniejszające podatek oraz koszty uzyskania przychodu w latach 2005-2020 w Polsce zestawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Stawki i progi podatku dochodowego od osób fizycznych, kwoty zmniejszające podatek oraz koszty uzyskania przychodu w latach 2005-2020 w Polsce

Lata	Stawka I	I próg	Stawka II	II próg	Stawka III	Koszty uzyskania przychodu	Kwota zmniejszająca podatek
2005-2006	19%	37 024 zł	30%	74 048 zł	40%	1 227 zł	530,08 zł
2007	19%	43 405 zł	30%	85 528 zł	40%	1 302 zł	572,54 zł
2008	19%	44 490 zł	30%	85 528 zł	40%	1 335 zł	586,85 zł
2009-2017	18%	85 528 zł	32%	-	-	1 335 zł	556,02 zł
2018	18%	85 528 zł	32%	-	-	1 335 zł	zależna od wysokości podstawy*
2019	17,75%**	85 528 zł	32%	-	-	1 751,25 zł	zależna od wysokości podstawy*
2020	17%	85 528 zł	32%	-	-	3 000 zł	zależna od wysokości podstawy*

*X zł – dla podstawy nie przekraczającej 85 528 zł (pracownicy o wynagrodzeniu nie niższym niż płaca minimalna), $X \text{ zł} = [X \text{ zł} \cdot (\text{podstawa obliczenia podatku} - 85\,528 \text{ zł}) / 41\,472 \text{ zł}]$, gdy podstawa zawiera się w przedziale (85 528, 127 000), dla podstawy nie niższej niż 127 000 brak jest kwoty wolnej. Wysokość kwoty X to w 2018 r. 556,02, w 2019 r. – 548,30 zł, zaś w 2020 r. – 525,12 zł.

**Do września 2019 roku obowiązywały stawki podatkowe: 18% dla podstawy obliczania podatku do 85 528 zł oraz 32% dla nadwyżki ponad tę kwotę. 1 października nastąpiło obniżenie pierwszej stawki do 17%, co w wymiarze całego 2019 roku obniżyło tę stawkę do 17,75%.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Finansów, www.mf.gov.pl oraz bazy wiedzy ZUS, www.zuz.pl (data odczytu: 2.02.2020)

Analizując wielkość stawek i progów podatkowych w kontekście wielkości klina podatkowego, zauważyć należy znaczącą zmianę w 2009 roku: spadek o 1 p. p. stawki podatkowej

pierwszego przedziału podatkowego oraz likwidację II progu podatkowego z jednoczesną zmianą kwoty progowej oraz ustaleniem stawki drugiego przedziału podatkowego na poziomie 32%²².

Istotne zmiany, wpływające na wysokość klina podatkowego, zaobserwować można w ostatnich latach analizowanego okresu. Od 2018 roku uzależniono kwotę zmniejszającą podatek od wysokości podstawy opodatkowania, co wpłynęło na zwiększenie kwoty podatku pracowników z II przedziału podatkowego. Na obniżenie wysokości PIT wpłynęła natomiast znacząca zmiana wysokości kosztów uzyskania przychodu, wprowadzona w październiku 2019 roku.

Podstawową część obciążeń pracy stanowią jednak nie podatki, lecz paropodatki, a w szczególności składki na ubezpieczenia społeczne (tabela 2). Odprowadzanie składek ubezpieczeniowych ma zapewnić, w przypadku wystąpienia określonego zdarzenia, świadczenia pieniężne wypłacane okresowo (m. in. wypłaty emerytur, rent, zasiłków z tytułu choroby i macierzyństwa) bądź jednorazowo ze strony ubezpieczyciela (zasiłki z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych).

Najwyższą stopą procentową spośród składek na ubezpieczenia społeczne charakteryzują się składki na ubezpieczenia emerytalne. Ciężar ich opłacania ponosi w połowie pracodawca i ubezpieczony (pracownik). W przyjętych ramach czasowych stopy procentowe tych składek pozostawały na stałym poziomie (19,52% podstawy wymiaru).

