

Wysokie koszty pracy hamują rozwój firm

16 grudnia 2013

Jak wynika z badania firmy audytorsko-doradczej Grant Thornton, obowiązujące w Polsce przepisy prawa pracy są główną barierą administracyjną w rozwoju przedsiębiorstw. Problemem są głównie jego częste zmiany i niejednoznaczne interpretacje. Wynikające z przepisów koszty pracy, np. obciążenia w postaci składek ZUS czy wynagrodzeń chorobowych, najbardziej uderzają w małe i średnie przedsiębiorstwa, a w konsekwencji – hamują ich wzrost.

Obowiązujące przepisy prawa pracy, które przekładają się wprost na koszty zatrudnienia, powodują, że interes pracownika bardzo często jest sprzeczny z interesem pracodawcy. Zatrudnienie na umowę o pracę wiąże się z szeregiem dodatkowych, wysokich kosztów, które obciążają pracodawcę.

„Największym obciążeniem dla pracodawców są bardzo wysokie koszty pracy” – mówi agencji informacyjnej Newseria Biznes Monika Smulewicz, HR i Payroll Partner w firmie audytorsko-doradczej Grant Thornton. „Nie możemy zapominać o tym, że wynagrodzenie brutto, które oferujemy pracownikowi, jest jeszcze „opakowane” składkami po stronie pracodawcy. Są to dodatkowe koszty dla pracodawców, których nie odczuwają pracownicy.”

To szczególnie odczuwalne dla firm z sektora MŚP, które dopiero rozpoczynają działalność i na starcie nie mają stabilnej sytuacji finansowej.

Istotnym obciążeniem są dla nich koszty wynagrodzeń chorobowych. W pewnym zakresie muszą one być finansowane przez pracodawcę, mimo że za każdego pracownika odprowadza on składkę chorobową w wysokości 2,45 proc. wynagrodzenia brutto.

„W odniesieniu do osób poniżej 50. roku życia przez pierwsze 33 dni choroby w roku kalendarzowym koszty ponosi pracodawca. W odniesieniu do osób, które mają powyżej 50. roku życia – przez 14 dni” – podkreśla ekspertka. „Proszę wyobrazić sobie małą firmę, zatrudniającą dwie pracownice, które w jednym czasie zachodzą w ciążę. Pracodawca musi równoległe utrzymać na wynagrodzeniu chorobowym te pracownice i jeszcze zatrudnić dwie kolejne, żeby mogła być normalnie świadczona praca.”

Problemem dla części pracodawców może być również to, że podczas rocznego urlopu rodzicielskiego pracownik nie traci prawa do pełnego urlopu wychowawczego, co jest dodatkowym, istotnym kosztem dla przedsiębiorców.

Problemem w Polsce jest również biurokracja, czyli nadmiernie rozbudowane wymogi administracyjne, które nakłada na pracodawców Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Chodzi o dokumenty niezbędne w procesie rekrutacji i podczas zatrudniania nowego pracownika. Zdaniem Moniki Smulewicz znacznym ułatwieniem byłoby skonsolidowanie wymaganych deklaracji i kwestionariuszy do jednego, dwóch dokumentów.

„Większość tych dokumentów zawiera powtarzane informacje, w zależności od tego, w jakim celu są one składane, np. imię, nazwisko, pesel, adres itd.” – podkreśla. „W Polsce, jako jedynym kraju UE, mamy tak rozbudowaną administrację personalną. W żadnym innym kraju nie wystawia się tak rozbudowanych świadectw pracy, z taką liczbą informacji, a w Polsce ma to istotne znaczenie.”

Ograniczenie liczby dokumentów pomogłoby przedsiębiorcom zaoszczędzić koszty. Po zakończeniu stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek przechowywania dokumentacji pracowniczej przez okres 50 lat. Nawet jeśli firma nie przetrwa na rynku takiego czasu, obowiązek archiwizacji nie znika.

Zdaniem Moniki Smulewicz polscy przedsiębiorcy potrzebują

przede wszystkim jasnych przepisów. Liczba składanych przez nich wniosków o interpretację jakiegoś przepisu wskazuje, że tak nie jest. Problemem jest również to, że często stanowiska resortu pracy, Państwowej Inspekcji Pracy oraz sądów najwyższych są rozbieżne w danej kwestii.

„Gdyby udało nam się w taki sposób konstruować przepisy prawa pracy, żeby nie pozostawiały zbyt wielu wątpliwości interpretacyjnych i tym samym pola do nadużyć, na pewno przedsiębiorcy mogliby podejmować trafniejsze i bezpieczniejsze decyzje personalne” – podkreśla.

Wśród przepisów, które pozytywnie wpływają na działalność przedsiębiorstw, wymienia te, które weszły w życie 23 sierpnia 2013 roku, wprowadzając możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, oraz stosowania tzw. ruchomego czasu pracy. Na rozwiązaniu tym mogą skorzystać m.in. przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność o charakterze sezonowym.

Źródło: [Newseria](#)