



NÁZEV MATERIÁLU	Stanovisko Svazu průmyslu a dopravy ČR („SP ČR“) k Návrhu 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
Č. J.	50/2021
DATUM ZPRACOVÁNÍ	12.07.2021
KONTAKTNÍ OSOBA	JUDr. Eva Martinicová, LL.M., JUDr. Jitka Hejduková, CSc.
TELEFON	225 279 306, 225 279 301
E-MAIL	<a href="mailto:emartinicova@spcr.cz">emartinicova@spcr.cz</a> , <a href="mailto:jhejdukova@spcr.cz">jhejdukova@spcr.cz</a>

## OBECNÉ PŘÍPOMÍNKY

SP ČR zásadně nesouhlasí s celkovou koncepcí navrhované změny 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 (dále jen “návrh”). SP ČR opakovaně zdůrazňuje, že za stávající ekonomické situace, kdy neznáme ještě všechny dopady stávající pandemie na českou, ale ani evropskou a globální ekonomiku, a kdy zaměstnavatelé zejména v průmyslu doslova drželi českou ekonomiku v posledních měsících tzv. nad vodou, není možné navyšovat minimální mzdu o 2 800,-Kč, tj. z 15 200,-Kč na 18 000,-Kč.

Navrhované zvýšení základní sazby minimální mzdy (MM) a odpovídajících nejnižších úrovní zaručených mezd (ZM) o více než 18 % nereflektuje ekonomickou realitu, neodpovídá růstu průměrné mzdy v ČR, jde o skokové navýšení MM bez jasných ekonomických ukazatelů a jakéhokoliv adekvátního zhodnocení dopadů na zaměstnavatele při respektování jejich možností a současné výkonnosti a bez celkových dopadů na trh práce.

SP ČR souhlasí s růstem MM s účinností od 1.1. 2022 alespoň o tzv. míru inflace, tj. o 500,-Kč na 15 700,-Kč, jak bylo deklarováno na jednání PS RHSD dne 21. června 2021.

## Obecný komentář a závazný valorizační mechanismus (koeficient)

Podle posledních dostupných údajů ISPV je na úrovni MM odměňováno cca 139 000 zaměstnanců, tj. cca 3,9%, ale od této MM se odvíjí ZM stanovené pro jednotlivé skupiny prací odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

TELEFON (+420) 225 279 111 | E-MAIL [SPCR@SPCR.CZ](mailto:SPCR@SPCR.CZ)

U většiny firem by v lepším případě toto navýšení MM vedlo k deformaci vnitrofiremních pravidel odměňování, resp. diferenciaci mezd podle uvedených kritérií a pro některé s ohledem na současnou úroveň mezd by to vedlo k takovému zvýšení nákladů, jehož důsledkem by bylo snížení počtu zaměstnanců.

Předložený návrh naprosto nerespektuje **jak sektorové tak regionální rozdíly v úrovni mezd rámci ČR.**

Podle údajů z posledního šetření ISPV (systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice formou statistického šetření) činila např. za rok 2020 hrubá průměrná mzda/medián v sektorech informační a komunikační činnosti 50 679,-Kč, výroba a rozvod elektřiny 48 938,- Kč, zpracovatelský průmysl 32 760,- Kč, doprava skladování 31 885,-Kč, stavebnictví 29 608,-Kč. zemědělství, lesnictví a rybolov 29 348,-Kč, ubytování, stravování a pohostinství 18 746,- Kč, kdy dokonce podle aktuálních údajů ČSÚ za 1. čtvrtletí 2021 je vykázána průměrná mzda za hl. m. Prahu téměř 45 000,- Kč zatímco v Karlovarském kraji 30 000,-Kč. Není respektován ani rozdíl mezi konstrukcí MM/ZM a průměrné mzdy (pozn. do té se započítávají veškeré příplatky a nenárokové složky mzdy, na rozdíl od MM a ZM, které představují nejnižší odměnu pro určitou práci podle složitosti, odpovědnosti náročnosti práce).

