

Ghidul KPMG privind detașarea internațională a lucrătorilor

KPMG România a lansat cea de-a 5-a ediție a Ghidului privind detașarea internațională a lucrătorilor. „2020 este anul schimbărilor pentru piața muncii. Brexit, revizuirea Directivei privind detașările, noul principiu de remunerare egală pentru munca de valoare egală, instituirea unei autorități europene a muncii - sunt doar câțiva dintre factorii care vor remodela mobilitatea internațională a forței de muncă. Nu mai vorbim despre criza COVID-19 care a adus, aproape peste noapte, schimbări uriașe în modul în care lucrătorii internaționali își desfășoară activitatea” explică Madalina Racovițan, Partener Consultanța Fiscală și Head of People Services, KPMG în România.

Detașările internaționale sunt o componentă normală a activităților transfrontaliere ale întreprinderilor, chiar dacă, în această perioadă, ele pot fi organizate diferit. Apariția de locuri de muncă atipice și noi forme de muncă în economia digitală contribuie la sentimentul general de incertitudine în jurul acestei transformări.

Racovițan continuă: „Ghidul KPMG privind detașarea lucrătorilor a apărut pentru prima dată în 2016 și de atunci monitorizăm obligațiile companiilor legate de lucrătorii detașați în alte state membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Elveția, pornind de la nivelul salariului minim aplicabil și până la procedurile de înregistrare necesare în fiecare stat”.

Ce am aflat din analiza datelor disponibile pentru acest an?

- Din cele 31 de state analizate, numai 21 au un salariu minim stabilit la nivel național.
- Luxemburg este statul cu cel mai mare nivel al salariului minim (2.142 EUR) în timp ce Bulgaria este statul cu cel mai mic nivel al salariului minim (312 EUR). Totuși, acest lucru nu reprezintă o surpriză, întrucât locurile acestor țări în clasament au rămas aceleași încă din 2016 când am început această monitorizare. România se situează pe locul 19 cu un salariu minim de 466 EUR.
- Parlamentul European propune ca salariul minim să fie stabilit la cel puțin 60% din salariul mediu la nivel național, „pentru a evita disparitățile salariale excesive, pentru a sprijini cererea agregată și redresarea economică și pentru a sprijini convergența socială ascendentă”. În toate cele 17 state membre analizate nivelul salariului minim aplicabil în 2019 se situa sub pragul de 60% din nivelul salariului mediu brut. În România, salariul minim reprezintă 40% din nivelul salariului mediu. Majorările necesare pentru ca salariul minim să atingă 60% din salariul mediu brut variaza între 18% în Polonia și 58% în Slovacia, în România fiind necesară o creștere de aproximativ 49% a salariului minim.
- Statele cu un nivel scăzut al salariului minim au costuri fiscale mai ridicate pentru angajați. În timp ce Irlanda, țara cu cel mai mare salariu net (pentru scenariul considerat), are o sarcină fiscală asociată salariului minim de 20,46% pentru angajat, țările cu cele mai mici salarii minime, precum Ungaria și Bulgaria, au costuri fiscale pentru angajat de 33,5% și 22,4%. Statul cu cel mai mare cost pentru angajat este România, cu o cota efectivă de impozitare de 40,85% pentru salariul minim aplicabil în domeniul construcțiilor.
- În majoritatea statelor membre, compania din țara de origine (cea care dispune de detașare) are obligația să informeze autoritățile de muncă din statul membru gazdă cu privire la activitatea angajatului din țara respectivă. De obicei, acest lucru nu se aplică în cazul călătoriilor de afaceri (așa numite business trips).
- Această notificare poate fi făcută online sau prin e-mail în majoritatea statelor membre. Cu toate acestea, state precum Letonia și Republica Cehă solicită în continuare ca notificarea să fie depusă în scris direct la autoritățile competente. Nu există cerințe de înregistrare în legătură cu lucrătorii detașați în Islanda, Norvegia, Elveția și Marea Britanie.
- Comisia Europeană a adoptat propunerea de revizuire a Directivei privind detașarea la 28 iunie 2018, iar Directiva trebuie să fie implementată în legislația națională a fiecărui stat membru până la 30 iulie 2020. Majoritatea statelor membre încă lucrează la acest aspect. Primele state care au implementat deja directiva sunt Belgia, Franța, Polonia și Slovacia.

Scopul principal al acestui ghid este sa ajute companiile sa înțeleaga principiile generale privind detașarea transfrontaliera a lucratorilor, precum și potențialele costuri și obligațiile suplimentare asociate detașarilor internaționale, pentru a putea planifica în mod corespunzator activitatea forței de munca.