



Prezydencja BCC w Radzie Przedsiębiorczości

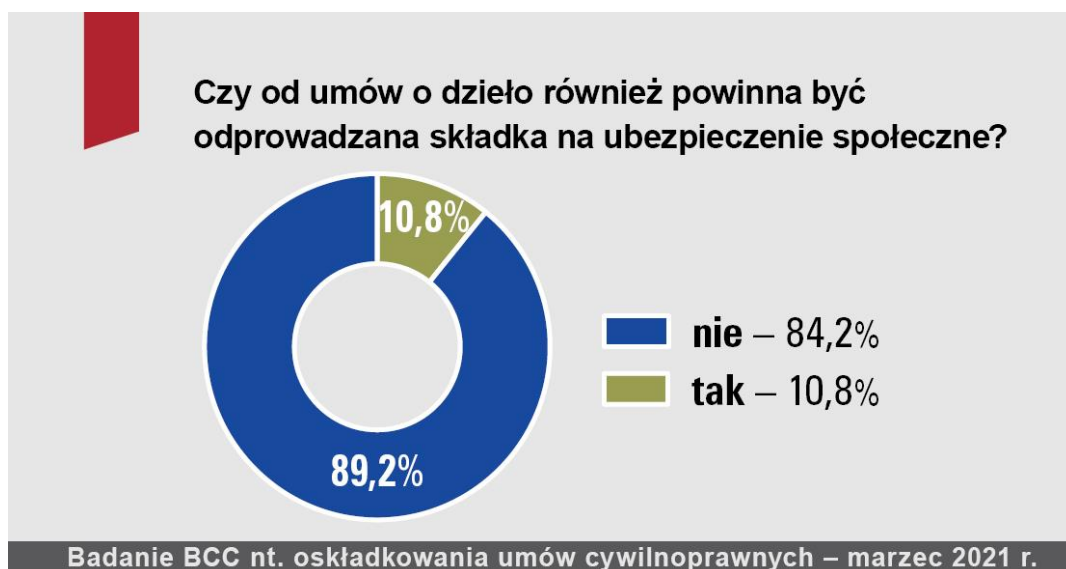
Warszawa, 23 marca 2021 r.

RAPORT Z FIRM

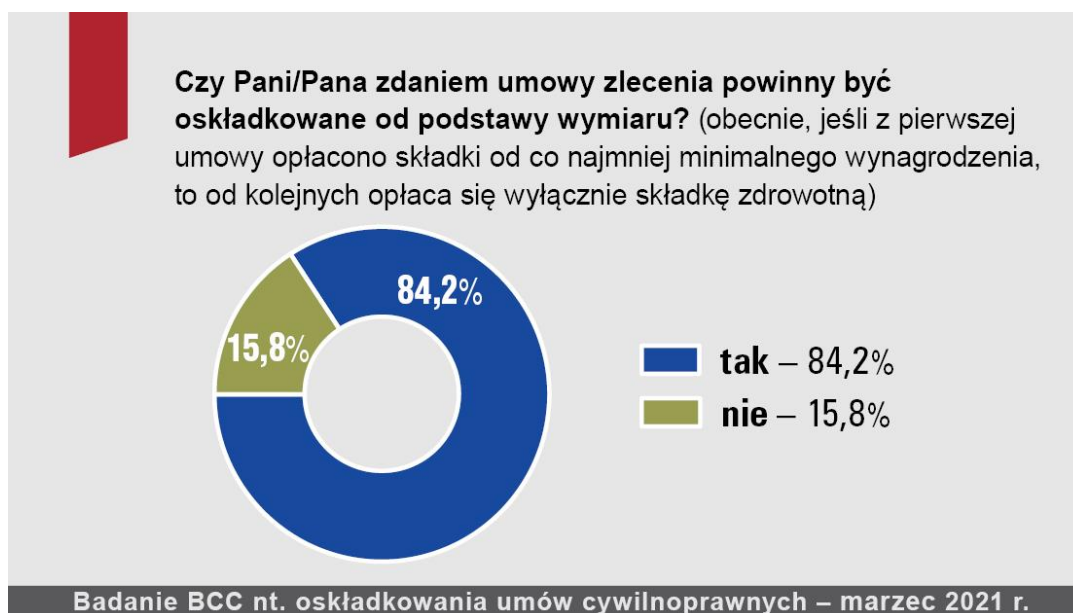
Pracodawcy są przeciwni pełnemu oskładkowaniu umów zleceń i o dzieło – konsekwencje gospodarcze byłyby zbyt poważne

