

Anna Krajewska  
Uniwersytet Łódzki  
e-mail: annakraj@uni.lodz.pl

Stefan Krajewski  
Uniwersytet Łódzki  
e-mail: stefkraj@uni.lodz.pl

## **Koszty pracy w Polsce – mity i fakty**

Od początku transformacji polskiej gospodarki funkcjonuje wiele opinii o kosztach pracy, często nie znajdujących pokrycia w rzeczywistości. Opinie te są ponadto sprzeczne. Niski poziom płac jest traktowany jako czynnik zwiększający konkurencyjność gospodarki i wysuwany jako ważny argument świadczący o atrakcyjności Polski dla inwestorów zagranicznych. Z drugiej zaś strony, zwłaszcza w gronie przedsiębiorców i w ich organizacjach dużo mówi się o wysokich kosztach pracy w Polsce jako przyczynie bezrobocia i rozwoju szarej strefy.

Celem artykułu jest „zderzenie” tych obiegowych opinii z danymi statystycznymi dotyczącymi Polski i nowych członków Unii Europejskiej oraz krajów „starej” Unii Europejskiej. Bazę statystyczną stanowią publikacje OECD, Eurostatu i GUS oraz raport Banku Światowego dotyczący konkurencyjności polskiej gospodarki. Podejmujemy próbę weryfikacji ośmiu mitów dotyczących kosztów pracy w Polsce.

1. Argument o taniej sile roboczej jako czynniku decydującym o atrakcyjności Polski jako miejsca lokat kapitału zagranicznego odgrywa, zwłaszcza w ostatnich latach coraz mniejszą rolę.
2. Opinie o wysokich kosztach pracy w Polsce (głównie ze względu na wysokie składki ZUS i stawki PIT) wyrażane są często bez odwoływania się do porównań międzynarodowych, w tym także do najbliższych sąsiadów Polski: krajów nadbałtyckich, Czech, Węgier.
3. Argument, że wysokie koszty pracy prowadzą do wzrostu szarej strefy nie wytrzymuje konfrontacji przy porównaniach: „stara” Unia Europejska i nowe kraje członkowskie.
4. Hipoteza, że wysokie koszty pracy działają inflacyjogennie, nie uwzględnia osiągnięć w zwalczaniu inflacji w Polsce oraz relacji między tempem wzrostu płac nominalnych i cen.
5. Hipoteza, że wysokie koszty pracy hamują rozwój inwestycji i tworzenie nowych miejsc pracy nie znajduje potwierdzenia w faktach ze względu na niski (w porównaniu z innymi krajami) poziom współczynnika opłacenia wzrostu wydajności pracy.
6. Obniżanie kosztów pracy traktowane jest powszechnie jako czynnik wpływający na spadek stopy bezrobocia, tymczasem w Polsce koszty pracy spadają a bezrobocie rośnie.
7. Ważnym elementem kosztów pracy są świadczenia socjalne finansowane przez pracodawców. Często wyrażany jest pogląd, że wraz z urynkowaniem polskiej gospodarki

następuje ograniczenie tych świadczeń. Badania empiryczne prowadzone przez różne zespoły nie potwierdzają jednoznacznie tej opinii.

8. Obawy o masowy odpływ taniej i dobrze wykwalifikowanej siły roboczej do Europy Zachodniej nie sprawdziły się (do Polski napływa natomiast dużo taniej siły roboczej ze Wschodu, a także wysokowykwalifikowani fachowcy z Zachodu).

## **Mit pierwszy – niskie koszty pracy zwiększają pozycję konkurencyjną gospodarki oraz decydują o atrakcyjności Polski jako miejsca lokat kapitału zagranicznego**

Koszty pracy w Polsce są niskie, nawet kilka razy niższe niż w krajach Europy Zachodniej. Koszty pracy rozumiane jako wynagrodzenie brutto i składka na ubezpieczenie społeczne wynosiły w 2002 r. 16.268 USD, podczas gdy w Niemczech 42.197 USD, czyli 2,6 raza więcej. Dystans ten powoli zmniejsza się. W 2000 r. koszty pracy były w Polsce o 2,76 raza niższe niż w Niemczech (tabela 1).

Tabela 1. Koszty pracy<sup>a</sup> na 1 zatrudnionego (w USD)

<b>Kraj</b>	<b>2000</b>	<b>2002</b>
Niemcy	38.945	42.197
Francja	29.421	32.856
Hiszpania	24.655	27.156
Czechy	17.832	18.631
<b>Polska</b>	<b>14.100</b>	<b>16.268</b>
Portugalia	14.569	15.376
Słowacja	13.145	13.249
Węgry	12.400	11.934

<sup>a</sup> płace brutto + składka na ubezpieczenie społeczne

Źródło: rok 2000 – *Revenue Statistics 1965–2001*, OECD, Paris 2002, s. 33; rok 2002 – *Polska – Zbieżność z Europą – Konieczność wzrostu wydajności. projekt*, Bank Światowy 14 maja 2004, s. 39.

Jeszcze wyraźniej różnice w kosztach pracy w Polsce i innych krajach uwidaczniają się przy porównaniu godzinowym kosztów pracy, czyli rocznych kosztów pracy podzielonych przez ogólną liczbę przepracowanych godzin.

Z danych Eurostatu (tabela 2) wynika, że w 2002 r. jednostkowe koszty pracy w Polsce wynosiły 4,48 euro za 1 godz., przy średniej w UE-15 wynoszącej 22,21 euro. Najwyższe koszty pracy odnotowano w Szwecji (28,56 euro) i Danii (27,10 euro).

