

Konfederace

zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

 *Sekretariát:* Václavské nám. 21 tel.: 222 324 985

 110 00 Praha 1 fax: 224 109 374 mail: kzps@kzps.cz

**S t a n o v i s k o**

**Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR**

**k „Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů“**

V rámci mezirezortního připomínkového řízení jsme obdrželi výše uvedený návrh a k tomuto Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR) uplatňuje následující **doporučující a zásadní připomínky**:

Ambice státu k umělé maximalizaci růstu minimální mzdy, **respektive valorizaci systému zaručených mezd**, je s ohledem na celkovou ekonomickou situaci ČR, podle našeho názoru, nereálná.

Ekonomika v důsledku vysokých cen energií opět balancuje na hranici recese – průmyslová i stavební výroba klesá, snižují se i výkony odvětví služeb. Přitom ani zakázky nevykazují, byť drobný náznak zlepšení, a to ještě firemní sféru od nového roku čeká další prudké zvýšení cen energií. Tlačit v takové situaci na ještě rychlejší růst mezd než který si sám o sobě vynucuje již tak napnutý trh práce, je z našeho pohledu nezodpovědné a přispěje k dalšímu snížení konkurenceschopnosti firem.

V této situaci nelze akceptovat argument ziskovosti firem, která se v loňském roce zvýšila, protože bez podrobné analýzy jde jen o zprůměrované číslo vychýlené nahoru především rekordními zisky energetických firem, bank a obchodníků. Ziskové žně se rozhodně nedotýkají malých a středních podniků, ale především firem pod zahraniční kontrolou, které v české ekonomice využívají příznivé klima nižšího zdanění a dřívějších investičních pobídek.

MSP se tak stejně jako v předchozích letech musejí opírat především samy o sobe, o schopnost fungovat a rozvíjet se v době drahých energií, vysokých úrokových sazeb i snižujících se zakázek. I když jsou často deklarovány jako páteř české ekonomiky, stojí tradičně mimo pozornost hospodářské politiky státu a na svých bedrech nesou stále větší část regulací a s nimi spojených nákladů. Příkladem budiž nejenom zmíněné drahé energie, které jsou spíše než důsledkem války na Ukrajině způsobeny iracionální zelenou evropskou – a především pak německou – politikou, ale i inovace typu whistleblowerů, ESG auditů, administrativně nákladná novela zákoníku práce, chystané opět administrativně velmi náročné změny v oblasti DPP atp. To vše jsou náklady, které snižují rentabilitu MSP i jejich konkurenceschopnost ve srovnání s velkými nadnárodními firmami na domácím i zahraničním trhu.

Snaha odborů je pochopitelná, avšak stále je třeba mít na paměti, že minimální mzda není nástrojem sociální politiky státu, avšak pouze pojistkou proti zneužívání lidské práce. Zbytek má být už jen v rukou schopnosti vyjednávačů ve firmách, oborech a samozřejmě aktuální ekonomické situaci – z níž předložený návrh ani v jedné variantě rozhodně nevychází.

Zatímco **varianta II** je zcela absurdní a v podstatě představuje jen nepatrně korigovaný požadavek odborů (s poukazem na variantu II navrhovaného valorizačního mechanismu minimální mzdy - dosažení relace minimální a průměrné mzdy 50% do 5 let), **varianta I** nevychází naopak z návrhu zaměstnavatelů, ani není kompromisním řešením mezi ním a požadavkem odborů, jak by se dalo předpokládat – ale opět vychází ze zatím pouze projednávaného návrhu valorizačního mechanismu (varianty I - dosažení relace minimální a průměrné mzdy 45% do 5 let).

Musíme konstatovat, že postupovat při úpravě minimální mzdy podle mechanismu, jehož návrh se nachází teprve v připomínkovém řízení, a který navíc vychází pouze z proklamovaných, sice líbivě znějících, ale bez ohledu na ekonomické reálie stanovených cílů, pro nás není akceptovatelné. Odvolávat se na předpokládaný budoucí obsah zákoníku práce pokládáme za nepřijatelné a mj. i to je důkazem skutečnosti, že návrh není předložen na základě důsledné analýzy současné situace v české ekonomice.

Pro konstrukci valorizačního schématu minimální mzdy jsme navrhovali držet se **40 % poměru minimální a průměrné mzdy**. Tato varianta, na rozdíl od varianty požadované zástupci odborů, není sice v předloženém materiálu obsažena, avšak na předchozích jednáních jsme ji prezentovali a z pohledu malých a středních podniků se skutečně jeví jako adekvátní a vytvářející dostatečný prostor ke kolektivnímu vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni, což odpovídá české i evropské koncepci. Podpořit kolektivní vyjednávání je rovněž jedním z cílů směrnice, jejíž připravovanou transpozici v podobě valorizačního mechanismu předložený návrh minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro rok 2024 „již zohledňuje” - jak uvádí předkládací i důvodová zpráva.