Je známo, že například odvětví automobilového průmyslu (součást zpracovatelského průmyslu) představuje odvětví s vyšší úrovní průměrné mzdy, samotný faktor zvýšení MM není pro toto odvětví tak zásadní, ale i v tomto odvětví lze už očekávat poměrně výrazný dopad navrhovaného zvýšení do hospodaření firem a to právě v podobě tzv. ZM. Jak uvádí zástupci automobilového průmyslu, je pro ně významné navýšení tarifů od 4.skupiny prací výše, protože výkon prací ve skupinách 1-3 je v těchto firmách zastoupen minimálně. Výrazné navýšení MM bude mít vliv nejen na zvýšení objemu mzdových prostředků, ale i na navýšení celkových, resp. sekundárních nákladů - ceny vybraných externích služeb (úklid, ostraha, apod), jejichž kalkulace je postavena na principu tzv. základní mzdy. Toto cenové navýšení se odrazí i v rozhodování firem o objemu zakázek pro externí společnosti, které poskytují výše uvedené outsourcingové služby.

Promítnutí zvýšených mzdových nákladů do cen služeb a výrobků bude mít obecnou platnost napříč sektory, takže více než posílení koupěschopné poptávky, čímž argumentuje předkladatel návrhu, může spíše vyvolat efekt zcela opačný – snížení zaměstnanosti v důsledku zvýšených nákladů a návazně nárůstu výdajů státu na podpory v nezaměstnanosti, ale také snižování pracovních úvazků nebo rozšíření práce na černo.

Zejména obory, které byly nejvíce zasaženy omezeními a restrikcemi během pandemie (gastro, hotelnictví, cestovní ruch apod.) jsou dle informací z regionů již nyní na hranici svého přežití a i přes aktuální rozvolnění je celkový "rozjezd" zastavených provozů velmi pomalý. Zároveň se potýkají i s nedostatkem zaměstnanců, kteří z daného oboru odešli a většina se již nechce vracet zpátky, protože se obávají nestability zaměstnání v těchto oborech v případě opětovného uzavření provozů. Zejména pro mnoho malých zaměstnavatelů v rámci regionů je velký problém udržet veškeré náklady spojené s tlakem na zvýšení právě ZM.

Rovněž argumentace, že má takto nastavená MM zabránit mzdovému podbízení zahraničních pracovních sil není seriózní, protože v rámci programů řízené ekonomické migrace, konkrétně Programu kvalifikovaný zaměstnanec, bylo již přijato opatření v podobě 1,2 násobku ZR na volné místo nabízené cizinci. Právě přes tento program jsou přijímáni zaměstnanci zejména z Ukrajiny na pozice jako obsluha strojů a zařízení apod., zpravidla se jedná o CZ ISCO ve 2., 3 a dalších skupinách ZM a těžko si lze představit, že by v souladu s navrhovanou změnou nařízení vlády byl stanoven „holý“ mzdový základ na úrovni 23 880,-Kč , 26 280,- Kč a k tomu ještě další složky nárokové mzdy jako např. příplatky za práci, aj.

Spojování vývoje míry ohrožení chudobou s úrovní MM rovněž není zcela na místě, protože koeficient příjmové chudoby doby závisí na vývoji posuzovaných příjmů, jak je konstatováno i v samot-

ném návrhu a logicky při jejich růstu se zvyšuje i hranice chudoby, a s tím počet osob ohrožených chudobou (údaj za rok 2020 9,5%), mezi nimiž pravděpodobně budou většinou lidé již starší, nezaměstnaní, OSVČ.