Równocześnie jednak we wszystkich (poza Słowenią) krajach Europy Centralnej i Wschodniej, które ostatnio weszły do Unii Europejskiej godzinowe koszty pracy są niższe niż w Polsce. Przy zbliżonej wydajności pracy na 1 zatrudnionego w Polsce, Czechach i na Węgrzech (ok. 17 tys. euro na 1 zatrudnionego, godzinowe koszty pracy są równe: 4,48 euro w Polsce, 3,90 euro w Czechach i 3,83 euro na Węgrzech. Niższą wydajność notuje się w krajach nadbałtyckich, ale też godzinowe koszty pracy są dużo niższe: 2,42 euro

w Łotwie, 2,71 euro w Litwie i 3,03 euro w Estonii. Kraje te są więc atrakcyjniejsze dla zagranicznych inwestorów.

T a b e l a 2. Koszty pracy i wydajność pracy w UE-15 i UE-25 (2002 r.)

Kraje	Koszty pracy (w euro za 1 godz.) <sup>a</sup>	Wydajność pracy na jednego zatrudnionego <sup>b</sup> (w tys. euro)
UE-25 <sup>c</sup>	19.09	51.9
UE-15	22.21	57.6
Austria	23.60	63.1
Dania	27.10	68.0
Francja	24.42	65.6
Finlandia	22.13	64.3
Grecja	11.62	39.8
Hiszpania	14.22	45.9
Holandia	22.99	55.6
Irlandia	17.31	81.6
Luksemburg	24.61	90.5
Niemcy	26.34	56.9
Portugalia	8.13	.
Szwecja	28.56	64.4
Wielka Brytania	23.85	58.1
Włochy	18.99	56.5
Czechy	3.90	17.3
Estonia	3.03	12.0
Litwa	2.71	12.9
Łotwa	2.42	10.7
<b>Polska</b>	<b>4.48</b>	<b>16.9</b>
Słowacja	3.06	13.3
Słowenia	8.98	25.4
Węgry	3.83	17.0

<sup>a</sup> Roczne koszty pracy podzielone przez ogólną liczbę przepracowanych godzin

<sup>b</sup> Roczna wartość produkcji dodanej wytworzone przez 1 pracownika

<sup>c</sup> bez Cypru i Malty

Ź r ó d ł o: Eurostat 2004, przytaczamy za: M. Chałas, *Unia Europejska w liczbach*, Instytut Europejski w Łodzi, Łódź 2005, s. 41 i 43.

W porównaniach dotyczących konkurencyjności gospodarki bardzo spektakularnie wypada Irlandia: godzinowe koszty pracy są co prawda prawie 4-krotnie wyższe niż w Polsce (17,31 euro), ale wydajność pracy na 1 zatrudnionego jest 5-krotnie wyższa (81.6 tys. euro).

Wniosek, jaki można z tych danych wyciągnąć jest następujący: mimo niskich kosztów pracy Polska jest mało konkurencyjna zarówno w porównaniu z Irlandią i niektórymi krajami Unii Europejskiej o wysokich płacach, ale także o wysokiej wydajności pracy, jak i w porównaniu z krajami, które ostatnio zostały włączone do Unii Europejskiej.

Na konkurencyjność gospodarki i atrakcyjność kraju dla kapitału zagranicznego poza kosztami pracy wpływa ponadto wiele czynników. Wśród najważniejszych wymienić należy: poziom infrastruktury, dostęp przedsiębiorstw do usług finansowych, ramy instytucjonalne i legislacyjne, stabilność i przejrzystość systemu podatkowego, wydajność sądownictwa i egzekucji postanowień umów, nakłady na B+R i edukację. Z raportu Banku Światowego dotyczącego konkurencyjności polskiej gospodarki i oceny klimatu inwestycyjnego wynika, że wszystkie wymienione wyżej czynniki decydujące o konkurencyjności kształtują się w Polsce na poziomie niższym niż przeciętny dla krajów Europy Centralnej i Wschodniej, które znalazły się w Unii Europejskiej (UE-8)<sup>1</sup>.

Źle też zostały ocenione zmiany strukturalne w Polsce na tle zmian zachodzących w innych krajach UE-8. W raporcie stwierdzono: „Polska wydaje się być „zamknięta” w dość tradycyjnym schemacie specjalizacji przemysłowej (branże nie wymagające wysokich kwalifikacji, za to związane z dużym nakładem pracy) i handlowej w układzie zbliżonym do spotykanego w Rumunii lub Bułgarii. Z kolei inne nowe kraje członkowskie wykazują nieco bardziej dynamiczne podejście do integracji z europejskim systemem podziału pracy. Szczególnie Węgry, Czechy, Słowacja, a także Estonia stosunkowo szybko nadrabiają zaległości w technologii i bardziej wymagających branżach gospodarki”<sup>2</sup>.

## **Mit drugi – na wysokie koszty pracy w Polsce wpływają wysokie składki ZUS i wysoki podatek od wynagrodzeń**

Są to typowe argumenty przedsiębiorców postulujących obniżanie składek i podatków. Rzeczywiście obciążenia te są w Polsce wysokie. W 2002 r. stanowiły one 43% kosztów pracy (tabela 3). Wyższe obciążenia odnotowano jednak w tym czasie zarówno w niektórych starych krajach Unii Europejskiej (np. 51% w Niemczech, 48% we Francji), jak i wśród nowych członków Unii Europejskiej (46% na Węgrzech).

Składki na ubezpieczenie społeczne stanowią poważny udział w kosztach pracy w UE-15. Wyjątkowo niskie są zaledwie w trzech krajach: Danii, Irlandii i Wielkiej Brytanii<sup>3</sup>. Z porównania wysokości składek w 1997 r. i 2000 r. (tabela 4) wynika, że częstsze są przypadki podnoszenia składek niż ich obniżania.