Na zmianę wielkości klina podatkowego w analizowanym okresie miało wpływ przede wszystkim obniżenie 1 lipca 2007 roku stopy procentowej składki na ubezpieczenie rentowe. Obciążenie pracownika zostało zmniejszone o 3 p. p. do 3,5% podstawy wymiaru. W roku 2008 nastąpiło dalsze obniżenie zarówno części finansowanej przez pracodawcę (do 4,5%), jak przez pracownika (do 1,5%). 1 lutego 2012 roku przywrócono dla pracodawcy stawkę z początku analizowanego okresu w wysokości 6,5%.

²² 10 lat później wprowadzona została tzw. *danina solidarnościowa* w wysokości 4% dla nadwyżki ponad 1 mln zł, czyli *de facto* przywrócony został drugi próg podatkowy. Wynagrodzenia, skutkujące podatkiem daniny solidarnościowej, nie są jednakże uwzględniane w niniejsze analizie.

Tabela 2. Stawki paropodatków w latach 2005-2020 w Polsce

Rok	Składki na ubezpieczenia społeczne				Fundusz Pracy	FGŚP	Składka na ubezpieczenie zdrowotne
	emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe			
2005	19,52%	13%	2,45%	0,97-3,86%	2,45%	0,15%	8,5%
2006	19,52%	13%	2,45%	0,97-3,86% 0,9-3,6%***	2,45%	0,1%	8,75%
2007	19,52%	13% 10%*	2,45%	0,9-3,6% 0,67-3,6%***	2,45%	0,1%	9%
2008	19,52%	6%	2,45%	0,67-3,6%	2,45%	0,1%	9%
2009	19,52%	6%	2,45%	0,67-3,6% 0,67-3,33%***	2,45%	0,1%	9%
2010	19,52%	6%	2,45%	0,67-3,33%	2,45%	0,1%	9%
2011	19,52%	6%	2,45%	0,67-3,33%	2,45%	0,1%	9%
2012	19,52%	6% 8%**	2,45%	0,67-3,33% 0,67-3,86%***	2,45%	0,1%	9%
2013	19,52%	8%	2,45%	0,67-3,86%	2,45%	0,1%	9%
2014	19,52%	8%	2,45%	0,67-3,86%	2,45%	0,1%	9%
2015	19,52%	8%	2,45%	0,67-3,86% 0,4-3,6%***	2,45%	0,1%	9%
2016	19,52%	8%	2,45%	0,4-3,6%	2,45%	0,1%	9%
2017	19,52%	8%	2,45%	0,4-3,6%	2,45%	0,1%	9%
2018	19,52%	8%	2,45%	0,4-3,6% 0,67-3,33%***	2,45%	0,1%	9%
2019	19,52%	8%	2,45%	0,67-3,33%	2,45%	0,1%	9%
2020	19,52%	8%	2,45%	0,67-3,33% ****	2,45%	0,1%	9%

* zmiana stawki od 1 lipca 2007 r., ** zmiana stawki od 1 lutego 2012 r., *** zmiana stawek od 1 kwietnia, **** w momencie publikacji nie była znana stawka, w obliczeniach przyjęto stawkę niezmienną w ciągu roku .

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy wiedzy, www.zus.pl (data odczytu 12.02.2020).

Należy zauważyć, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest limitowana w skali roku. Nie może przewyższać trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Wielkość kwot limitu wymiaru składek w kolejnych latach analizowanego okresu prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Ograniczenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w latach 2005-2020

Rok	Limit wymiaru	Rok	Limit wymiaru
2005	72 690 zł	2013	111 390 zł
2006	73 560 zł	2014	112 380 zł
2007	78 480 zł	2015	118 770 zł
2008	85 290 zł	2016	121 650 zł
2009	95 790 zł	2017	127 890 zł
2010	94 380 zł	2018	133 290 zł
2011	100 770 zł	2019	142 950 zł
2012	105 780 zł	2020	156 810 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy wiedzy, www.zus.pl (data odczytu 12.02.2020).

W analizowanym okresie niezmiennie pozostawały stopy, finansowanych w całości przez pracownika, składek chorobowych (2,45% podstawy wymiaru), a także opłacanych jedynie przez pracodawcę składek na Fundusz Pracy. Opłacane, tylko przez pracodawcę, stawki składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, kształtowały się na stałym poziomie 0,1% podstawy wymiaru, za wyjątkiem początkowego okresu, w którym wysokość stawki była o 0,05 p. p. wyższa. Nieznaczny wpływ na kształtowanie się zmian w wielkości klina podatkowego przypisać należy opłacanym również w całości przez pracodawcę, zmianom stóp stawek składek na ubezpieczenie wypadkowe (zależnych grup działalności).