SP ČR dlouhodobě prosazuje zakotvení **závazného pravidla pro automatickou valorizaci mezd**. I v našem stanovisku uplatněném k předchozímu návrhu z listopadu 2020 a zároveň k předchozímu návrhu předkladatele na zvýšení platů, jehož součástí mělo být mj. také zakotvení valorizačního mechanismu, v září loňského roku (naše č.j. 67/2020), jsme vyjádřili souhlas se zakotvením závazného pravidla pro valorizaci MM vztahené k průměrnému výdělku v zákoníku práce, a to zejména z toho důvodu, aby růst MM byl předvídatelný a zároveň se předešlo jejímu skokovému navyšování. Dovolujeme si připomenout, že **schválení tohoto mechanismu bylo ale bohužel na národní úrovni v minulých letech zablokováno. V programovém prohlášení vlády dokonce je slib připravit závazná pravidla pro „předvídatelný“ růst minimální mzdy.**

Není dlouhodobě udržitelné, aby tak zásadní rozhodování, které má dopad na celkový ekonomický vývoj v ČR, bylo předmětem **politického rozhodování s nejasným a nepředvídatelným výsledkem**. Zároveň by podle našeho názoru měl případný valorizační koeficient být ještě kombinován s **indexem prognózy vývoje hospodářství** např. na základě predikce MF ČR.

Pokud se vrátíme k diskusím o případném koeficientu, dovolujeme si připomenout, že v našich minulých vyjádřeních jsme zásadně odmítli navrhovanou výši koeficientu 0,50 k průměrné mzdě, jehož cílem bylo, aby MM činila přibližně 45 % aktuální výše průměrné mzdy, bez jakékoliv analýzy dopadů na fungování trhu práce a celé ekonomiky ČR.

V případě, že bychom **použili aplikaci koeficientu na předložený návrh**, tak skutečnosti, které z toho plynou, jsou následující:

- materiál **pracuje s hodnotami, které neodpovídají úrovni vyhlášené ve Sbírce zákonů**. Viz “Pro účely zákona o zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí podle § 57 odst. 2, § 77 odst. 2, § 82 odst. 1, § 113 odst. 7, § 114 odst. 2 a § 122 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, sděluje, že průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2020 činí 34 611 Kč”. MPSV naopak v podkladovém materiálu uvádí, že “Průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství dosáhla v roce 2020 výše 35 662 Kč”.
- Z toho plyne, že navrhovaný koeficient se pohybuje někde mezi hodnotami 0,51-0,52, tedy v úrovni, kterou zaměstnavatelé zásadně odmítli. Navrhují koeficient cca mezi 0,45-0,46.
- Při úrovni MM ve výši 34 611 (tedy oficiálně vyhlášená výše), vyjde při koeficientu 0,46 nárůst o cca 700 Kč.  $34\ 611 \times 0,46 = 15\ 921$  (nárůst o 700 Kč z aktuálně platné výše MM 15.200 Kč).
- Při úrovni uvedené v materiálu MPSV 35 662 s koeficientem 0,46, by se jednalo o navýšení na 16 404 Kč, tedy o cca 1200 Kč.
- Pokud vyjdeme z oficiálně platné úrovně 34 611 Kč, abychom dosáhli úrovně MM 18 000 Kč, jak navrhuje MPSV, musel by koeficient být 0,52 ( $34\ 611 \times 0,52 = 17\ 997$ ).
- Pokud vyjdeme z úrovně uvedené v návrhu předkladatele, tedy návrh na zvýšení na 18 000 Kč, **je výsledný koeficient alespoň 0,51** ( $35\ 662 \times 0,51 = 18\ 187$ ).

SP ČR opakovaně též poukazoval na skutečnost, že státem regulovaná by měla zůstat pouze MM, nikoli již navazují ZM. **Kategorizace prací do 8 skupin neodpovídá požadavkům pracovního trhu, svazuje zaměstnavatele při nastavování mzdové politiky a celkově znejišťuje podnikatelský sektor právě s ohledem na neexistenci objektivních kritérií určení výše MM a ZM**. Je proto otázkou, zda by při absenci závazného valorizačního mechanismu by neměla být návaznost na ZM zrušena úplně. Zůstala by tak jedna jednotná úroveň MM. Z členské základny SP ČR tento požadavek rezonuje v souvislosti s každoročními složitými vyjednáváním o výši MM.

Zvyšování MM není podloženo zásadními ekonomickými ukazateli, jedním z nich je **chybějící provázání s faktorem produktivity práce**, která se např. **během pandemie výrazně snížila**. (To dokládá zpráva za rok 2020 a Informační systém o průměrném výdělků (ISPV).

