

Ivan Haluška, predseda Sociálnej komisie Jednoty dôchodcov Slovenska

Vážení prítomní,

štatistiky aj iné údaje, dokumentujú, že postavenie väčšiny seniorov, dôchodcov, je aj vo vašej krajine stále ešte neadekvátne ich kolegom v starých krajinách EÚ. Nie je adekvátne ani tomu, aká je priemerná životná úroveň v našich krajinách.

Kde je podstata problému?

Podstata je v tom, že fondy, z ktorých sa vyplácajú dôchodky, fondy Sociálnej poisťovne sú nedostatočné. Čiže aby sa zlepšili životné podmienky dôchodcov, musia byť tieto fondy o značný podiel vyššie a tiež adekvátne s ďalším rastom miezd rásť.

Aj ten, kto sa nezaoberá ekonomikou vie, že tieto fondy a teda aj naše dôchodky závisia najmä od miery zamestnanosti a od veľkosti odvodov do týchto fondov.

Teda ako môžu dôchodky vzrásť:

1. po prvé tak, že sa zvýši percento odvodov z miezd do Sociálnej poisťovne, čo vieme, že je v rozpore so záujmami zamestnaných ľudí i zamestnávateľov. Teda je to v danej politickej situácii veľmi ťažko priechodné.
2. Druhá cesta, ktorá je jednoznačne priechodná, len treba na ňu nastúpiť, je že sa zvýši základ, z čoho sa odvádzajú odvody do Sociálnej poisťovne, teda, že sa zvýšia mzdy a tie časti príjmov z ktorých sa odvádzajú odvodyv krajine. Kľúčové sú však mzdy a platy

Pre túto druhú cestu sú práve súčasne ekonomicko-politické podmienky v Európskej únii i v našej i vašej republike neopakovateľne výhodné. V čom spočíva politicko-ekonomická výhoda súčasnej doby?

Po prvé je to intenzita spoločného záujmu miliónov dôchodcov a miliónov zamestnancov, čo predstavuje veľmi silnú a za túto požiadavkou sa ľahko zjednocujúcu politickú silu.

Po druhé, že rovnaký záujem majú aj vlády, lebo rastom miezd si urobia politické zásluhy. Vzrastú nielen fondy Sociálnej poisťovne, ale vzrastú aj fondy do zdravotníctva a vzrastie aj tok peňazí do štátneho rozpočtu.

Po tretie, výhodná doba je aj preto, že

- a) je prakticky za dlhšie obdobie najnižšia nezamestnanosť a firmy začínajú bojovať o pracovníkov.
- b) Viaceré vyspelé krajiny pripravili opatrenia proti mzdovému dampingu z našich krajín. Boja sa, že zamestnanci našich firiem, ktorí pracujú v ich krajinách, vytvárajú mzdový damping a tým ohrozujú zamestnanosť v ich krajine, ale vytvárajú aj negatívny tlak na mzdy v ich krajine, čiže vytvárajú u ich voličov - zamestnancov veľkú nespokojnosť,
- c) Tým že tieto vyspelé krajiny samé zdvihli zástavu boja proti mzdovému dampingu, teda nemôžu zásadne namietat' že mzdovým dampinom sú aj neodôvodnene rozdiely miezd rovnako zaradených pracovníkov ich firmy na Slovensku či v ČR a u nich doma. Teda napr. to, že mzda zamestnanca vo Volkswagene Bratislava voči zamestnancovi, ktorým je spravidla cudzinec, bývalý emigrant, je troj- a v niektorých prípadoch i viacnásobne nižšia, pritom závod Volkswagen v Bratislave a závod Volkswagen v Nemecku vyrábajú zo súčiastok trhovo spravidla rovnakej ceny a predávajú centrále firmy svoje porovnateľné výrobky, spravidla za rovnaké ceny.
- d) Do boja proti mzdovému dampingu k nám dovážaných pracovníkov začínajú bojovať aj naše vlády.
- e) A v nie poslednom rade treba si uvedomiť, že vlády EÚ sa postavili za európsky sociálny pilier. A čo je jednou z kľúčových požiadaviek sociálneho piliera? Spravodlivé mzdy. A možno hovoriť pri veľkých rozdieloch miezd medzi pracovníkom vo vašom Aholde a v jeho domovskej krajine, v našom Volkswagene a v jeho domovskej krajine, nášho pracovníka v Bille a v domovskej krajine že také mzdy sú spravodlivé? Len túto nespravodlivosť treba ekonomicky presvedčivo argumentovať a správne ekonomicky.

f) Na Slovensku a zrejme aj v ČR prejavuje sa už veľký problém s nedostatkom lekárov, s nedostatkom učiteľov i iných verejných zamestnancov a tí, ktorí pracujú sú veľmi nespokojní, u nás štrajkujú a požadujú stále zvýšenie miezd. A pritom sú približne rovnako na tom ako dôchodcovia. Aj oni môžu žiadať len také zvýšenie miezd, ktoré znesie štátna kasa., alebo žiadať prerozdelenie prostriedkov čo je neraz veľmi bolestivé pre nie malé skuoiny občanov. U nás v zdravotníctve sa to prejavilo tak, že zvýšenie platov lekárov znižuje objemy prostriedkov napr. na nákupy prístrojov či iných investícií. Podobne sa to prejavilo i v školstve pri zvyšovaní platov učiteľov. Preto kľúčovým riešením ako vytvoriť podmienky pre rast platov štátnych i verejných zamestnancov je zvyšovanie miezd v tzv. produkčných sektoroch. Čím ďalej sa rozšíri počet voličov tlačiacich na rýchlejšie zblížovanie našich miezd a platov s mzdami vvo vyspelejších starých krajinách EU.