W odróżnieniu do innych parapodatków, gdzie podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie brutto, w przypadku obliczania składki na ubezpieczenie zdrowotne wynagrodzenie brutto pomniejsza się o składki na ubezpieczenia społeczne opłacane przez pracownika. Składka na ubezpieczenie zdrowotne stanowi od 2007 roku niezmiennie 9% podstawy wymiaru. W 2005 oraz 2006 roku stawka była niższa odpowiednio o 0,5 p. p. oraz 0,25 p. p.

1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa o pracowniczych planach kapitałowych²³. Brak rezygnacji pracownika z udziału w programie oznacza dla pracodawcy oraz pracownika konieczność opłacania dodatkowych składek. W opracowaniu rozpatrzono wariant wpłaty podstawowej, która w przypadku pracodawcy stanowi 1,5% wynagrodzenia brutto²⁴, dla

²³ Pracowniczy plan kapitałowy to program oszczędnościowy, tworzony przez pracodawców, który ma pozwolić pracownikom zgromadzić dodatkowy kapitał na emeryturę poprzez długoterminowe, regularne oszczędzanie.

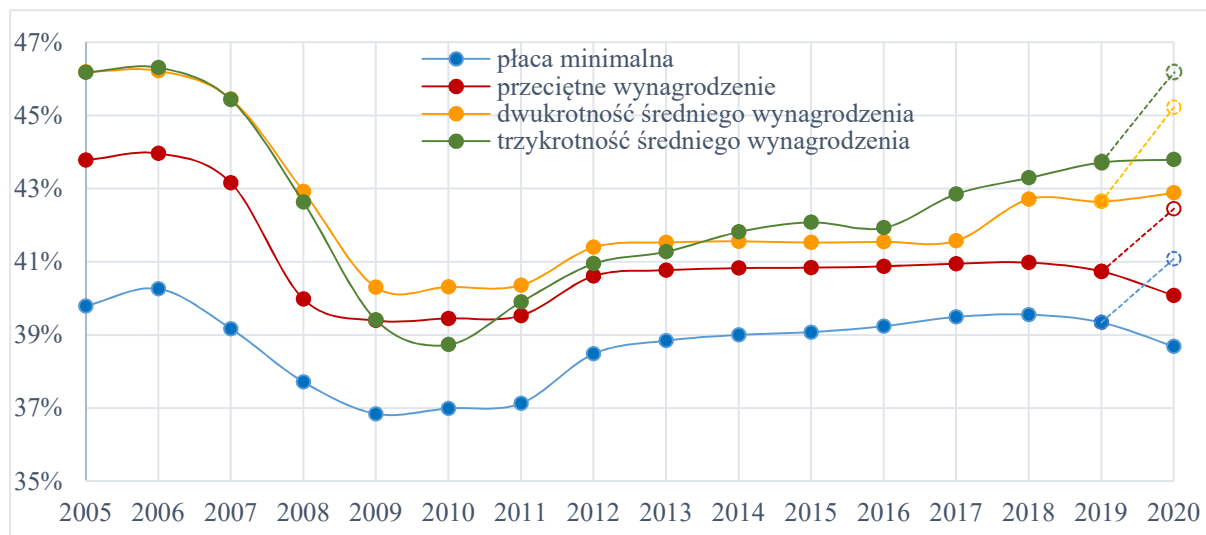
²⁴ Pracodawcy mogą dobrowolnie zwiększyć wysokość swoich wpłat do 4%.

pracownika oznacza zaś odprowadzanie składki w wysokości 2% wynagrodzenia brutto²⁵ oraz opłacanie podatku PIT od wpłaty pracodawcy.

3. Zmiany wielkości płacowego klina podatkowego w latach 2005-2020

Biorąc pod uwagę charakterystykę obciążeń fiskalnych wynagrodzeń stwierdzić należy, że wielkość płacowego klina podatkowego zależna jest od wysokości wynagrodzenia pracownika. Rysunek 3 przedstawia wyliczone wartości klina dla podstaw: płacy minimalnej, płacy średniej, dwukrotności oraz trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce w Polsce w latach 2005-2020.