Ważną miarą stopnia fiskalizacji gospodarki jest nie tylko wysokość składki, ale także jej udział w relacji do PKB. Z danych przedstawionych w tabeli 5 i tabeli 6 wynika, że w większości krajów Unii Europejskiej udział składek jest wysoki i względnie stabilny, np. wynosi ponad 16% PKB we Francji i Holandii, ok. 15% w Szwecji, Niemczech, Austrii, Czechach i Słowenii. Na tym tle udział składek na ubezpieczenia społeczne w Polsce utrzymujący się od początku transformacji na poziomie 9,6% PKB jest relatywnie niski.

---

<sup>1</sup> *Polska – Zbieżność z Europą – Konieczność wzrostu wydajności. Ocena klimatu inwestycyjnego*, Projekt raportu, Bank Światowy, Warszawa, 10 maja 2004 r.

<sup>2</sup> Tamże, s. 19.

<sup>3</sup> W krajach o niskich składkach ubezpieczeniowych ciężar zapewnienia podstawowych potrzeb socjalnych spoczywa na pozostałych elementach systemu podatkowego, a zwłaszcza na podatku od dochodów osobistych ludności (w Danii np. wpływy z tego tytułu stanowią ponad połowę dochodów budżetowych).

T a b e l a 3. Podatek PIT i składka na ubezpieczenie społeczne w 2002 r.  
(jako % kosztu pracy)

Kraj <sup>a</sup>	PIT	Składka na ubezpieczenie społeczne		Razem (w %)
		pracownik	pracodawca	
Niemcy	17	17	17	51
Francja	9	9	29	48
Węgry	13	9	24	46
Czechy	8	9	26	43
<b>Polska</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>43</b>
Słowacja	5	9	28	42
Hiszpania	10	5	23	38
Portugalia	4	9	19	32

<sup>a</sup> Kraje podano według zmniejszającego się obciążenia kosztów pracy

Ź r ó d ł o: *Polska – Zbieżność z Europą – Konieczność wzrostu wydajności... op.cit.*, s. 39.

T a b e l a 4. Składki na ubezpieczenie społeczne pokrywane przez  
pracownika i pracodawcę w UE-15 w 1997 r. i 2000 r.  
(jako % kosztu pracy)

Kraje	1997			2000		
	składka na ubezpieczenie społeczne			składka na ubezpieczenie społeczne		
	pokrywana przez pracownika	pokrywana przez pracodawcę	łącznie	pokrywana przez pracownika	pokrywana przez pracodawcę	łącznie
Austria	14	24	38	14	24	38
Belgia	10	26	36	11	25	36
Dania	10	0	10	12	0	12
Finlandia	6	20	26	6	21	27
Francja	13	29	42	9	29	38
Grecja	12	22	34	12	22	34
Hiszpania	5	24	29	5	23	28
Holandia	30	7	37	25	14	39
Irlandia	5	11	16	5	11	16
Luksemburg	11	12	23	12	12	24
Niemcy	17	17	34	17	17	34
Portugalia	9	19	28	9	19	28
Szwecja	4	25	29	5	25	30
Wielka Brytania	8	9	17	7	9	16
Włochy	7	32	39	7	25	32

Ź r ó d ł o: 1997 r. – *OECD Economic Surveys: Poland*, OECD, Paris 1997, s. 167.

2000 r. – *Revenue Statistics. Special Features: Social Security Contributions*, OECD, Paris 2002.

Tabela 5. Składki na ubezpieczenie społeczne w UE-15  
(jako % PKB)

Kraje	1997	2000
Austria	15.2	14.9
Belgia	14.6	14.1
Dania	1.6	2.3
Finlandia	11.7	11.8
Francja	18.3	16.6
Grecja	10.7	11.4
Hiszpania	11.8	12.4
Holandia	17.9	16.1
Irlandia	4.2	4.3
Luksemburg	11.8	10.7
Niemcy	15.5	14.8
Portugalia	8.9	8.9
Szwecja	15.2	15.2
Wielka Brytania	6.1	6.2
Włochy	14.9	12.0
UE	11.9	11.5

Źródło: 1997 r. – *OECD Economic Survey: Norway*, OECD, Paris 2000, s. 98. 2000 r. – *Revenue Statistics 1965–2001*, OECD, Paris 2002, s. 72.

Tabela 6. Składki na ubezpieczenie społeczne w UE-8  
(jako % PKB)

Kraje	w latach	
	1991–1995	1999–2002
Czechy	15.8	15.0
Estonia	8.1	11.0
Litwa	6.9	7.7
Łotwa	12.0	9.2
<b>Polska</b>	<b>9.6</b>	<b>9.6</b>
Słowacja	10.3	12.7
Słowenia	12.5	15.5
Węgry	13.5	11.3

Źródło: M.H. Grabowski, *Overview at Tax Reforms-challenge of Transition, Integration and beyond*, referat na konferencję: Reverse Learning, Rzeszów–Łańcut, 15–16 kwietnia 2005 r.

Wysoki, a w wielu krajach rosnący udział składek na ubezpieczenia społeczne w relacji do PKB wynika z szerokiego zakresu świadczeń socjalnych oraz dużej liczby emerytów, rencistów, bezrobotnych i osób korzystających z zasiłków socjalnych. Równocześnie jednak powszechnie dostrzegane są negatywne następstwa wysokich składek (wysokie koszty pracy, spadek stopy zysków, zmniejszenie konkurencyjności gospodarki). Starzenie się społeczeństw zachodnich jeszcze problemy te potęguje. Dokonywanie „ciąć” socjalnych wszędzie jednak wywołuje poważne opory społeczne, co sprawia, że zmiany dokonywane są bardzo wolno.

## **Mit trzeci – wysokie koszty pracy prowadzą do wzrostu rozmiarów szarej strefy**

Jednym z ulubionych argumentów zwolenników obniżania podatków oraz składek na ubezpieczenia społeczne w Polsce jest wysoki udział szarej strefy w gospodarce. Obniżenie podatków i składek sprzyjałoby „ujawnieniu się” znacznej części przedsiębiorców, płaciliby oni podatki i składki, co doprowadziłoby do wzrostu dochodów budżetowych.

