

- Problemem jest niestabilne lub niejasne prawo. Nawet jeśli podatki lub składki są wyższe, ale obowiązują wszystkich w równym stopniu, to firmy mogą działać w warunkach zdrowej konkurencji - mówi Marek Kowalski w rozmowie z DGP.

Federacja Przedsiębiorców Polskich zawarła porozumienie z NSZZ „Solidarność” w sprawie umów-zleceń, w którym postuluje m.in. ich oskładkowanie na takich samych zasadach, jak [umowa o pracę](#)

. To dość rzadkie zjawisko, aby pracownicy i przedsiębiorcy mieli wspólne stanowisko – i to jeszcze dotyczące zwiększania obciążeń.

Nasze interesy są w tym przypadku zbieżne. Na panującej przez ostatnie kilka lat sytuacji na rynku pracy, w której pracownicy byli przenoszani z [umowy o pracę](#) na umowę-zlecenie, tracili i pracownicy, i firmy, a zyskiwało tylko państwo.

Na czym to polegało?

Genezą tych problemów były przepisy o zamówieniach publicznych. W 2008 r. zlikwidowano obowiązek zamawiającego waloryzacji długoterminowych kontraktów w razie zmiany przepisów mających na nie wpływ. Chodziło przede wszystkim o zmianę stawki [VAT](#) oraz minimalnego [wynagrodzenia](#)

. Waloryzacja była możliwa tylko wtedy, gdy zastrzeżono taką możliwość w specyfikacji warunków zamówienia i umowie, ale aby zmniejszyć koszty zamówienia, zamawiający takich zapisów w umowach nie stosowali. Przedsiębiorcy nie mogli więc zwiększyć swojego wynagrodzenia, mimo że koszty wykonania umowy rosły, bo rosły też koszty pracy – minimalne [wynagrodzenie](#)

. Zaczęto więc przenosić pracowników na umowy-zlecenia. Do tego zamawiający zaczęli stosować kryterium cenowe jako jedyne kryterium wyboru wykonawcy. Skutek łatwo przewidzieć – przedsiębiorcy, chcąc uzyskać kontrakty, obniżali koszty. Tendencja ta zaczęła opanowywać cały rynek. W pewnym momencie oszczędności z zamiany umów o pracę na zlecenia nie wystarczyły, zaczęto więc dzielić zlecenia tak, aby wykorzystać przepisy o zbiegu tytułów ubezpieczeniowych. To pozwalało opłacać składki od niższych kwot.



[kliknij, czytaj całość](#)