Aby sme neostali len pri formulovaní požiadaviek, v našom znaleckom a vedecko-výskumnom inštitúte pracujeme na metodike postupu zamestnancov, ich odborov i štátu ktorý by také zblížovanie okamžite nataroval a udržal takýto trend. Pritom taký , ktorý je reálny, skutočne už teraz a postupne realizovateľný a aby bol aj pre zamestnávateľov únosný.

Z analýz ale aj z prvých praktických výsledkov nám vyplynulo, že najvhodnejšie je začať s týmto tlakom v sektore zahraničných, najmä EU firiem. Predovšetkým tých, ktoré vyrábajú rovnaké produkty a poskytujú rovnaké služby,/ napr. obchodné reťazce / za rovnaké ceny či marže.

Tu je to najzreteľnejšie. Pri rovnakých maržiach i pri rovnakých cenových rozdieloch medzi vstupmi a výstupmi, každý mzdový damping, teda o tie milióny, o ktoré menej vyplatia na mzdách u nás, o tieto sa priamo zvyšuje zisk týchto podnikov, ktoré fungujú u nás, resp. ak sa to prelieva, tak sa tento rozdiel prelieva do rastu zisku ich centrál či materských firiem.

To, že treba začať sektorom zahraničných firiem a my už sme v tomto sektore začali, pokiaľ máme informácie aj u vás bol pokus riešiť problémy v Aholde, možno potvrdiť na konkrétnych výsledkoch.

. Odborári z Volkswagenu v Bratislave, ktorí použili len niektoré časti našej metodiky, ktorá ešte nebola hotová ale išli do toho. Hoci ich neopodporili ani tradiční odborári z Konfederácie odborových zväzov, ani odborári z ich zväzu KOVO, tak sa od KOVO odtrhli, vytvorili si svoje odbory, ktoré nazvali Moderné odbory a čo sa im podarilo? Podarilo sa im dohodnúť zvýšenie miezd o 16 % s dohodnutým postupom, čo prinieslo oproti pôvodnému stavu navyše nielen milióny Euro do vreciek zamestnancov, ale aj milióny do Sociálnej poisťovne, do Zdravotnej poisťovne i do štátneho rozpočtu.

Bohužiaľ, ministri, ani vláda ich ani nepodporili, ba v procese zápasu týchto odborárov so zamestnávateľmi, spochybňovali ich úsilie, ba niektorí členovia vlády sa vyjadrili, či je správne takto tlačiť na zamestnávateľa a že zamestnávateľ pravdepodobne ani nemôže ustúpiť.

To že sa podarilo zvýšiť mzdy v bratislavskom Volkswagene, automaticky vyvoláva tlak aj stimul na rast miezd v iných podobných podnikoch, ale aj v dodávateľských a spolupracujúcich firmách. Čiže začína sa rozvíjať podporovať širší tlak na zblížovanie miezd na Slovensku so mzdami v materských krajinách firiem, ktoré u nás fungujú.

V našom výskume, z našich ekonomických prepočtov sme si uvedomili, že je potrebné pomôcť aj našim domácim malým a stredným firmám, či našim živnostníkom v tom, aby ceny, za ktoré predávajú svoje subdodávky, sa tiež priblížili k cenám ostatných zahraničných subdodávateľov a tým vytvoríme možnosti, aby v našich malých i stredných firmách i v živnostníckych firmách sa vytvorili podmienky pre zvýšenie miezd pracovníkov, porovnateľné s rastom miezd vo firmách, pre ktoré tovary či služby dodávajú.

Pre postupné vyrovnávanie týchto rozdielov v cenách využívame neustále opakované kliše, že Európska únie je, či chce byť jednotným trhom. A na jednotnom trhu konkurencia tohto trhu musí vytvárať aj celoeurópske, teda porovnateľné ceny u rovnakých služieb, u rovnakých výrobkov. Predovšetkým ako vidíte, sa zameriavame na sektor produkcie výrobných prostriedkov a tých prostriedkov, ktoré nepatria k životne nevyhnutným potrebám. Uvedomujeme si, že nie je to ľahká cesta, ale treba ju začať a poučili sme sa pri analýze skúseností, že treba zvoliť takú metodiku postupu, ktorá nevytvorí okamžite prudký odpor druhého sociálneho partnera, t. j. zamestnávateľov, ale ktorá správnym argumentovaním, ekonomickým argumentovaním, si uvedomí, že je

potrebné pridať a dokonca v našej metodike sa snažíme aj ukázať firmám, kde sú rezervy a kde sú možnosti, akým spôsobom by mohli pridať. Do tejto cesty je nevyhnutné, ako kľúčového hráča zapojiť odbory a je zrejmé, že ďaleko lepšie sa bude postupovať, ak vláda to pojme ako racionálny program vyrovnávania životnej úrovne našich krajín s priemernou úrovňou EÚ a tam, kde je to možné, aj s úrovňami rozvinutejších krajín. Veď, ako naše prepočty ukazujú, produktivita práce našich výrobcov i poskytovateľov služieb, ak ju prepočítame podľa správnych, objektívnejších trhových cien, je na korunu zárobku jednoznačne výrazne vyššia. Podľa takého objektívneho prepočtu je i na jedného zamestnanca vyššia ako v mnohých najvyspelejších krajinách EÚ.

Rozdiely, ktoré čítame v štatistikách, sú spôsobené deformovanými cenami produktov, ktoré tvoria podstatu, z ktorých sa počíta produktivita práce.

Naša, ale aj vaša vláda dokázali, že vedia napadnúť deformované trhové vzťahy v EÚ. Ide a išlo o vzťah cien a kvality viacerých potravín, potravinárskych výrobkov i ďalších produktov.

Podarilo sa dosiahnuť, že sa tým už zaoberajú viaceré vlády, prakticky všetky vlády V4, ale aj centrála EÚ. Dobrú robotu, ako to vidieť, odvádza aj vaša komisárka v EÚ.

Nedostatkom je, že ani jedna z našich vlád nepredložila priechodný spôsob riešenia tejto deformácie a čaká sa na to, že to urobia úradníci v EÚ, čo môže byť veľkou chybou.

V porovnaní s tým je ešte ťažšie nájsť taký spôsob tlaku na rýchlejšie vyrovnávanie miezd našich pracovníkov s ich kolegami v rozvinutých krajinách, v našom prípade v Nemecku, Francúzsku a Rakúsku. Na to sme mysleli pri práci nad týmto problémom v našom znaleckom a vedecko-výskumnom inštitúte, ktorý má názov Expertízny a edukačný inštitút, Bratislava.

Máme v hlavných rysoch rozpracovanú metodiku ako neodškriepiteľne argumentovať požiadavku na postupné zblížovanie miezd a ako formovať túto postupnosť tak, aby bola únosná aj pre stranu zamestnávateľa, čiže aby bolo reálne sa na nej dohodnúť.

Ďalej, aby sa to realizovalo bez zbytočnej provokácie, aby sa vysokými jednorázovými požiadavkami nerozbila možnosť dialógu, dokonca aby to nedošlo do takého stavu, že zamestnávateľ by sa rozhodol svoju investíciu odviezť do inej krajiny, čo ale vieme, že nie

je tak jednoduché, ako mnohé zahraničné firmy sa tým vyhrádzajú. Keby to bolo také jednoduché, tak tie, ktoré neskrachovali, ešte z väčšej časti ani neodišli.

Podstatné je, že v našom inštitúte sme vypracovali komplexnú metodiku pre postup odborárskej organizácie v danej firme, pre postup odborov i pre spôsob podpory vlády tak, aby sme sa vyhli problémom, o ktorých som hovoril vyššie. Práve v týchto dňoch čakáme, ako sa dorieši zámer vládnej strany Smer, či bude alebo nebude meniť ministra práce a sociálnych vecí, aby sme s ním a prostredníctvom neho s vládou začali rokovať. Pripravujeme sa aj na blížiacie sa stretnutie s premiérom, na ktorom by sme o tejto veci chceli informovať a požiadať ho o podporu.

Na záver chcem povedať, že aj my seniori, v našom vlastnom ekonomickom záujme, ako nie malá politická sila, mali by sme cieľavedome tlačiť na naše vlády v súlade s uvedenou metódou, na ktorej konkretizácii sa s nimi môžeme ďalej dohodnúť, aby sa vláda a odbory v tomto smere rozhýbali, aby sa rozhýbali ako súčasť plnenia ich neustále sa opakujúcej časti vládneho programu, že chcú zblížovať životnú úroveň našich krajín s priemerom a dokonca s úrovňou vyspelejších krajín EÚ. Dôležité je, že takýto zápas znamená jednu z veľmi dôležitých ciest ako zvýšiť príjmy dôchodcov.

A ešte záverom malá poznámka, že v našom inštitúte pracujeme aj nad systémom, ako zabezpečiť v podmienkach 4. priemyselnej revolúcie, nástupe automatizácie a umelej inteligencie, aby neubudlo vstupov do sociálneho a tým aj do zdravotného poistenia, ale naopak, na tom ako s rastom automatizácie a umelej inteligencie zvýšiť príjmy týchto fondov a zabezpečiť aj budúcim generáciám dostatok prostriedkov z tzv. Prvého dôchodkového piliera.

Ďakujem za pozornosť.

© h.Prof.Dr.Ing. Ivan Haluška DrSc., riaditeľ Expertízny a edukačný Inštitút , Bratislava

Mobil: +421 918 938 487

Mail : exedi@exedi.sk