Chociaż faktycznie wysokie obciążenia podatkowe sprzyjają rozwojowi szarej strefy, w rzeczywistości przyczyn tych jest znacznie więcej. Wymienić należy m.in. takie przyczyny jak:

- słaby i niesprawnie działający system administracji podatkowej sprawiający, że ściągalność podatków jest niska, a sankcje niewielkie;
- nieefektywne, skorumpowane instytucje rządowe oraz powiązania między politykami i biznesem sprzyjające prowadzeniu nielegalnej działalności;
- nadmiernie zbiurokratyzowane regulacje administracyjne i legislacyjne;
- słabo rozwinięty system bankowy sprawiający, że środki niezbędne do finansowania działalności gospodarczej pochodzą często ze źródeł nielegalnych;
- wysoka stopa bezrobocia i słaby system zabezpieczenia społecznego sprzyjający podejmowaniu nielegalnej pracy;
- duży zakres gospodarki naturalnej (w małych miasteczkach, na wsi) umożliwiający wegetację i utrzymywanie się z dorywczych zajęć.

W transformujących się gospodarkach szara strefa zaczęła szybko rosnąć już w początkowej fazie przekształceń systemowych, stanowiąc 23,4% PKB w krajach Europy Środkowej i Wschodniej oraz 32,9% w krajach byłego Związku Radzieckiego. Na przełomie lat 2000–2001 udział szarej strefy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej wzrósł do 29,2%, a w krajach byłego ZSRR aż do 44,8%, w niektórych krajach przekraczając nawet 60% (Azerbejdżan, Kazachstan). Warto podkreślić, że w krajach nadbałtyckich, podawanych jako wzór prostych, niskich podatków szara strefa jest bardzo rozległa: w latach 2000–2001 wynosiła 39,1% w Estonii, 39,6% na Łotwie i 29,4% na Litwie. Udział szarej strefy w krajach Europy Zachodniej jest natomiast dosyć stabilny, w wielu krajach (Niemcy, Holandia, Francja) nie przekracza 10%, chociaż tam obciążenia podatkowe i składki na ubezpieczenia społeczne są względnie wysokie<sup>4</sup>.

## **Mit czwarty – wysokie koszty pracy działają inflacjogenicznie**

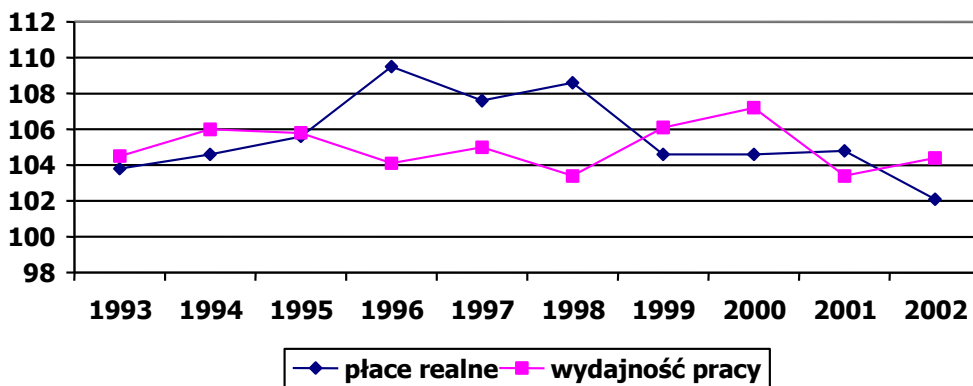
Mit o inflacjogenicznym charakterze kosztów pracy nawiązuje do spirali płacowo-cenowej, kiedy to wzrost płac prowadzi do wzrostu cen towarów, który z kolei stanowi argument do nacisku związków zawodowych do wzrostu wynagrodzeń. Podobną spiralę uruchamia wzrost kosztów pracy, jednak pod warunkiem, że producenci mogą wzrost kosztów przerzucić na wzrost cen. Z danych GUS obejmujących okres od 1992 r. do 2004 r.

---

<sup>4</sup> F. Schneider, *The Size and Development of the Shadow Economies and Shadow Economy Labour Force of 22 Transition and 21 OECD Countries: What Do We Really Know?* referat na konferencję: Unofficial Activities in Transition Countries: Ten Years of Experience, Institute za Jarne Financije, Zagreb, 18–19.10.2000.

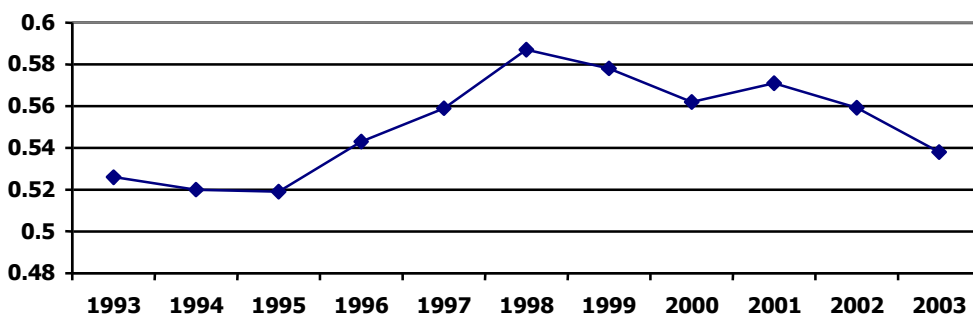
wynika, że tempo wzrostu płac realnych było (z wyjątkiem lat 1996–1998) niższe niż tempo wzrostu wydajności pracy (rysunek 1). W okresie tym spadał też udział płac w produkcji (rysunek 2). Zresztą sukcesy w zwalczaniu inflacji w Polsce wskazują, że argument ten nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości.