Rysunek 3. Wielkość płacowego klina podatkowego dla płacy minimalnej, przeciętnego, dwukrotności oraz trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce w Polsce w latach 2005-2020*



*W 2020 roku uwzględniono możliwe uczestnictwo pracownika w PPK ze składką podstawową (linia przerywana).

Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie bazy wiedzy ZUS oraz danych Ministerstwa Finansów.

Zauważyć można, że dla przyjętych podstaw wyliczania, najwyższy poziom klina podatkowego wystąpił w 2006 roku. Najwyższą wartość 46,3% odnotowano w przypadku klina dla trzykrotności średniego wynagrodzenia. Dla przeciętnego wynagrodzenia obciążenia podatkowe i paropodatkowe stanowiły w tym roku 44,0% całkowitych kosztów pracy, natomiast wartość ta dla płacy minimalnej kształtowała się na poziomie o 3,7 p. p. niższym. Różnica pomiędzy poziomem

²⁵ Jeśli zarobki nie przekraczają 120% najniższego wynagrodzenia to wpłata na PPK może być obniżona do 0,5%. Podobnie jak pracodawcy, również pracownicy mogą dobrowolnie zwiększyć wysokość wpłat do 4%.

klina podatkowego dla płacy minimalnej oraz przeciętnej jest największa na początku analizowanego okresu – maleje od 4 p. p w 2005 do 1,4 p. p w 2020 roku.

W latach 2007-2009 nastąpiło znaczące obniżenie wartości klina podatkowego, o 3,4 p. p. dla podstawy płacy minimalnej, zaś o 4,6 p. p dla średniego wynagrodzenia w gospodarce głównie w efekcie obniżania się składki rentowej. Najbardziej widoczny spadek zaobserwować można w przypadku najwyższych dochodów, będących przed rokiem 2009 w drugim i trzecim przedziale podatkowym, dla których szczególnie odczuwalna stała się likwidacja II progu podatkowego, skutkująca obniżką stawki podatku PIT z 32% do 18%. Dla podstawy dwukrotności oraz trzykrotności średniego wynagrodzenia dało to w efekcie obniżenie klina podatkowego o odpowiednio 5,9 oraz 6,9 p. p.

W latach 2010-2018 następował nieznaczny wzrost wielkości klina podatkowego w średniorocznym tempie 0,8% w przypadku płacy minimalnej, 0,5% dla wynagrodzenia przeciętnego oraz 0,7% dla dwukrotności średniego wynagrodzenia w gospodarce. Większą dynamiką cechował się wzrost wielkości klina podatkowego dla trzykrotności średniego wynagrodzenia, gdzie tempo wzrostu kształtowało się na poziomie 1,4% na rok. Widoczny jest wzrost wartości klina w 2012 roku, głównie z powodu powiększenia składki rentowej. W kolejnych latach zmiany wielkości klina następowały w konsekwencji wysokiego tempa wzrostu wynagrodzeń w Polsce, przy zamrożeniu progów podatkowych i niezmiennych kosztach uzyskania przychodu oraz kwotach zmniejszających podatek. Zauważyć należy, że od roku 2018 roku uzależniono wartość kwoty wolnej od wysokości podstawy, czego efektem jest zmniejszenie lub brak kwoty zmniejszającej podatek dla podstaw z II przedziału podatkowego.

Od roku 2019 dla wynagrodzeń z I przedziału podatkowego zauważyć można obniżenie wielkości klina podatkowego z racji obniżenia od października stawki podatkowej o 1 p. p. oraz powiększenia kwoty kosztów uzyskania przychodu. Dla dwukrotności oraz trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce nastąpił nieznaczny wzrost wielkości klina podatkowego, albowiem zmiana tych parametrów nie była na tyle duża, aby zrekompensować brak podwyższenia progu podatkowego, przy rosnącej kwocie wynagrodzenia.