Pomysły pełnego oskładkowania umów cywilnoprawnych wracają jak bumerang. Chodzi o objęcie ich składkami na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w pełnym wymiarze. Dotyczyłoby to osób, które posiadają co najmniej dwie umowy zlecenia lub też łączą zlecenie z umową o pracę lub z działalnością gospodarczą.

Niemal 9 na 10 przedsiębiorców jest przeciwnych ozusowaniu umów o dzieło, które dotychczasowej formule nie są oskładkowane – wynika z badania wśród pracodawców, które przeprowadził Business Centre Club *.

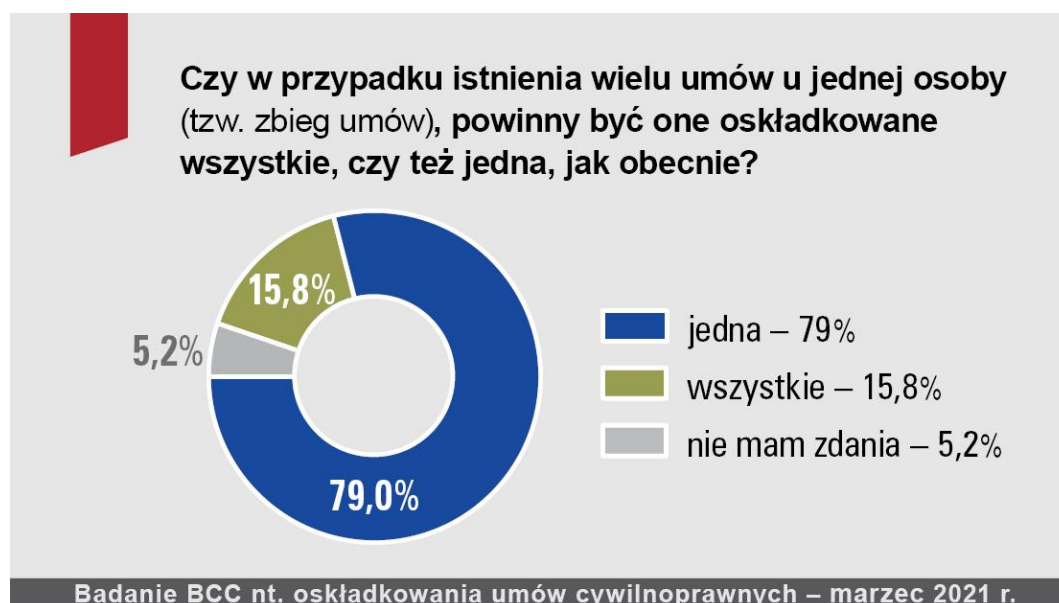


Zdaniem 84 proc. ankietowanych przez BCC przedsiębiorców, umowy zlecenia powinny być oskładkowane od podstawy wymiaru, a więc tak jak obecnie – jeśli z pierwszej umowy opłacono składki od co najmniej minimalnego wynagrodzenia, to od kolejnych umów opłaca się wyłącznie składkę zdrowotną.



– Powrót do pomysłu pełnego oskładkowania wszystkich umów w okresie epidemii, gdzie przedsiębiorcy walczą o utrzymanie miejsc pracy wydaje się zaskakującą koncepcją. Takie rozwiązanie zwiększy koszty zatrudnienia, a na takie obciążenia wielu pracodawców nie jest i nie będzie gotowych w najbliższych miesiącach – uważa **Dorota Dula, ekspertka BCC ds. ubezpieczeń i planów emerytalnych**. – Nie zapominajmy, że proponowane rozwiązanie wiąże się również z obniżeniem wynagrodzenia netto dla zatrudnionych. Zwiększanie obciążeń pracodawców w czasie walki ze skutkami pandemii może przynieść nie tylko wzrost bezrobocia, ale również zwiększenie szarej strefy – podkreśla ekspertka BCC.