R y s u n e k 1. Dynamika płac realnych i wydajności pracy w Polsce w latach 1993–2002 (rok pop. = 100)



Źródło: *Biuletyn Statystyczny GUS*, różne wydania z lat 1994–2003, strona internetowa: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).  
Przytaczam za J. Stasiak „Koszty pracy w Polsce w latach 1993–2003” przygotowane do druku w *Folia Oeconomica Acta Universitatis Lodziensis*.

R y s u n e k 2. Udział płac w produkcji w gospodarce polskiej w latach 1993–2003



Źródło: *Biuletyn Statystyczny GUS*, różne wydania z lat 1994–2003, strona internetowa: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).  
Przytaczam za J. Stasiak „Koszty pracy w Polsce w latach 1993–2003” przygotowane do druku w *Folia Oeconomica Acta Universitatis Lodziensis*.



## Mit piąty – wysokie koszty pracy hamują rozwój inwestycji, a więc utrudniają stworzenie nowych miejsc pracy

Dane statystyczne nie podlegają też powszechnie głoszonego przez przedsiębiorców poglądu, że wysokie koszty pracy hamują rozwój inwestycji, co utrudnia tworzenie nowych miejsc pracy.

Z porównania tempa wzrostu wydajności pracy w sektorze biznesu w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej (tabela 7) ze zmianami jednostkowych kosztów pracy (tabela 8) wynika, że Polska znajduje się w czołówce zarówno jeśli chodzi o tempo wzrostu wydajności pracy, jak i o tempo spadku jednostkowych kosztów pracy. W 2004 r. wydajność pracy w UE-25 wzrosła o 1,6%<sup>5</sup>, podczas gdy w Polsce o 5,4%. Wzrost dochodu narodowego, a także wzrost wydajności pracy dokonuje się w ostatnich latach w Polsce przy utrzymującej się bardzo wysokiej stopie bezrobocia (również najwyższej w krajach UE). Notowany wzrost wydajności pracy jest więc głównie następstwem spadku zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Tym głównie można tłumaczyć niebywały spadek jednostkowych kosztów pracy w Polsce. Przyjmując rok 2000 za 100 koszty pracy kształtowały się w 2004 roku na poziomie 68,4, podczas gdy w większości krajów rosły (por. tabela 8). W okresie dekonjunktury w Polsce przedsiębiorcy poprawiali swoją kondycję ekonomiczną obniżając koszty (w tym głównie koszty pracy) oraz rezygnując z zysków. W 2000 r. wskaźnik rentowności obrotu netto dla całego sektora przedsiębiorstw wynosił 0,7%, w 2002 r. był ujemny (-0,2%), w 2003 r. wzrósł do 1,7%<sup>6</sup>, w 2004 r. wynosił 4,8%<sup>7</sup>. Gdy więc poprawiała się koniunktura rosły zyski, ale koszty płacowe nadal spadały.

Mimo wysokiego tempa wzrostu wydajności pracy płace realne w ostatnich latach uległy zamrożeniu, czemu sprzyjało bardzo wysokie bezrobocie. Według oceny Banku Światowego Polska była jednym z nielicznych krajów, gdzie wzrost gospodarczy napędzany był popytem zewnętrznym<sup>8</sup>.

T a b e l a 7. Wydajność pracy w sektorze biznesu w wybranych krajach w UE w latach 1989–2006 (zmiana procentowa w stosunku do roku poprzedniego\*)

	1989	1995	1998	2000	2004
Austria	2,6	2,3	2,8	3,0	1,5
Belgia	1,8	1,8	0,4	1,9	2,4
Czechy	0,5	0,8	1,5	2,9	1,4
Dania	2,0	0,5	2,8	3,1	2,9
Finlandia	4,9	1,8	3,1	3,5	3,8
Francja	3,0	1,1	2,2	1,5	2,8
Grecja	3,9	1,4	-0,9	5,2	2,5
Hiszpania	1,4	1,0	0,1	0,8	0,7
Holandia	2,5	0,8	1,9	1,4	2,6
Irlandia	6,8	5,2	0,2	5,4	3,5

<sup>5</sup> *Zmniejszanie różnic w poziomie rozwoju Polski wobec Unii Europejskiej*, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa, kwiecień 2005, s. 45.

<sup>6</sup> *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2004*, GUS, Warszawa 2004, s. 375.

<sup>7</sup> *Biuletyn Statystyczny*, GUS, Warszawa 2005, nr 4, s. 45.

<sup>8</sup> *Polska – Zbieżność z Europą*, op. cit., s. 18.

Luxemburg	-	-1,4	2,7	3,4	2,1
Niemcy	2,3	1,6	0,8	1,0	1,0
<b>Polska</b>	-	-	<b>4,1</b>	<b>6,4</b>	<b>5,4</b>
Portugalia	4,8	5,7	2,5	1,3	1,6
Szwecja	1,4	2,8	2,4	1,2	4,5
W. Brytania	-0,5	1,2	2,0	2,8	2,7
Węgry	-	-2,4	9,2	3,5	3,0
Włochy	3,0	3,3	0,7	0,5	0,3

\* Według terminologii OECD sektor businessu jest definiowany jako całość gospodarki bez sektora publicznego.  
 Źródło: *OECD Economic Outlook*, 2005, przytaczamy za: *Zmniejszanie różnic w poziomie rozwoju Polski*, op.cit., s. 44.

