

Marianna Księżyk \*

## **Koszty pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej**

---

### **1. Wstęp**

W prowadzonych w Polsce dyskusjach, dotyczących metod rozwiązywania nierównowagi na rynku pracy, dominuje pogląd, że wysokie koszty pracy stanowią istotną barierę wzrostu popytu na pracę, gdyż wpływają na wzrost kosztów wytwarzania wyrobów i cen ich sprzedaży, przez co utrudniają przedsiębiorcom zbyt wyrobów i prowadzą do ograniczenia produkcji. Natomiast obniżenie ich poziomu spowoduje zwiększenie popytu na pracę i ograniczenie bezrobocia [3, s. 24]<sup>1</sup>.

Tę tezę w Polsce uzasadnia się, wykorzystując odnoszącą się do decyzji mikroekonomicznych (podejmowanych przez poszczególne przedsiębiorstwa bądź w gałęzi) a nie makroekonomicznych (dotyczących gospodarki kraju) argumentację ekonomii neoklasycznej, traktującą koszty pracy wyłącznie z punktu widzenia ceny czynnika produkcji.

Argumentacji tej, jak to wynika z analiz kosztów pracy dotyczących gospodarki jako systemu, nie można uznać za słuszną, gdyż pomija trzy funkcje motywacyjną, społeczną i dochodową płac oraz makroekonomiczny aspekt siły nabywczej.

Analizy kosztów pracy dotyczące gospodarki jako systemu wykazują, że płace mogą wpływać na zatrudnienie tylko za pośrednictwem innych zmiennych, a mianowicie: oddziaływanie obniżki płac nominalnych na zatrudnienie w gospodarce kraju zależy od tego, jak te obniżki wpłyną na łączny popyt, tzn.

---

\* Wydz. Zarządzania AGH, Katedra Ekonomii i Ekonometrii.

<sup>1</sup> Tezę taką próbuje uzasadnić A. Furmańska – Maruszak [3, s.24].

skłonność do konsumpcji, krańcową wydajność kapitału i stopę procentową [4 s. 235]<sup>2</sup>.

Badając koszty pracy w krajach gospodarki rynkowej, w tym w krajach UE, zauważa się, że obecnie są one zależne nie tylko od uwarunkowań rynkowych, ale i przyjętych rozwiązań instytucjonalno-prawnych dotyczących: zakresu interwencjonizmu państwowego, systemu ubezpieczeń społecznych, płacy minimalnej, zbiorowych stosunków pracy oraz ochrony zdrowia i opieki społecznej, wynikających z realizowanej w praktyce polityki społecznej.

W sytuacji kiedy Polska należy do UE i współczesne systemy gospodarki rynkowej krajów rozwiniętych, w tym 15. unijnej, to systemy mieszane socjo-kapitalistyczne, prowadzenie w Polsce dyskusji wokół mikroekonomicznej tezy ekonomii neoklasycznej zakładającej, że niższe koszty pracy przyczyniają się do wzrostu zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia w kraju, traci merytoryczny sens. Natomiast niezbędne są kompleksowe badania, zmierzające do określenia zasad funkcjonowania rynku pracy służących realizacji podstawowych celów UE, w tym rozwiązań dotyczących sektora publicznego w krajach Wspólnoty (co wiąże się z określeniem zestawu dóbr publicznych, sposobów ich wytwarzania i dostarczania społeczeństwu).

W pierwszej kolejności, celem tych badań powinno być ujednoczenie czynników kształtujących pozapłacowe koszty pracy, które – jak wiadomo – wynikają zarówno z różnic w ujmowaniu społecznej funkcji przedsiębiorstwa, jak i realizowanej polityki społeczno-ekonomicznej państwa.

W związku z powyższym, w opracowaniu przedstawia się wyniki analiz dotyczące zróżnicowania poziomu kosztów pracy w krajach UE oraz istotne różnice między treścią ekonomiczną kosztów pracy a metodyką ich ujmowania.

## **2. Treść ekonomiczna kosztów pracy a ich ujęcie w statystykach międzynarodowych**

Pojęcie kosztów pracy w mikroekonomicznym ujęciu, tzn. z punktu widzenia przedsiębiorstwa, znane jest od 1925 r. Wprowadził je F. Laitner, zaliczając do kosztów pracy płace oraz świadczenia pracodawców na rzecz pracowników, obejmujące ubezpieczenia wypadkowe i chorobowe, odzież roboczą oraz szkolenia.