W przypadku istnienia wielu umów u jednej osoby (tzw. zbiegu umów), zdaniem 8 na 10 pracodawców, powinna być oskładkowana jedna umowa, a nie wszystkie. Typem aktywności zawodowej, która jest obecnie objęta pełnym oskładkowaniem jest umowa o pracę. To odróżnia ją od innych umów i tak powinno pozostać – twierdzą przedsiębiorcy.



Spośród ankietowanych pracodawców istnieją – obok zatrudnienia – inne formy świadczenia pracy: w 63,2 proc. firm – zarówno umowy zlecenia jak i umowy o dzieło, w 36,8 proc. – umowy z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, w 26,3% – tylko umowy zlecenia a w 5,3 proc. – wyłącznie umowy o dzieło. Tyle samo firm deklaruje jako odrębną formę – wynagrodzenie dla członków zarządu z tytułu zarządu. U 7,9 proc. badanych nie są praktykowane inne umowy poza umowami o pracę.



Pełne oskładkowanie umów cywilnoprawnych, zdaniem 73,7% przedsiębiorców, zwiększy szarą strefę. Innymi konsekwencjami będą obniżenie wynagrodzeń osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne o kwotę składki (63,2 proc.), zmniejszą liczbę zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne oraz zmniejszą liczbę wszystkich zatrudnionych (po 21,1 proc.), utrzyma zarobki osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne na dotychczasowym poziomie (18,4 proc.), zmniejszą liczbę zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (13,2 proc.), zwiększą liczbę zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (7,9 proc.).



Wzrost kosztów prowadzenia działalności gospodarczej pogorszy pozycję konkurencyjną spółek kapitałowych względem osobowych, które łatwo mogą wypłacać część lub całość wynagrodzenia w gotówce bez księgowania – zwracają uwagę przedsiębiorcy. Ustawodawca nie osiągnie tym samym celu jaki przyświeca regulacji.

Niesprawiedliwy i obniżający wiarygodność w praworządność naszego państwa jest fakt, że pobierane będą składki na ubezpieczenia emerytalno-rentowe z ww. umów, ale nie będą one uwzględniane w późniejszym czasie jako podstawa do wypłaty emerytury. Czym w takim razie są te składki? – pytają przedsiębiorcy.

Według 92 proc. ankieterów objęcie składkami wszystkich umów cywilnoprawnych nie będzie służyć wyrównaniu warunków konkurencyjności dla firm i osób prowadzących działalność gospodarczą.



*** METRYCZKA:**

Wśród ankieterów przez BCC firm, zatrudnionych w oparciu o umowę pracę jest:

55,3% - 75-100% pracowników
23,7% - 25-49% pracowników
13,1% - 0-24% pracowników
7,9% - 50-74% pracowników

Wielkość firmy wg liczby zatrudnionych:

44,7% - mikro- lub małe przedsiębiorstwo (do 49 zatrudnionych)
39,5% - średnie przedsiębiorstwo (od 50-249 zatrudnionych)
15,8% - duże przedsiębiorstwo (powyżej 250 zatrudnionych)

Kontakt z ekspertami:

Dorota Dula

ekspertka BCC ds. ubezpieczeń i planów emerytalnych
tel. 501 469 679
e-mail: dorota.dula@bcc.org.pl

Emil Muciński

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC
tel. 602 571 395
e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl

Business Centre Club powstał pod koniec XX w., w 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 łóże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami Klubu są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom, jest ustawowym członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliśzewski.
Kontakty prasowe: https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow, więcej: <https://www.bcc.org.pl/> oraz: <https://www.facebook.com/businesscentreclub>