Tabela 8. Jednostkowe koszty pracy w sektorze businessu\*  
 w wybranych krajach UE w latach 1989–2004 (2000 = 100)

	1989	1990	1993	1995	1998	2000	2002	2003	2004
Austria	149,9	149,6	150,1	137,8	113,0	100,0	96,2	98,8	97,7
Belgia	104,9	111,5	110,5	114,6	104,2	100,0	103,3	108,2	110,8
Czechy	.	.	81,0	84,6	98,0	100,0	108,8	106,4	102,2
Dania	89,8	97,9	101,3	100,9	104,3	100,0	103,6	109,8	112,2
Finlandia	163,3	171,6	98,5	120,3	109,6	100,0	103,5	107,5	108,9
Francja	121,8	129,3	123,1	121,4	109,5	100,0	99,6	102,8	101,7
Grecja	101,1	107,7	89,5	101,6	102,5	100,0	102,6	107,6	114,0
Hiszpania	90,4	101,7	96,0	93,9	99,4	100,0	105,4	110,0	114,8
Holandia	103,8	105,5	106,3	106,7	103,7	100,0	109,0	119,8	120,6
Irlandia	212,7	224,6	188,8	128,3	117,4	100,0	93,2	100,7	103,1
Luxemburg	119,9	120,8	116,9	113,5	104,6	100,0	103,6	105,9	107,8
Niemcy	86,2	88,8	98,2	107,7	101,8	100,0	101,1	104,9	106,8
<b>Polska</b>	.	.	<b>84,8</b>	<b>99,0</b>	<b>106,6</b>	<b>100,0</b>	<b>93,5</b>	<b>76,8</b>	<b>68,4</b>
Portugalia	96,5	91,6	93,5	102,2	96,3	100,0	105,1	109,1	110,5
Słowacja	.	.	78,6	82,8	102,5	100,0	98,3	105,0	112,3
Strefa euro	96,5	105,6	103,7	104,9	97,2	100,0	107,1	120,4	126,2
Szwecja	153,4	158,2	112,7	106,5	107,5	100,0	93,1	96,0	99,0
W. Brytania	77,1	79,8	67,3	68,4	95,4	100,0	101,6	97,3	102,0
Węgry	.	.	154,4	126,8	108,3	100,0	125,1	131,0	136,4
Włochy	114,2	113,5	105,0	87,7	104,5	100,0	108,5	117,4	122,8

\* Według terminologii OECD sektor businessu jest definiowany jako całość gospodarki bez sektora publicznego.  
 Źródło: *OECD Economic Outlook*, 2005, przytaczamy za: *Zmniejszanie różnic w poziomie rozwoju Polski*, op.cit., załącznik nr 7.

## Mit szósty – obniżanie kosztów pracy prowadzi do spadku stopy bezrobocia

Mit ten nie znajduje potwierdzenia w Polsce, gdyż pomimo spadku jednostkowych kosztów pracy bezrobocie w ostatnich latach rosło. Także dane statystyczne dotyczące innych krajów (tabela 9) nie dają podstaw do weryfikacji takiej hipotezy bowiem kierunek zależności między dynamiką kosztów i stopą bezrobocia nie jest jednokierunkowy. W 2003 roku tylko w 4 spośród 19 badanych krajów jednostkowe koszty pracy uległy obniżeniu

(w stosunku do 2000 r.). W 2 krajach obniżeniu kosztów pracy towarzyszył jednak wzrost stopy bezrobocia (Austria i Polska), w 1 kraju stopa bezrobocia spadła (Wielka Brytania), a w 1 kraju pozostała bez zmian (Szwecja). Również wśród pozostałych 15 krajów, w których odnotowano wzrost jednostkowych kosztów pracy sytuacja kształtowała się różnie: w 8 krajach stopa bezrobocia rosła (Belgia, Dania, Francja, Holandia, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Portugalia), w 6 krajach stopa bezrobocia spadała (Czechy, Finlandia, Grecja, Słowacja, Węgry, Włochy), a w 1 kraju (Hiszpania) stopa bezrobocia między 2000 i 2003 roku nie uległa zmianie.

T a b e l a 9. Stopa bezrobocia i jednostkowe koszty pracy w UE

	Stopa bezrobocia		Jednostkowe koszty pracy	
	2000	2003	2000	2003
Austria	3,7	4,4	100,0	98,8
Belgia	6,9	8,1	100,0	108,2
Czechy	8,7	7,8	100,0	106,4
Dania	4,4	5,6	100,0	109,8
Finlandia	9,8	9,0	100,0	107,5
Francja	9,3	9,4	100,0	102,8
Grecja	11,0	9,3	100,0	107,6
Hiszpania	11,3	11,3	100,0	110,0
Holandia	2,9	3,8	100,0	119,8
Irlandia	4,3	4,6	100,0	100,7
Luxemburg	2,3	3,7	100,0	105,9
Niemcy	7,8	9,7	100,0	104,9
<b>Polska</b>	<b>16,4</b>	<b>19,2</b>	<b>100,0</b>	<b>76,8</b>
Portugalia	4,1	6,4	100,0	109,1
Słowacja	18,7	17,1	100,0	105,0
Szwecja	5,6	5,6	100,0	96,0
W. Brytania	5,4	5,0	100,0	97,3
Węgry	6,3	5,8	100,0	131,0
Włochy	10,4	8,6	100,0	117,4

Ź r ó d ł o: 1) dane z tabeli 8, 2) opracowanie własne na podstawie M. Chałas, *Unia Europejska w liczbach*, Instytut Europejski w Łodzi, Łódź 2005, s. 39.

## Mit siódmy – wraz z urynkowaniem gospodarki przedsiębiorstwa ograniczają świadczenia socjalne

Polityka socjalna prowadzona przez przedsiębiorstwa jest ważnym narzędziem gospodarowania zasobami pracy, gdyż stanowi istotny element integracji załogi z firmą oraz wzmacnia działania innych narzędzi motywowania. Równocześnie jednak świadczenia socjalne podnoszą koszty pracy. Na początku lat dziewięćdziesiątych z dużą siłą zaczęły działać czynniki skłaniające do ograniczenia działalności socjalnej zakładów pracy, takie jak prywatyzacja, poważne załamanie koniunktury gospodarczej, wzrost konkurencji krajowej i zagranicznej. Wszystkie te czynniki wymuszały obniżkę kosztów, w tym także kosztów socjalnych. Często można w związku z tym spotkać opinię, że likwidacji bądź poważnemu ograniczeniu ulegają świadczenia socjalne zakładów pracy.