V hodnocení dopadů regulace je uvedeno několik variant řešení, mj. i varianta nezvyšování minimální mzdy; v předloženém návrhu se s touto variantou vůbec nepočítá a návrh obsahuje dvě nejvyšší varianty. Chápeme, že vládě jde o celkový nárůst v souvislosti s navýšením zaručených mezd a s tím související jistý příjem z odvodů do státního rozpočtu. Nicméně tak jen udržuje nejhůře prosperující obory s nejhůře placenými zaměstnanci, a nevede to vůbec k požadovanému navyšování produktivity práce, ba naopak. To je problém v oborech s velkým podílem ruční práce, kde dochází ke smazávání rozdílů ve výkonnosti pracovníků a minimálním rozdílům v odměňování. Pokud jde o obory, kde se cíleně vyplácí minimální mzda zbytek jde mimo, pak cestou k odstranění tohoto problému rovněž není neustálý nárůst hranice minimální mzdy.

Z pohledu **zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením** je nutné uvést, že minimální mzdu v prostředí tzv. chráněného trhu práce pobírají v naprosté většině případů zaměstnanci s velmi nízkým zbytkovým pracovním potenciálem, který zůstává stále stejný (třeba i jen na 30 %) a pokud se mění, tak bohužel vlivem zhoršujícího se zdravotního stavu dále klesá. Přesto, že pro firmy jsou takováto pracovní místa ztrátová, pro samotné OZP je zaměstnání velmi důležité. Dokud bude v ČR chybět plnohodnotná forma práce OZP bez PPV – sociálně pracovní terapie (tzn. faktická chráněná práce), bude nezbytně nutné tato pracovní místa udržet.

Tyto firmy, zejména v oblasti jednoduchých kooperací, v této době nebojují pouze s katastrofální inflací a situací na trhu s energiemi v ČR, ale také s hrozbou ztráty zakázek, kdy odběratelé už nyní odmítají přistupovat na neustálé zvyšování cen vyvolané každoročním nepřiměřeným nárůstem minimální mzdy. Další výrazný nárůst nákladů představují rostoucí mzdové náklady nekompenzované navýšením příspěvku na podporu zaměstnanosti OZP podle § 78a zákona o zaměstnanosti. Již dnes firmy pomalu začínají propouštět nejméně výkonné zaměstnance a v případě navýšení minimální mzdy bude propouštění ještě větší.

Ve shrnutí závěrečné zprávy RIA jsou uvedeny v bodě 3 Agregované dopady návrhu zákona. Proti argumentaci k některým bodům považujeme za nezbytné se vyhradit, a to zejména u bodu 3.5 Sociální dopady & 3.6 Dopady na spotřebitele:

V případě propuštění nejméně výkonných zaměstnanců se ZP výrazně klesne jejich životní úroveň i kupní síla. Tito zaměstnanci prakticky nemají možnost najít uplatnění na trhu práce, budou nuceni žádat ÚP ČR o různé dávky a vzhledem k tomu, že je dokázáno, že státní výdaje na jednu nezaměstnanou osobu jsou více než dvojnásobné ve srovnání s náklady na příspěvek na podporu zaměstnanosti dle § 78a ZoZ, zvýší se také výdaje ze SR. Zároveň také klesne kvalita života těchto osob, kdy největším přínosem jejich zaměstnávání většinou není přidaná hodnota jejich práce, ale možnost jejich seberealizace a zapojení se do společnosti.

Vzhledem k uvedenému **souhlasíme** *s variantou I. maximální nárůst dosažení relace minimální a průměrné mzdy 45 %, ale do 7 let*, a pro rok 2024 setrváváme na stanovisku KZPS ČR a souhlasíme s navýšením minimální mzdy **o 3 % = cca 500,- Kč**.

**Varianta I – zvýšení minimální mzdy o 1600 Kč je daleko za touto hranicí, a jak už jsme uvedli, není ani průsečíkem požadavku našeho a požadavku odborů**.

**Další možnou variantou je navýšení minimální mzdy o větší částku, ale pouze za podmínky zrušení institutu zaručené mzdy.**

**V případě navýšení minimální mzdy žádáme o zahájení jednání o navýšení příspěvku na podporu zaměstnanosti OZP podle § 78a zákona č. 435/2004 Sb. a zároveň o nastavení jeho automatické valorizace koeficientem 0,95násobek minimální mzdy**.

**Dále žádáme doplnit tabulku růstu minimální mzdy o související vývojovou řadu růstu produktivity práce za poslední roky.**

ato připomínka je **ZÁSADNÍ**.

Kontaktní osoby:

Mgr. Luděk Mazuch e-mail: mazuch@scmvd.cz tel: 224 109 256

Dr. Jan Zikeš e-mail: zikes@kzps.cz tel: 222 324 985

V Praze dne 22. listopadu 2023

  **Jan W i e s n e r**

 prezident