W 2020 roku udział pracownika w programie pracowniczych planów kapitałowych wiąże się (przy opłacaniu składki podstawowej) ze wzrostem wielkości klina średnio o 2,4 p. p., co przedstawiono przerywaną linią na rysunku 3. Dla wynagrodzenia minimalnego oznacza to wzrost do 41,1%²⁶, która przewyższa dla tej podstawy najwyższą notowaną do tego roku wartość

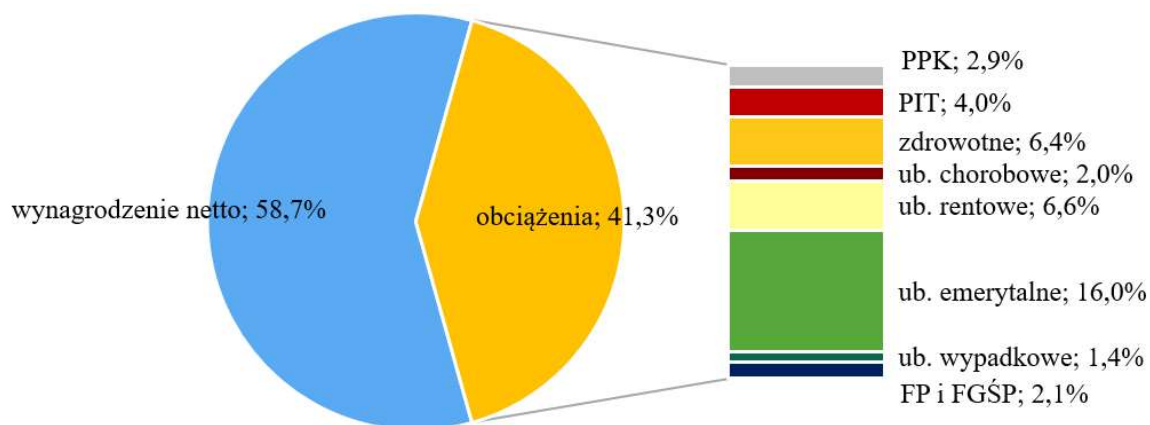
²⁶ W przypadku możliwego obniżenia dla tej podstawy wpłaty na PPK do 0,5%, klin podatkowy osiągnąłby również najwyższą notowaną od 2005 roku wartość w wysokości 40,6%.

w przyjętych ramach czasowych. Każda złotówka otrzymana przez pracownika o minimalnym wynagrodzeniu oznacza dla pracodawcy wydatek 1,70 zł, w przypadku zarabiającego średnią krajową – 1,74 zł, zaś w przypadku specjalistów o wynagrodzeniu równym dwukrotności oraz trzykrotności średniego wynagrodzenia – odpowiednio 1,83 zł oraz 1,86 zł.

4. Analiza wielkości i struktury płacowego klina podatkowego w 2020 roku

W 2020 roku wynagrodzenie otrzymywane „na rękę” przez pracownika o płacy minimalnej, który uczestniczy w PPK, stanowi niespełna 59% całkowitych kosztów pracy z tytułu wynagrodzeń (rysunek 4). Analizując strukturę płacowego klina podatkowego trzeba zwrócić uwagę, że podatek dochodowy stanowi 4% wynagrodzenia ubruttowionego, czyli 9,8% wszystkich obciążeń fiskalnych. Ubezpieczenie zdrowotne to 15,4% klina podatkowego (tzn. 6,4% kosztów pracy z tytułu wynagrodzeń). Składki ZUS stanowią 67,9% podatków i paropodatków (28% całkowitych kosztów), zaś wpłaty na PPK to 6,9% klina podatkowego tzn. 2,9% kosztów pracy.