W polskiej literaturze ekonomicznej pojęcie kosztów pracy pojawiło się na początku lat 60. XX wieku. W l. 60. i 90. XX w. przez to pojęcie rozumiano ogół kosztów, jakie ponosi przedsiębiorca w związku z zatrudnieniem pracowników [3, s. 25]<sup>3</sup>. Takie ujęcie kosztów pracy (nazywanych też kosztami zatrudnienia)

<sup>2</sup> Objaśnia te zależności J. M. Keynes [4, s. 235].

<sup>3</sup> Taką definicję kosztów pracy zaprezentował w roku 1961, H. Halama. Podano ją tu za A. Furmańską-Maruszak [3, s. 25].

wyraźnie wskazuje, że ich składnikami są nie tylko płace i świadczenia na rzecz pracowników zaliczane do kosztów własnych przedsiębiorstwa, ale i pozycje dodatkowe, obciążające wynik finansowy [3, s. 25–27]<sup>4</sup>.

W latach 80. XX w., wraz z podjęciem w Polsce prób analizy kosztów pracy w ujęciu makroekonomicznym (na poziomie gospodarki kraju), pojawiło się dodatkowo pojęcie „społeczne (pełne) koszty pracy”, przez które rozumie się całkowite nakłady związane z zatrudnieniem członków danej społeczności, to znaczy nakłady ponoszone przez wszystkie podmioty życia gospodarczego (czyli przez przedsiębiorstwa i państwo) [3, s. 26]<sup>5</sup>. Pojęcie to nie znalazło szerszego zastosowania w badaniach kosztów pracy.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (w celu statystyki kosztów pracy) definiuje koszt pracy jako całkowity koszt poniesiony przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem pracownika. Tak rozumiany koszt pracy obejmuje: wynagrodzenie za wykonaną pracę, wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, premie i gratyfikacje, koszt posiłków, napojów, płatności w naturze, koszt mieszkań pracowników ponoszony przez pracodawcę, wydatki pracodawcy na ubezpieczenia społeczne, koszty szkolenia ponoszone przez pracodawcę, świadczenia społeczne i inne, takie jak koszty transportu pracowników, odzież robocza, koszty rekrutacji oraz podatki traktowane jako koszty pracy [1, s. 7]<sup>6</sup>.

Nieco odmienne od powyższego ujęcie kosztów pracy występuje w Systemie Rachunków Narodowych ONZ i Europejskim Systemie Rachunków Narodowych i Regionalnych [1, s. 7–8]<sup>7</sup>.

Unia Europejska, kierując się potrzebą posiadania niezbędnych statystyk dla ocen rozwoju społeczno – gospodarczego krajów oraz polityki spójności społeczno – gospodarczej pomiędzy krajami członkowskimi i regionami Wspólnoty, przyjęła zaproponowaną przez Eurostat jednolitą metodologię badania kosztów zatrudnienia w UE [7, 8, 9], według której koszty pracy to całkowite wydatki ponoszone przez pracodawców w związku z zatrudnieniem pracowników. Wydatki te obejmują wynagrodzenia pracowników w gotówce i w naturze, składki na świadczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców, koszty kształcenia zawodowego, inne wydatki, podatki z tytułu zatrudnienia uważane za koszty pracy, pomniejszone o wszelkie otrzymane subsydia.

W zaproponowanej przez Eurostat jednolitej metodologii badania kosztów zatrudnienia w UE przyjęto następujące składniki kosztów pracy:

---

<sup>4</sup> Pokazują to definicje następujących autorów: S. Surdykowskiej, Z. Miśkiewicz, J. W. Wiktora, S. Nahotko oraz GUS w: A. Furmańska-Maruszak [3, s. 25 – 27].

<sup>5</sup> Koszty zatrudnienia i koszty pracy są tu pojęciami używanymi zamiennie. Podaje je M. Miśkiewicz [3, s. 26].

<sup>6</sup> Składniki struktury kosztów charakteryzuje S. Borkowska (red.) [1, s. 7].

<sup>7</sup> Różnice w tych systemach pokazuje S. Borkowska (red.) [1, s. 7–8].

