

УДК 351.83:339.92

О. В. ЖАДАН

## **СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ І ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ**

*Виявлено проблеми розвитку соціально-трудових відносин у закордонних підрозділах транснаціональних корпорацій. Визначено напрямки впливу держави на підвищення соціальної відповідальності суб'єктів міжнародного бізнесу.*

**Ключові слова:** транснаціональні корпорації, соціально-трудові відносини, соціальна відповідальність, державне регулювання.

*The problems of development of social-labour relations are exposed in foreign subsections of multinational corporations. Directions of influencing of the state are definite on the rise of social responsibility of subjects of international business.*

**Key words:** multinational corporations, social-labour relations, social responsibility, state adjusting.

У сучасному світі головними провідниками процесів глобалізації є великі виробничо-збутові та фінансові об'єднання – транснаціональні корпорації (ТНК), що значним чином впливають на хід розвитку світової економіки.

В умовах глобальної економіки міжнародний бізнес представляє головну й найбільш значиму сферу реалізації міжнародних економічних відносин. Об'єктами його впливу стають найрізноманітніші види активів (матеріальні й інтелектуальні, валютні й фондові, фінансові й кредитні), особливе місце серед яких займають людські ресурси і відносини в соціально-трудовій сфері.

Відносини між державами (урядами) і ТНК можуть бути конфліктними, коопераційними або нейтральними. Є питання, які були й залишаються джерелами політичних, економічних, соціальних, юридичних та інституціональних конфліктів та які в багатьох випадках впливають також на міждержавні відносини. Є напрямки, у рамках яких має місце врахування загальних інтересів і напрямків співробітництва. Лібералізація торгівлі й іноземних інвестицій, поширення принципу найбільшого сприяння на закордонні компанії та встановлення однакового режиму для національних і міжнародних корпорацій усе більше нейтралізують певні аспекти відносин між державами та ТНК.

Проблемам вивчення концептуальних основ транснаціонального виробництва, економічного механізму його функціонування, пріоритетів і проблем розвитку в умовах глобалізації присвячено низку праць зарубіжних і вітчизняних науковців. Р. Робінзоном, С. Кіндлбергером, Х. Перлмутером, Ф. Руттом, С. Хіршем, Т. Ангмоном здійснено аналіз передумов, етапів формування і факторів розміщення транснаціональних компаній. О. Білорус, В. Білошапка, В. Рокоча, В. Плотніков, В. Новицький, Л. Руденко досліджували типи, організаційні форми інтеграції компаній, механізм їх функціонування в соціально-трудовій сфері.

Проте попри значні наукові напрацювання, поведінка ТНК постійно змінюється, їх вплив на соціально-трудові відносини неоднозначний, що потребує постійного наукового моніторингу.

Метою даної статті є виявлення проблем розвитку соціально-трудових відносин у закордонних підрозділах транснаціональних корпорацій і визначення напрямків впливу держави на підвищення соціальної відповідальності суб'єктів міжнародного бізнесу.

За визначенням Конференції ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), транснаціональні корпорації – це підприємства, до яких входить материнське підприємство і його закордонні філіали, при цьому ТНК можуть як набувати статусу корпорації, так і не мати його. У цілому ж вони створюють систему міжнародного виробництва, розподілену між кількома країнами, але контрольовану з одного центру (часто зі штаб-квартири, що розташована у країні її базування). Так, наприклад, штаб-квартира корпорації Nestle розміщується у швейцарському місті Вевей, отже, її країною базування є Швейцарія, корпорації Toyota – Японія, а Philips – Нідерланди [3].

До ТНК входять міжнародні фірми, показники діяльності яких відповідають певним критеріям. Зокрема, це наявність материнської компанії і підрозділів за кордоном не менше ніж у двох країнах світу та контроль за активами закордонних підрозділів (передбачає, що частка акціонерного капіталу в дочірньому підприємстві, що належить материнській компанії в іншій країні, має становити 10 або більше відсотків).

Україна здійснює цілеспрямовану політику на розширення участі у глобалізаційних процесах, постійно покращуючи інвестиційну привабливість економіки. Потенційно наша країна, володіючи значним внутрішнім ринком, розгалуженим промисловим і сільськогосподарським потенціалом, багатими та різноманітними природними ресурсами, а також вигідним геополітичним розташуванням може стати одним із провідних реципієнтів інвестицій. Станом на 1 липня 2011 р. загальний обсяг прямих іноземних інвестицій, внесених в Україну (кумулятивно), з урахуванням його переоцінки, утрат, курсової різниці, склав 47,2 млрд дол. США, що в розрахунку на одну особу становить 1033,2 дол. США [1].

Інвестиції спрямовуються в уже розвинені сфери економічної діяльності. На підприємствах промисловості зосереджено 31,4 % загального обсягу прямих інвестицій в Україну, у фінансових установах – 32,5 %.