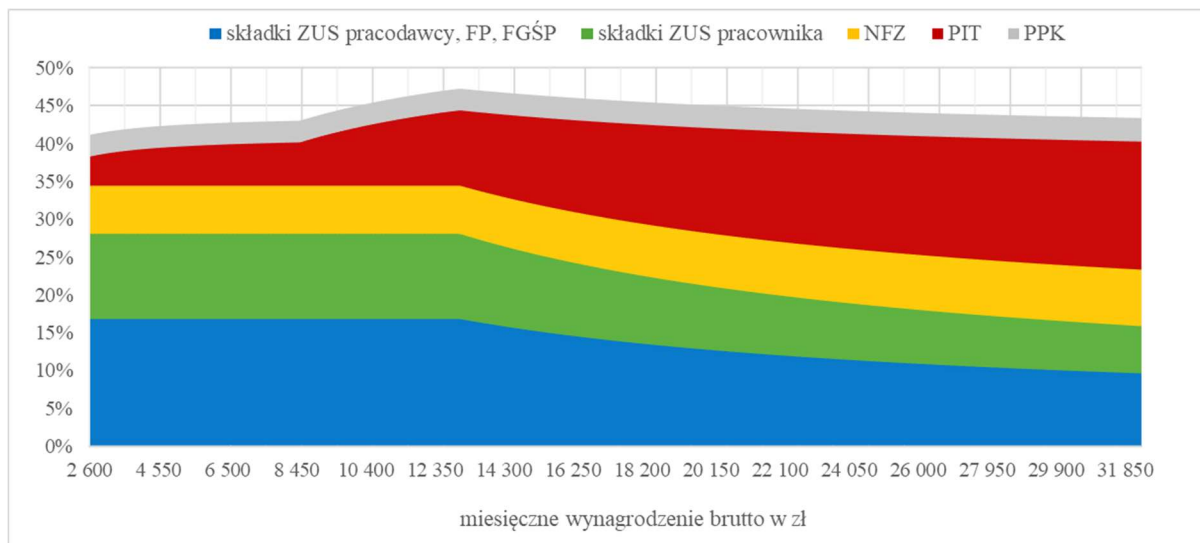
Rysunek 4. Struktura rocznych kosztów pracy pracownika z tytułu wynagrodzeń (100%=wynagrodzenie ubruttowione) z uwzględnieniem składowych płacowego klina podatkowego przy minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto w 2020 roku



Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie bazy wiedzy ZUS oraz danych Ministerstwa Finansów.

Płacowy klin podatkowy, wynikający z obciążeń fiskalnych nakładanych na wynagrodzenia, jest w 2020 roku wysoki dla wszystkich poziomów wynagrodzeń osiągając wartości w granicach od 41,1% do 47,2% (rysunek 5). W przypadku rezygnacji pracownika z udziału w PPK klin podatkowy kształtuje się w zakresie od 38,7% do 44,9%. Mało uświadamiany jest fakt, że maksymalny klin podatkowy występuje dla płacy brutto 13 050 zł.

Rysunek 5. Wielkość i składowe klina podatkowego w 2020 roku w zależności od miesięcznego wynagrodzenia brutto



Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie bazy wiedzy ZUS oraz danych Ministerstwa Finansów.

Zauważyć można nieznaczną progresję wielkości klina płacowego dla podatników z pierwszego przedziału podatkowego²⁷, dzięki funkcjonowaniu kwoty zmniejszającej podatek i kosztu uzyskania przychodu. Zróżnicowanie o wielkości niespełna 3,2 p. p. to efekt wyłącznie różnic w podatku dochodowym. Po przekroczeniu progu podatkowego skala progresji obciążeń fiskalnych wzrasta do 6,1 p. p. nie tylko z powodu wyższej stawki podatkowej, ale również z racji malejącej do zera kwoty zmniejszającej podatek.

Podkreślić należy wyraźnie znaczenie istnienia limitu ograniczającego odprowadzanie składek ZUS. Widać wyraźnie, że po jego przekroczeniu, wielkość klina podatkowego powoli maleje. Biorąc pod uwagę rozważaną możliwość likwidacji ograniczenia wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, brak limitu skutkowałoby rosnącą wielkością klina podatkowego w funkcji wynagrodzeń – dla wynagrodzenia brutto 21 300 zł klin przekroczyłby wartość 50%.

Wraz ze wzrostem wynagrodzeń znacząco zmienia się struktura podatków i paropodatków. Zaczyna znacząco wzrastać udział podatku PIT w klinie podatkowym. Dla płacy minimalnej wynosi on, jak już wspomniano, 9,2% obciążeń fiskalnych, dla płacy przeciętnej 12,2%, dla jej dwukrotności 17,6%, zaś dla jej trzykrotności 25,5%. Paropodatki naliczane do wynagrodzeń brutto, odprowadzane jedynie przez pracodawcę (składki ZUS, FP, FGŚP pracodawcy) stanowią dla

²⁷ Według danych Ministerstwa Finansów 97% Polaków rozliczało w 2018 roku się w niższym progu podatkowym.

podatników z I przedziału podatkowego ponad 38% obciążeń fiskalnych. Składki ZUS odliczane z wynagrodzeń brutto pracownika stanowią w tym zakresie nie mniej niż 25% klina podatkowego.