Badania empiryczne prowadzone przez różne zespoły nie potwierdzają jednoznacznie tej opinii. Warto zacząć od prezentacji wniosków końcowych z badań obejmujących 178 przedsiębiorstw prowadzonych pod kierunkiem Z. Moreckiej w 1999 roku. Brzmiały one następująco: „Zakładowa działalność socjalna... przeżywa w okresie transformacji ustrojowej pewne przemiany, ale nie sięgające tak głęboko, jak można było przypuszczać w abstrakcyjnym modelu teoretycznym. Na trwałość różnych cech tej działalności z pewnością wpływa dość wolne tempo prywatyzacji przedsiębiorstw, ale także siła związków, zwłaszcza w przedsiębiorstwach tradycyjnie państwowych i na początkowych szczeblach prywatyzacji”<sup>9</sup>.

W badaniach INE PAN obejmujących 200 dużych przedsiębiorstw wyniki były zbliżone. Przedsiębiorstwa sprywatyzowane oceniły zakres świadczeń socjalnych realizowanych w końcu lat 90-tych (w porównaniu z okresem sprzed transformacji) następująco: w 11,3% przedsiębiorstw zakres świadczeń wzrósł znacznie, w 64,2% pozostał na nie zmienionym poziomie, w 15,1% obniżył się nieznacznie, a w 9,4% stwierdzono, że zakres świadczeń społecznych obniżył się poważnie.

Opinie uzyskane w przedsiębiorstwach pozostających nadal własnością państwa nie różniły się wyraźnie: 11,5% deklarowało, że zakres świadczeń wzrósł znacznie, 47,1% stwierdzało, że pozostał na nie zmienionym poziomie, 25,3% wskazywało na nieznaczne obniżenie świadczeń, a 16,1% podkreślało, że zakres świadczeń uległ w ostatnich latach poważnemu obniżeniu. Oceny takie dotyczyły głównie przedsiębiorstw, które znajdowały się w fazie wychodzenia z rynku (likwidacja, upadłość) oraz w fazie głębokiej restrukturyzacji obejmującej także działalność socjalną (układ sądowy, ugoda bankowa, zarząd komisyjny)<sup>10</sup>.

Nie było też dużych „cięć” świadczeń socjalnych w przedsiębiorstwach prywatyzowanych z dominującym udziałem kapitału zagranicznego. Wynikało to być może z tego, że jednym z warunków zgody załóg na prywatyzację było uzyskanie gwarancji dotyczących zatrudnienia, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych. Zobowiązania inwestorów były zapisywane w umowach lub aneksach do umów prywatyzacyjnych. Badania wskazują, że znaczna większość zobowiązań była realizowana zgodnie z przyjętym harmonogramem. Szczególnie starannie inwestorzy zagraniczni starali się wywiązywać z zobowiązań dotyczących spraw pracowniczych. Potwierdzeniem przywiązywania przez inwestorów zagranicznych dużego znaczenia do działalności socjalnej są oceny dokonane w ponad 50 przedsiębiorstwach po ich prywatyzacji. Okazało się, że w 15,7% spółek wzrósł poziom świadczeń socjalnych. W większości badanych firm (60,8%) świadczenia utrzymały się na nie zmienionym poziomie. W 19,6% spółek poziom świadczeń uległ nieznacznemu obniżeniu. Tylko w 3,9% firm poziom i zakres świadczeń socjalnych obniżył się poważnie<sup>11</sup>.

Warto też podkreślić, że często przedsiębiorstwa wprowadzają różne świadczenia w naturze lub bony towarowe (święteczne, wakacyjne) w celu uniknięcia podatków i składek na ubezpieczenie społeczne.

---

<sup>9</sup> Z. Morecka (red.), *Skutki likwidacji i ograniczenia działalności socjalnej i kulturalnej zakładów pracy*, IPiSS, Warszawa 1999, s. 63.

<sup>10</sup> A. Krajewska, *Czy rzeczywiście likwidacja i ograniczenie?*, [w:] Z. Morecka (red.), *Skutki likwidacji*, *op.cit.*, s. 68.

<sup>11</sup> S. Krajewski, *Efekty ekonomiczne udziału kapitału zagranicznego w procesie prywatyzacji przedsiębiorstw*, [w:] M. Jarosz (red.), *Kapitał zagraniczny w prywatyzacji*, ISP PAN, Warszawa 1996, s. 137.

## **Mit ósmy – duże różnice w kosztach pracy w Polsce i UE rodziły obawy, że otwarcie granic doprowadzi do masowego odpływu Polaków do pracy na Zachodzie**

Problem ten budził opory obu stron. Zachód obawiał się nadmiernego napływu ludzi z Polski. Zaniepokojenie strony polskiej wyrażało się obawami o „drenaż” mózgów i ucieczkę młodzieży, chociaż dostrzegano też dobre strony: rozładowanie problemów wysokiego bezrobocia w Polsce, opanowanie języków obcych, zdobycie cennego doświadczenia w zachodnich firmach.

W rok po akcesji obie strony nie potwierdzają tych obaw. Komisja Europejska w przygotowanym ostatnio raporcie stwierdza, że po rozszerzeniu Unii Europejskiej na Wschód nie dojdzie do dramatycznego wzrostu emigracji zarobkowej. Analizując doświadczenia wypływające z integracji Hiszpanii i Portugalii z Unią Europejską, a także roczne doświadczenia po ostatnim rozszerzeniu szacuje się, że potencjalna emigracja zarobkowa nie przekroczy jednego procentu unijnej siły roboczej<sup>12</sup>.