Podle ISPV se *“[...]meziročně se snížil počet zaměstnanců (přepočtený podle placených měsíců) o 167,6 tisíc (5,5 %) a snížila se odpracovaná doba o 6 hodin za měsíc. Naopak výrazně narostla celková neodpracovaná doba, o 6,2 hodiny za měsíc, průměrná měsíční absence z důvodu nemoci pak o 1,3 hodiny za měsíc. Napříč odvětvími se epidemie projevovala různě v závislosti na vládních opatřeních, které se dotkly především již zmíněných odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ a „kulturní, zábavní a rekreační činnosti“. V odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ se meziročně snížil počet zaměstnanců (přepočtený podle placených měsíců) o 24,1 tisíc (22,2 %) a v odvětví „kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ o 2,6 tisíc (11,7 %). Z hlediska odpracované doby nastal nejvyšší pokles rovněž v těchto dvou odvětvích, konkrétně v „ubytování, stravování a pohostinství“ se snížila odpracovaná doba o 22 hodin za měsíc (14,8 %) a v odvětví „kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ o 22,8 hodiny za měsíc (15 %). Nejvyšší nárůst neodpracované doby byl v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“, o 22,2 hodiny za měsíc (93,8 %), a v „kulturní, zábavní a rekreační činnosti“, o 21,1 hodiny za měsíc (96,4 %)...”]*

Předložený návrh také neobsahuje žádné ekonomické zdůvodnění, které by potvrdilo, že pouhou regulací mezd dojde skutečně k přiblížení mzdové úrovně v ČR ke mzdám v ekonomicky vyspělejších zemích. Není zohledněna ani produktivita práce, ani hledisko odvodové zátěže, která patří k nejvyšším v rámci zemí OECD. Srovnání ČR s jinými státy EU není adekvátní pro navrhované zvýšení MM, jde vesměs o číselné údaje o vývoji MM a průměrných mezd ve vybraných zemích, ze kterých nelze ani dovodit jakou skutečnou roli MM v dané zemi má (např. kolik zaměstnanců pracuje na úrovni MM, případně na úrovni blízké MM, zda jsou využívány kategorie ZM, aj.), chybí tak další informace týkající se rozdílů v koncepčním i a legislativním nastavení MM v jednotlivých zemích. Například v Německu rozhoduje o úrovni MM (Mindestlohn) speciální **odborná Komise**, složená ze zástupců zaměstnavatelů, odborů a akademických expertů, **kteřá každé dva roky posuzuje nastavení úrovně zákonné minimální mzdy**. Komise přijme návrh po **důkladné diskusi**, která zahrnuje nejen otázky, jaká mzda v daný okamžik je adekvátní pro zaměstnance, ale jaká výše je ještě v souladu s tržními podmínkami, **podmínkami hospodářské soutěže a s celkovými dopady na zaměstnanost**. Rámce tomuto jednání dává speciální právní úprava (tzv. Mindestlohngesetz), která byla v Německu zavedena v roce 2015. Spolková vláda musí přijmout návrh Komise, tak jak je navržen, tedy v **nezměněné podobě**, nemůže se svévolně od doporučení této Komise odchýlit.

### **Konkrétní připomínky:**

#### **K Čl. I., bod 1, § 2**

Nesouhlasíme, aby se číslo „90,50“ nahradilo číslem „107,10“ a číslo „15 200“ se nahradilo číslem „18 000“. Navrhujeme zvýšení max. o úroveň inflace za 1. pol. roku 2021, tedy navýšení od 1.1. 2022 na cca “15 700” – viz argumenty výše

#### **K Čl. I., bod 2, § 3**

Nesouhlasíme s upravenou výší zaručené mzdy v tarifních stupních, navrhujeme zvýšit základní sazbu max. o úroveň inflace za 1. pol. roku 2021. -viz připomínka k bodu 2, § 2. – viz argumenty výše

**Tyto připomínky jsou zásadní.**