Należy przy tym wspomnieć, że wielkość klina podatkowego zależna jest od formy zatrudnienia. Obciążenia paropodatkowe osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą obejmują obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne: emerytalne w wysokości 19,52% podstawy, rentowe (8%), wypadkowe (1,67%²⁸) wraz ze składką na Fundusz Pracy (2,45%) oraz dobrowolną składkę na ubezpieczenie chorobowe (2,45%). Podstawę do naliczenia składek ZUS stanowi przy tym kwota zadeklarowana, nie niższa niż 60% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, co w 2020 roku stanowi kwotę 3 136,20 zł. Składki ZUS (wraz z dobrowolną składką chorobową) mogą więc wynosić miesięcznie 992,31 zł, niezależnie od wielkości przychodu. Obowiązkowa dla przedsiębiorców składka na ubezpieczenie zdrowotne również może być płacona w stałej kwocie – podstawa wymiaru wynosi nie mniej niż 75% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w IV kw. roku poprzedniego. W 2020 roku to 4 026,01 zł, składka zaś stanowi 9% tej kwoty, czyli miesięcznie 362,34 zł. Dodatkowo osoby prowadzące działalność gospodarczą mają prawo do wyboru 19% stawki liniowej opodatkowania podatkiem dochodowym. W efekcie klin podatkowy w obecnym kształcie sprzyja rezygnacji z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez osoby osiągające wysokie zarobki na rzecz wykonywania tożsamej pracy w oparciu o prowadzoną działalność gospodarczą.

Podsumowanie

W latach 2005-2020 klin podatkowy w Polsce kształtował się na wysokim poziomie dla wszystkich poziomów wynagrodzeń. Dla przeciętnego wynagrodzenia obciążenia podatkowe i paropodatkowe stanowiły w przyjętych ramach czasowych od 39,5% do 44% całkowitych kosztów pracy. Klin podatkowy dla wynagrodzeń osób o minimalnej płacy przyjmował wartości średnio o 2,1 p. p. niższe, przy czym na początku analizowanego okresu stopień progresji był znacząco większy niż obecnie.

Progresja wielkości klina podatkowego na początku skali wynagrodzeń wynika z konstrukcji podatku dochodowego – istnienia różnych stawek i progów podatkowych oraz funkcjonowania kwoty zmniejszającej podatek i kosztu uzyskania przychodu. Istnienie limitu ograniczającego

²⁸ Jest to stopa procentowa właściwa dla płatników składek zgłaszających w poprzednim roku kalendarzowym do ubezpieczenia wypadkowego przeciętnie miesięcznie mniej niż 10 osób.

odprowadzanie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, skutkuje natomiast malejącą wielkością klina podatkowego dla wynagrodzeń przekraczających w skali roku ustalony próg.

W 2020 roku, w sytuacji uczestnictwa pracownika w wariantcie podstawowym PPK, poziom klina podatkowego zbliżył się do poziomu notowanego 15 lat wcześniej. Pomimo zmian w ostatnich latach analizowanego okresu, wpływających na obniżenie wysokości PIT, klin podatkowy dla płacy minimalnej przewyższył wysokość notowaną w 2005 roku.

Wysoki klin podatkowy oznaczać może, zwłaszcza dla osób o niższych kwalifikacjach i potencjalnie najmniej zarabiających, ucieczkę w szarą strefę. Wysokie koszty pracy i brak możliwości wytworzenia produktu o wartości wyższej niż całkowity koszt pracy obniża bowiem popyt na pracę (w szczególności w sytuacji szokowej na rynku pracy). Z drugiej strony, niskie, legalne wynagrodzenie, faktycznie otrzymywane przez pracownika, wpływa negatywnie na podaż pracy, zwłaszcza w sytuacji łatwej dostępności świadczeń społecznych. Klin podatkowy w obecnym kształcie negatywnie wpływa na rynek pracy i na utrzymanie pracy przede wszystkim osób o niższych kwalifikacjach.