Również M. Boni, podsumowując analizę wpływu wejścia Polski do Unii Europejskiej na sytuację na rynku pracy stwierdza: „Z realnej oceny przepływu zasobów siły roboczej w poszukiwaniu zatrudnienia na zagranicznych rynkach nie wynika jednak, by istniało jakiegokolwiek silne zagrożenie stałego wypływu polskich kadr na zewnątrz, i to na stałe”<sup>13</sup>.

Ocenia się, że migracja Polaków „za chlebem” do Unii Europejskiej, Kanady i USA sięga miliona osób<sup>14</sup>. Warto jednak podkreślić, że w ostatnich latach do Polski zaczyna przyjeżdżać do pracy coraz więcej cudzoziemców. Z danych Urzędu ds. Repatriacji i Cudzoziemców wynika, że obecnie w Polsce przebywa 250 tys. osób z krajów byłego ZSRR (najwięcej z Ukrainy i Rosji) oraz ok. 70 tys. osób z Unii Europejskiej<sup>15</sup>. Imigranci ze Wschodu znajdują głównie pracę w budownictwie, gospodarstwach rolnych, zajmują się opieką nad dziećmi i starszymi osobami, sprzątaniem. Z kolei wśród przybyszów z Zachodu dominują ludzie wykształceni: menedżerowie, finansisci, informatycy, elektronicy, inżynierowie, nauczyciele języków obcych.

## **Konkluzje**

Przedstawione dane statystyczne umożliwiają sformułowanie następujących wniosków:

1. Wbrew powszechnemu przeświadczeniu koszty pracy nie są czynnikiem wzmacniającym pozycję konkurencyjną polskiej gospodarki. Mimo niskiego poziomu płac i relatywnie niskich kosztów pracy nie mamy wielu atutów ani w porównaniu z krajami „starej” UE, ani z nowymi jej członkami. Poważnym wyzwaniem dla Polski jest zmiana struktury gospodarczej, wzrost wydajności pracy oraz poprawa infrastruktury gospodarczej i spo-

---

<sup>12</sup> J. Pawlicki, *Komisja Europejska o rozszerzeniu UE i rynku pracy*, „Gazeta Wyborcza”, 19 maja 2005.

<sup>13</sup> M. Boni, *Wpływ wejścia Polski do Unii Europejskiej na sytuację na rynku pracy*, [w:] *Polska w Unii europejskiej. Doświadczenia pierwszego roku członkostwa*, UKiE, Warszawa 2005, s. 188.

<sup>14</sup> Tamże, s. 183.

<sup>15</sup> J. Bielecki, *Z kraju emigrantów Polska przekształca się w cel wyjazdów zarobkowych*, „Rzeczpospolita”, 12–13 marca 2005.

łecznej w celu uczynienia jej bardziej przyjaznej biznesowi. Nie można tolerować dłużej takiej sytuacji, że organizacje międzynarodowe stawiają Polskę w jednym szeregu z Rumunią i Bułgarią.

2. Postulat obniżenia stawek ZUS powszechnie krytykowanych jako poważne obciążenie kosztów pracy jest trudny do realizacji w najbliższym czasie ze względu na utrzymywanie się w Polsce niekorzystnych relacji między liczbą zatrudnionych i liczbą osób korzystających ze świadczeń społecznych<sup>16</sup>.
3. Chociaż obniżenie składek ZUS jest trudne do przeprowadzenia, pewne zmiany są jednak niezbędne. Warte wykorzystania są doświadczenia krajów Unii Europejskiej polegające na selektywnym obniżeniu składek i obciążeń podatkowych dla osób o najniższych dochodach oraz pracowników nowozatrudnionych<sup>17</sup>. Polityka taka skłania pracodawców do zatrudniania osób o niskich kwalifikacjach (wśród których bezrobocie jest najwyższe), a ponadto tworzy dodatkowy popyt w gospodarce. Wydaje się jednak, że podejście takie jest trudne do realizacji w Polsce ze względu na dominację liberalnych poglądów na gospodarkę.

## Labour Costs in Poland – Myths and Facts

### Summary

Since the beginning of the transition of Polish economy, there have been a lot of opinions about labour costs which not only distort the facts but also prove mutually contradictory. It is quite often that low salaries are quoted as a significant argument for making foreign investors attracted to Poland. On the other hand, it is commonly believed that high labour costs lead to unemployment and the development of black economy.

The paper aims at clashing these common views with statistic data relating to Poland, some economies in transition as well as a number of members of “old” European Union. The following issues come under scrutiny:

The value of the argument in favour of a cheap labour force being conducive for treating Poland as an attractive location of investment seems to be diminishing.

Opinions about high labour costs (based on high the social security contributions and high tax rates) are often voiced without reference to other countries, including the Baltic states, the Czech Republic and Hungary.

The argument that high labour costs result in an increase in black economy becomes no longer valid when confronted with the comparisons made between the “old” European Union and the new members.

The hypothesis that high labour costs contribute to inflation, hamper development of investment and lead to a rise in unemployment is barely justified because of the lower (as compared with other countries) growth of real wages than the growth of labour productivity.

The fears that a cheap and well-qualified workforce will massively flow to Western Europe have proved unjustified (at the same time, Poland has been experiencing a considerable influx of a cheap workforce from the East and as well as an inflow of highly-skilled professionals from the Western countries).

It is commonly believed that employer-sponsored social benefits, which are a significant part of labour costs, are being limited as a result of Poland’s transition to market-oriented economy. However, that view is not definitely confirmed by a body of empirical research carried out by a number of teams.

---

<sup>16</sup> W 2004 r. na 15,5 mln pracujących przypadało 11,5 mln emerytów i rencistów oraz ok. 3 mln bezrobotnych. *Biuletyn Statystyczny GUS, op. cit., s. 58 i 66.*

<sup>17</sup> *Report on the Implementation of the Broad Economic Policy Guidelines*, “European Economy. Report on Studies” 2000, no. 1.