## I. Kompensaty (rozliczenie) pracowników

### 1. Wynagrodzenie całkowite

#### 1.1. Wynagrodzenie bez praktykantów

##### 1.1.1. Wynagrodzenie podstawowe i premie

###### 1.1.1.1. Wynagrodzenie podstawowe

###### 1.1.1.2. Premie

###### 1.1.1.2.1. Premie wypłaca w stałych okresach (opcjonalne)

##### 1.1.2. Płatności na pracownicze systemy oszczędnościowe

##### 1.1.3. Płatności za dni nieprzepracowane

##### 1.1.4. Wynagrodzenia w naturze

###### 1.1.4.1. Produkty firmy (opcjonalne)

###### 1.1.4.2. Mieszkania pracownicze (opcjonalne)

###### 1.1.4.3. Samochody służbowe (opcjonalne)

###### 1.1.4.4. Inne (opcjonalne)

#### 1.2. Wynagrodzenie praktykantów

### 2. Składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (całkowite)

#### 2.1. Rzeczywiste (faktyczne) składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (wyłączając praktykantów)

##### 2.1.1. Ustawowe składki na ubezpieczenia społeczne

##### 2.1.2. Wspólnie ustalone, umowne i dobrowolne, składki na ubezpieczenia społeczne

#### 2.2. Kalkulacyjne (przypisane umownie) składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców (bez praktykantów)

##### 2.2.1. Gwarantowane wynagrodzenie na wypadek choroby

##### 2.2.2. Gwarantowane wynagrodzenie na wypadek krótkiego okresu pracy

##### 2.2.3. Płatności dla pracowników odchodzących z przedsiębiorstwa

##### 2.2.4. Kalkulacyjne składki na świadczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców

#### 2.3. Składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane przez pracodawców z tytułu zatrudnienia praktykantów

## II. Koszty kształcenia zawodowego (wyłączając koszty kształcenia praktykantów)

## III. Inne wydatki

## IV. Podatki

## V. Subsydia.

Według obowiązującej w Polsce księgowości, uwzględniającej wskazania Eurostatu, koszty pracy tworzą następujące składniki:

I. Wynagrodzenia i świadczenia ogółem wliczane do kosztów podmiotu

1. Wynagrodzenia pieniężne brutto ze stosunku pracy, z tytułu umowy o dzieło i umowy zlecenia, wynagrodzenia agencyjne i prowizyjne, honoraria oraz świadczenia w naturze zaliczane do wynagrodzeń,
2. Składki na ubezpieczenia społeczne obciążające pracodawców, na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
3. Świadczenia na rzecz pracowników, a mianowicie na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie, wydatki na warunki pracy, na dojazdy do pracy, delegacje służbowe, odpisy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, itp.

II. Wypłaty z zysku do podziału i z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach. Zalicza się tu: nagrody i premie z zysku do podziału i nadwyżki bilansowej w spółdzielniach; wypłaty na rzecz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (odpis z zysku).

Zaproponowana przez Eurostat i przyjęta w UE jednolita metodologia badania kosztów pracy dotychczas nie wiąże się z obligatoryjnym ujednoczeniem struktury kosztów pracy i wprowadzeniem w krajach Wspólnoty takiej samej treści ekonomicznej i metodyki ustalania poszczególnych składników kosztów pracy. Szczegółowe przyczyny tego zróżnicowania są wielorakie. Wśród nich można wyróżnić zarówno te podstawowe, do których niewątpliwie należy doktryna ekonomiczna przyjęta w danym kraju za podstawę realizowanej w praktyce polityki społeczno – gospodarczej, jak i szczegółowe rozwiązania dotyczące zakresu dóbr publicznych i sposobów ich dostarczania, a także kształtowania systemów podatkowych i płacowych, w tym płacy minimalnej.

Aby zapewnić realizację w krajach UE zrównoważonego wzrostu gospodarczego i podstawowych celów Wspólnoty (w tym tak istotnego jak dobrobyt mieszkańców) niezbędna jest nie tylko harmonizacja statystyk kosztów pracy w ramach Unii, ale i docelowo, ujednoczenie składników kosztów pracy, treści ekonomicznej i metodyki ujmowania ich poziomu.

Przyjęcie wspólnych, w ramach Unii, rozwiązań w tym zakresie jest istotne w takim kraju jak Polska, gdzie przy poprawie przeciętnej sytuacji materialnej społeczeństwa (mierzonej wzrostem średniej płacy krajowej) postępuje wzrost ubóstwa. Osoby żyjące poniżej minimum egzystencji stanowiły – jeszcze w 1994 roku – 6,4% ogółu społeczeństwa, w 1998 roku – 5,6%, w 2002 roku – 11,1%, a w 2005 roku już 12,3%. Wzrosła też niepokojąco, do ponad 62%, liczba osób żyjących poniżej minimum socjalnego. Statystyki te jasno pokazują, że pozytywne

tendencje w zakresie wzrostu gospodarczego (mierzonego PKB *per capita*) nie znajdują bezpośredniego przełożenia na wzrost poziomu życia ogółu mieszkańców. Dane te dowodzą słuszności twierdzenia T. Kowalika, że w Polsce budujemy kapitalizm metodą pierwotnej akumulacji kapitału [5, s. 25]<sup>8</sup>, co jest nie tylko niezgodne z celami UE, ale nawet z zasadami współczesnego liberalizmu.

### 3. Poziom kosztów pracy w Polsce na tle krajów UE

Zespół uwarunkowań wewnętrznych i czynników przyjętych jako określające poszczególne składniki kosztów pracy powoduje, że tzw. klin podatkowy, stanowiący różnicę pomiędzy całkowitymi kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawcę a wynagrodzeniem netto otrzymywanym przez pracownika, jest bardzo zróżnicowany w poszczególnych krajach UE i OECD.

W Polsce dla wynagrodzenia wynoszącego 100% przeciętnego wynagrodzenia w 2007 r. ukształtował się on na poziomie ok. 43% (biorąc pod uwagę obciążenia ustawowe kosztów pracy obowiązujące do 1 lipca 2007 r.). Od 1 lipca 2007 r., z uwagi na obniżkę składki rentowej z 13% do 10% (czyli o 3%), klin podatkowy obniżył się do wysokości około 42%. Obniżka składki rentowej w 2007 r. dotyczyła części składki płaconej przez pracowników. Od stycznia 2008 r. (obniżka ta dotyczy i pracodawców) wprowadzono dalszą obniżkę składki rentowej o 4%. W ostatecznym efekcie w Polsce pracownik będzie płacił składkę rentowa w wysokości 1,5%, a pracodawca 4,5%. Mimo obniżki składki rentowej, nie przewiduje się obniżki kosztów pracy, gdyż wdrażanie dyrektyw unijnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zwiększy koszty pracy o 2% – 3%. Ponadto dodatkowy wzrost kosztów pracy nastąpi w wyniku zrównania warunków zatrudnienia osobom zatrudnionym na pół etatu i pełny etat.

W krajach OECD klin podatkowy kształtuje się na różnym poziomie. W 2007 r. był on najniższy w Meksyku (gdzie wynosił ok. 16%), a następnie w Korei (ok. 20%), Nowej Zelandii i Irlandii (ok. 25%). Natomiast najwyższy w Belgii (55,4%). W Niemczech wynosił on 52,2%, we Francji – 50,2%, na Węgrzech – 50%, w Austrii – 48,1%, we Włoszech – 45,2%, w Turcji i Czechach – 42,8%. Wśród 30 krajów wyszczególnionych w statystyce OECD, pod tym względem, Polska zajmuje 20 miejsce (idąc od najniższego poziomu klina podatkowego).

Różnice między klinem podatkowym w Polsce, a w wybranych krajach OECD obrazuje tabela 1.

<sup>8</sup> T. Kowalik przedstawia istotę współczesnego liberalizmu i pokazuje, że polska transformacja nie przebiegała w myśl jego założeń, lecz założeń dogmatycznego XIX-wiecznego liberalizmu [5, s. 25].