Przy najwyższej skali obciążeń podatkowych i paropodatkowych płac, uzyskiwanych na podstawie umowy o pracę, naturalna wydaje się chęć ich racjonalizacji. Wraz ze wzrostem wynagrodzeń, wzrasta atrakcyjność innych form zatrudnienia, wybór których oznacza w konsekwencji mniejsze wpływy budżetu państwa i Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przez istotne zróżnicowanie fiskalnych obciążeń pracy traci więc gospodarka.

Fundamentalne znaczenie dla wielkości klina podatkowego ma, nie tyle podatek dochodowy od osób fizycznych, co składki związane z ubezpieczeniami. Aby więc dokonać znaczącej obniżki klina podatkowego należy przede wszystkim obniżyć paropodatkowe obciążenia pracy, czego przykładem może być zmniejszenie o 7 p. p. stawki ubezpieczenia rentowego w latach 2007-2008.

Brak limitu odprowadzania składek ZUS, poprzez zwiększenie kosztów pracy, uderzyłby w branżę, gdzie są najwyższe płace – firmy pracujące nad innowacyjnymi produktami i technologiami, zatrudniające poszukiwanych na rynku pracy specjalistów. Konsekwencją wprowadzenia powyższej zmiany mogłaby być, zamiast planowanych, większych wpływów, rezygnacja z zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę przez osoby osiągające wysokie wynagrodzenia na rzecz wykonywania tożsamej pracy w oparciu o prowadzoną działalność gospodarczą lub odpływ wysokiej klasy specjalistów do krajów oferujących niższe koszty płacy.

Konieczne jest uproszczenie systemu podatkowego. Skomplikowane zasady, wielość składek, brak jednej podstawy opodatkowania i oskładkowania utrudniają zrozumienie zasad rozliczania danin oraz właściwej wyceny uzyskiwanych w wyniku ich płacenia świadczeń.

Literatura

- [1] Arak P., *Jak naprawić klin podatkowy w Polsce*, Polityka Insight 2016, dokument elektroniczny: www.politykainsight.pl/multimedia/_resource/res/20105881.
- [2] Gärtner M., *Macroeconomics*, Financial Times / Prentice Hall, second edition, 2006.
- [3] Owsiak S., *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2005.
- [4] Rosiński R., *Zmiany wielkości klina podatkowego w Polsce w latach 1999-2009*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, 2009 nr 549.
- [5] Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. - ordynacja podatkowa, Dz. U. z 1997 r., nr 137, poz. 926 z późn. zm.
- [6] Wiktor J. W., *Koszty pracy w przedsiębiorstwach*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1991.
- [7] Zgierska A. (red.), *Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2018.
- [8] Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 1991 r., nr 80, poz. 350 z późn. zm.).
- [9] Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r., nr 1, poz. 1, z późn. zm.).
- [10] Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1998 r., nr 137, poz. 887 z późn. zm.).
- [11] Ustawa o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2000 r., nr 26, poz. 306 z późn. zm.).
- [12] Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2004 r., nr 210, poz. 2135 z późn. zm.).
- [13] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., nr 69 poz. 415 z późn. zm.).
- [14] Ustawa z 14 września 2004 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2005 r. (Dz. U. z 2004 r., nr 201, poz. 2062 z późn. zm.).
- [15] Ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215 ze zm.).
- [16] www.zus.pl/
- [17] www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/minimalne-i-przecietne-wynagrodzenie
- [18] www.mf.gov.pl

Streszczenie

Koszty pracy i związane z nimi płacowy klin podatkowy to ekonomiczno-społeczny problem o otwartym charakterze. Celem artykułu jest analiza kształtu i ocena progresji płacowego klina podatkowego w Polsce za okres 15 lat. Składowe klina podatkowego wyznaczono dla pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Dla potrzeb analizy przyjęto minimalną, przeciętną płacę, a także dwukrotność oraz trzykrotność przeciętnego wynagrodzenia w polskiej gospodarce.

W badanym okresie wysokość klina podatkowego kształtowała się na wysokim poziomie dla wszystkich poziomów wynagrodzeń i stanowiła od 39,5% do 44% całkowitych kosztów pracy. Progresja wielkości klina podatkowego wynika ze wzrostu parapodatkowych obciążeń pracy. Aby znacząco obniżyć klin podatkowy w Polsce należy dokonać redukcji wysokości składek związanych z ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnymi.