

Opinia Głównego Eksperta ZPP ds. Rynku Pracy ws. pełnego oskładkowania umów zlecenia

Sygnalizowane wcześniej zmiany Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 1998 Nr 137 poz. 887) oraz niektórych innych ustaw zaczynają nabierać realnych kształtów. 15 maja br. w ogłoszonych przez rząd zasadach Polskiego Ładu wymieniono między innymi ujednoczenie zasad obejmowania ubezpieczeniem społecznym oraz ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i ich wypłaty jako jedno z priorytetowych zadań legislacji rządowej. Prace nad tą ustawą potwierdził także resort Rozwoju, Pracy i Technologii, co zwiastuje rychłe pojawienie się propozycji w procesie konsultacji resortowych i społecznych. Planowane zmiany miałyby wejść w życie od 1 stycznia 2022 r.

Pełne oskładkowanie umów cywilnoprawnych (w uszczegółowieniu resort wskazuje jednak wyłącznie na umowy zlecenia) ma na celu:

1. wyrównanie szans pracowników na uzyskanie obecnie i w przyszłości wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych (obecnie świadczeń chorobowych, wypadkowych i macierzyńskich a w przyszłości świadczeń emerytalnych i rentowych),
2. wyrównania szans pracodawców w zakresie konkurencji na rynku pracy.

Przypomnijmy, że obecnie system ubezpieczeń społecznych zakłada zaniechanie opłacania obowiązkowych składek z umów zlecenia (z wyjątkiem składki zdrowotnej) w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń. Inaczej mówiąc w przypadku jednoczesnego łączenia kilku umów zlecenia, lub zlecenia z umową o pracę/ własną działalnością gospodarczą i otrzymywania z którejś z nich co najmniej minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach, składki na ubezpieczenia społeczne pobierane są tylko od umowy/umów do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Od pozostałych umów odprowadzana jest wyłącznie składka zdrowotna.

Planowane zmiany, jakkolwiek zapowiadane od kilku lat, cały czas budzą obawy zarówno przedsiębiorców jak i zleceniobiorców. Przede wszystkim, w perspektywie krótkoterminowej propozycja ta oznacza wzrost kosztów pracy po stronie pracodawców oraz spadek wynagrodzeń netto po stronie zleceniobiorców. Zważywszy na fakt, że umowy zlecenia dominują w branżach szczególnie dotkniętych obostrzeniami związanymi z panującą pandemią (hotelarstwo, gastronomia, ochrona, usługi sprzątania), w których ostatni rok poważnie zachwiał kondycją finansową, powrót do pomysłu właśnie teraz wydaje się mało trafiony. Dodajmy, że pełne oskładkowanie umów zlecenia od stycznia 2022 zbiegłoby się z planowanym podniesieniem płacy minimalnej z 2800 zł do 3000 zł oraz stawki godzinowej z 18,30 zł do 19,60 zł. Koszty pracy wzrosłyby zatem istotnie.

Uzasadnieniem pełnego oskładkowania umów zlecenia jest wyrównanie szans pracodawców na rynku pracy. W świetle tego celu należy podjąć polemikę, czy planowane oskładkowanie umów cywilnoprawnych faktycznie wesprze jego osiągnięcie. Pracodawcy zatrudniający na umowy o pracę mają z reguły znacznie szerszy wachlarz innych dostępnych możliwości świadczeń i benefitów dodatkowych, poza wynagrodzeniem, którymi z powodzeniem mogą konkurować z przedsiębiorcami zatrudniającymi w ramach umów zlecenia, dla których – z punktu widzenia kosztów prowadzonej działalności – forma zatrudnienia jest jedyną przewagą mogącą zapewnić obsadę poszczególnych stanowisk i pomagającą konkurować o pracowników, a w konsekwencji o realizację zamówień. Jak dotychczas funkcjonujące na rynku rozwiązania legislacyjne w znacznej mierze preferują pracodawców zatrudniających w ramach umów o pracę – chociażby klauzule społeczne w ustawie prawo zamówień publicznych. Nie bez znaczenia jest także fakt, że wielu Zleceniobiorców korzysta z tej formy zatrudnienia z własnego wyboru i niejednokrotnie na własne żądanie, z powodu większej

elastyczności, wygody i niezależności na rynku pracy. Nie można zatem pozbawiać prawa wyboru świadomych pracobiorców.

W kontekście wzrostu kosztów pracy nie sposób nie wspomnieć o niedawnym wprowadzeniu ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Ustawa ta adresuje doskonale kolejny cel ustawodawcy, a mianowicie wyrównanie szans na wyższe przyszłe emerytury. I to w sposób dobrowolny, przewiduje bowiem możliwość rezygnacji z partycypacji a jednocześnie nakłada na przedsiębiorców obowiązek cyklicznego zgłaszania do PPK wszystkich pracowników podlegających obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym niezależnie od formy zatrudnienia. Wprowadzenie pełnego oskładkowania spowoduje, że wszystkie umowy zlecenia ten obowiązek obejmie. I jakkolwiek cel chwalebny, analiza uczestnictwa w PPK (zgodnie z ostatnimi danymi PFR wynosi ono 28,8%) wskazuje jednak, że pracownicy preferują wyższe wynagrodzenia netto otrzymywane obecnie niż wyższą emeryturę w przyszłości. Dodajmy, że oszczędności gromadzone w PPK podlegają dziedziczeniu (co powinno wpływać na masowość przystępowania do programu, a tak nie jest), natomiast świadczenia z FUS nie. To także powinno być sygnałem dla legislatorów, jakie są oczekiwania pracowników. Trudno zatem sądzić, że zmniejszenie wynagrodzeń netto pracowników dzisiaj w zamian za wyższe świadczenie w przyszłości spotka się z pozytywną oceną uczestników rynku pracy.

Wypada zadać sobie pytanie jak poradzą sobie przedsiębiorcy w sytuacji pełnego oskładkowania umów zlecenia i skokowego wzrostu kosztów zatrudnienia oraz zmniejszenia elastyczności zarządzania zasobami pracy. Być może zmuszeni zostaną do redukcji zatrudnienia, co wpłynie na wzrost bezrobocia, być może zaczną przekonywać dotychczasowych zleceniobiorców do przejścia na własną działalność gospodarczą i skorzystania z obniżonych składek dla nowych przedsiębiorców. Zapewne część zleceniobiorców przeniesie się do szarej strefy, żeby uniknąć dodatkowych kosztów i utrzymać wyższe wynagrodzenia.

W dobie kryzysu wywołanego pandemią trudno zrozumieć działania zmierzające do ograniczenia możliwości swobodnego kształtowania stosunków pracy. Usztywnienie funkcjonujących rozwiązań i wprowadzanie kolejnych ograniczeń dla przedsiębiorców ani nie poprawi sytuacji konkurencyjnej na rynku pracy, ani nie wyrówna szans pracowników na wyższe świadczenia społeczne. Pracobiorcy są świadomą grupą społeczną, umiejącą ocenić dostępne rozwiązania i przede wszystkim dokonującą wyborów według własnych potrzeb i korzyści.

Anna Chylińska

Główny Ekspert ZPP ds. Rynku Pracy