**Tabela 1**

Klin podatkowy w wybranych krajach OECD dla wynagrodzenia wynoszącego 100% wynagrodzenia przeciętnego w 2008 roku w %

<b>Kraj</b>	<b>Poziom klina w %</b>	<b>Różnica (Polska – kraj)</b>
Irlandia	23,1	18,9
Wielka Brytania	33,9	8,1
Portugalia	36,3	5,7
Słowacja	38,5	3,5
Hiszpania	39,1	2,9
Grecja	41,2	0,8
Dania	41,3	0,7
<b>Polska</b>	<b>42</b>	
Czechy	42,6	-0,6
Turcja	42,8	-0,8
Holandia	44,4	-2,4
Włochy	45,2	-3,2
Austria	48,1	6,1
Węgry	50	-8
Francja	50,2	-8,2
Niemcy	52,2	-10,2
Belgia	55,4	-13,4

Źródło: OECD, Taxing wages 2007/2008.

W wielu rozwiniętych krajach UE, mimo występowania wysokiego klina podatkowego, płace pracowników, w tym ustawowe płace minimalne, kształtują się na relatywnie wysokim poziomie, co podważa lansowaną w Polsce tezę, że wysokie koszty pracy ograniczają poziom płac pracowników oraz przyczyniają się do wzrostu bezrobocia.

W Polsce płaca minimalna miesięczna brutto pozostaje w relacji do większości krajów OECD i UE na relatywnie niskim poziomie i stanowi jedynie ok. 39% przeciętnej płacy w skali gospodarki kraju, co jest niezgodne ze standardami

unijnymi, według których powinna ona być tzw. płacą godziwą wynoszącą 60% przeciętnej płacy w gospodarce kraju.

Poziom płacy minimalnej w Polsce w 2007 r. na tle wybranych krajów UE obrazują dane zawarte w tabeli 2.

**Tabela 2**

Płace minimalne brutto w wybranych krajach OECD i UE w 2007 r. w euro

<b>Kraj</b>	<b>Poziom płacy minimalnej</b>	<b>Różnica (Kraj – Polska)</b>
Bułgaria	92	-154
Rumunia	114	-132
Łotwa	172	-74
Litwa	174	-72
Słowacja	217	-29
Estonia	230	-16
Polska	246	
Węgry	258	12
Czechy	288	42
Turcja	298	52
Portugalia	470	224
Słowenia	522	276
Malta	585	339
Hiszpania	666	420
Grecja	668	422
Francja	1254	1008
Belgia	1259	1013
Holandia	1301	1055
Wielka Brytania	1361	1115
Irlandia	1403	1157
Luksemburg	1570	1324

Źródło: Eurostat, *Statutory minimum wages in euro varied by one to seventeen across the EU*, „News release” 2007, nr. 85.



Niższe niż w Polsce płace minimalne brutto (miesięczne w euro) występują jedynie w: Bułgarii, Rumunii, Łotwie, Litwie, Słowacji i Estonii. Najniższe miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce w 2008 r. wynosi 1126 zł, a przeciętne – 2899,83 zł. Najniższe wynagrodzenie nadal odpowiada więc nie 60%, ale tylko 38,82% wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce kraju, zaś podstawowy zasiłek dla bezrobotnych wynosi w 2008 r. 538,30 zł, czyli 47,8% najniższego miesięcznego wynagrodzenia i 18,56% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w skali gospodarki kraju.

Oceniając poziom i strukturę kosztów pracy w długim okresie czasu (np. w ostatnich 10. latach) należy pamiętać, że wynagrodzenie pracowników w Polsce w ostatnich latach zostało dodatkowo obciążone częścią składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz pełną składką na ubezpieczenia chorobowe. Bez przesunięcia składek udział wynagrodzeń w strukturze kosztów pracy wyniósłby ponad 61%, a nie jak ma to miejsce obecnie tylko 57%.

## 4. Podsumowanie

Przeprowadzone badania prowadzą do wniosku, że występujące rozbieżności w strukturze i poziomie kosztów pracy w krajach UE nie sprzyjają realizacji w krajach członkowskich wspólnej polityki społeczno-gospodarczej oraz realizacji podstawowych celów Unii (jakimi są: dobrobyt, demokracja, pokój i prawa człowieka) i dlatego wywołują potrzebę tworzenia, w ramach UE, uwarunkowań służących harmonizacji treści ekonomicznej i metodyki ujmowania składników płacowych i pozapłacowych kosztów pracy.

Ponadto, w dążeniu do wzrostu konkurencyjności podmiotów gospodarczych, powinny następować zmiany w strukturze kosztów pracy w kierunku zwiększania wydatków na podnoszenie kwalifikacji pracowników i ściślejsze powiązanie wynagrodzeń z efektami pracy zarówno pracowników, jak i menedżerów.

W Polsce demokracja nie może nadal sprowadzać się wyłącznie do wymiany elit politycznych, musi się też pojawić odpowiednia aktywna rola państwa w walce z nędzą. W tym celu niezbędne jest zrozumienie roli sektora publicznego we współczesnej gospodarce rynkowej, inwestycji przedsiębiorstw i państwa w kapitał ludzki i tworzenie odpowiednich miejsc pracy, gdyż masowa bieda (a jest ona w Polsce skoro ponad 60% społeczeństwa nie osiąga dochodów na poziomie minimum socjalnego) to nie wynik braku przedsiębiorczości polskiego społeczeństwa i jego niezdolności do oswojenia się z nowymi warunkami, ale skutek błędnej polityki państwa w prorynkowej transformacji gospodarki i niezrozumienie zasad funkcjonowania współczesnej gospodarki rynkowej. Nie można stwierdzać, że odnosi się sukcesy gospodarcze i że rynek działa sprawnie w sytuacji, gdy wynagrodzenie nie wystarcza na utrzymanie pracownika i jego rodziny. Nawet

w czasach nam bardzo odległych, powszechnie uznawany za liberała, A. Smith stwierdził (w swoim dziele z 1776 r.) „Człowiek musi zawsze żyć ze swej pracy, jego płaca robocza musi mu co najmniej wystarczyć na utrzymanie. W większości wypadków powinna ona być nawet nieco wyższa; w przeciwnym razie nie byłby w stanie stworzyć rodziny, a ród tych robotników wymarłby w pierwszym pokoleniu” [10]<sup>9</sup>. Z tego stwierdzenia wynika, że już A. Smith wiedział, że na rynku pracy nie działa doskonała konkurencja. „Pracodawcy są zawsze i wszędzie w pewnego rodzaju milczącym, lecz stałym i nieodmiennym porozumieniu co do nie podnoszenia płac roboczych powyżej istniejącej stopy” [10]<sup>10</sup>.

Należy mieć nadzieję, że powiększony przez integrację europejską rynek pracy wymusi trwale, korzystne w Polsce dla polskich pracowników, zmiany płac i warunków pracy oraz zmusi elity polityczno-gospodarcze do wglębnienia się w idee współczesnego liberalizmu oraz zrozumienia, że nowoczesnej gospodarki rynkowej nie zbuduje się drogą pierwotnej akumulacji kapitału. W Polsce – wzorem rozwiniętych krajów UE – niezbędne jest stworzenia wizji egalitarnego nowoczesnego społeczeństwa.

## Literatura

- [1] Borkowska S., *Koszty pracy a rynek pracy*, IPiSS, Warszawa 2001.
- [2] Eurostat, *Statutory minimum wages in euro varied by one to seventeen across the EU* „News release” 2007, nr. 85.
- [3] Furmańska-Maruszak A., *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008.
- [4] Keynes J. M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2003.
- [5] Kowalik T., *Polska transformacja a nurty liberalne*, w: Sesja plenarna VIII Kongres Ekonomistów Polskich 29–30 listopada 2007 pt. Polska w gospodarce światowej, PTE, Warszawa 2007.
- [6] OECD, *Taxing wages 2007/2008*.
- [7] Rozporządzenie Komisji WE nr. 1726/1999 z 27 lipca 1999 r.
- [8] Rozporządzenie Rady WE nr. 530/1999 Dz. U. L.203,03/08/1999 P. 0028–0040.
- [9] <http://europa.eu.int/eur-lex/lexUriServ.do?uri=CELEX:31999R1726:PL:HT>
- [10] Smith A., *Badania nad natura i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa 1957.

<sup>9</sup> Wielu autorów niesłusznie, jak to wynika z zamieszczonego cytatu, uważa A. Smitha za ortodoksyjnego liberała [10, s. 386].

<sup>10</sup> Prezentowane przez A. Smitha stanowisko dotyczące zachowań pracodawców na rynku pracy dodatkowo wzmacnia ten właśnie cytat jego dzieła [10, s. 386–7].