До десятки основних країн-інвесторів, на які припадає майже 83 % загального обсягу прямих інвестицій, входять Кіпр, Німеччина, Нідерланди, Російська Федерація, Австрія, Франція, Сполучене Королівство, Швеція, Віргінські Острови, Британські та Сполучені Штати Америки [1].

На ТНК припадає понад 70 % світової торгівлі, причому 40 % цієї торгівлі відбувається усередині ТНК, тобто не за ринковими цінами, а за так званими трансфертними цінами, які формуються не під тиском ринку, а з огляду на довгострокову політику материнської корпорації. Дуже великі ТНК мають бюджет, що часто перевищує бюджет деяких країн. Зі 100 найбільших економік у світі 52 – транснаціональні корпорації, решта – держави. ТНК мають великий вплив у

регіонах, оскільки володіють значними коштами, можуть впливати на громадськість, часто утворюють могутнє політичне лобі [2]. Згідно з даними Державної служби статистики, на початок 2011 р. в Україні налічувалось 2247 іноземних підприємств [4].

Стосовно поширення ТНК слід зазначити, що на цей час у світі налічується понад 64 тис. транснаціональних корпорацій, які мають близько 900 тис. зарубіжних філій, розташованих, у тому числі, і в країнах Співдружності [3].

Транснаціональні корпорації відіграють важливу роль у глобалізації. Зокрема, ТНК посідають вагомє місце у світових науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробках. ТНК – це не тільки виробничі компанії, такі як, наприклад, Siemens, а й транснаціональні банки, телекомунікаційні, страхові, аудиторські компанії, інвестиційні й пенсійні фундації.

Наприкінці ХХ ст. традиційна система соціального партнерства, що існувала в більшості розвинених країн світу, почала поступово руйнуватися під впливом процесів глобалізації. У сучасному світі “рівновага сил” працівників і роботодавців, що неминуче формується в рамках системи соціального партнерства, почала поступово зміщуватись на користь роботодавців. Саме роботодавці перетворилися на більш сильну сторону, у той час як позиції робітничого та профспілкового руху істотно послабли. Ослабленню позицій найманих робітників сприяло декілька факторів. Насамперед, це криза профспілкового руху, що останнім часом була викликана кількома обставинами. Серед них – зменшення кількості великих підприємств, що діють на території однієї національної держави й збільшення кількості дрібних, на яких складніше об’єднати робітників; збільшення чисельності робітників, зайнятих у сфері послуг; зростання безробіття, а також часткової та неповної зайнятості; упровадження індивідуальних контрактів замість колективних угод.

З ослабленням позицій профспілок і під впливом процесів глобалізації капітал починає проводити нову соціальну стратегію. При цьому підсилюються вимоги спілок роботодавців відносно подальшого зниження податків, скорочення суспільного сектора, підвищення пенсійного віку, зменшення допомоги по безробіттю.

Запровадження підприємцями індивідуального контракту замість колективної угоди дало підставу деяким політичним діячам говорити про непотрібність захисної діяльності профспілок, а разом із цим і самих профспілок. Найманий працівник сам укладає з роботодавцем угоду, де погоджується його заробітна плата, тривалість робочого дня, відпустка, соціальне страхування тощо, а у випадку її порушення він звертається до суду. Тому відпадає необхідність колективних договорів та угод, що укладають профспілки за дорученням працівників.

В умовах глобалізації істотно змінюється поведінка самих підприємців. Великий капітал став більш мобільним, а відповідно, і більш винахідливим у виборі засобів тиску на робітничий і профспілковий рух. Роботодавцям (особливо це стосується великих компаній) значно легше відстоювати свої власні інтереси за рахунок інших соціальних груп.

Так, наприклад, сьогодні одним з головних аргументів роботодавця у випадку, якщо йому не вдається домовитися з працівниками, є його заяви про можливість

закриття й переміщення підприємств в іншу країну, з більш дешевою та менш вимогливою робочою силою. На думку одного із провідних діячів найбільшого американського профспілкового об'єднання АФТ-КПП Дж. Мазура, “компанії США активно використовують погрозу переведення своїх потужностей у Китай або Мексику, щоб понизити наші зарплати та збільшити свої доходи” [6].

Протистояти такого роду тенденціям працівникам дуже складно. В умовах істотних відмінностей у рівні економічного розвитку країн і рівні життя працівникам важко домовитись про спільні дії та способи опору. Тому під тиском страху втратити роботу працівники дуже часто погоджуються на меншу заробітну плату та гірші умови праці, що є доказом порушення “рівноваги сил”.

Посилення інтернаціоналізації виробництва й заострення конкуренції як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках істотно полегшують роботодавцям завдання пояснення працівникам необхідності “входження в їх положення”. З метою посилення конкурентоздатності національної продукції, роботодавці пропонують працівникам погодитися на зниження витрат, у тому числі й на заробітну плату. Вони стверджують, що це дозволить виграти в конкурентній боротьбі, одержати додаткові прибутки, що буде вигідно всім: і працівникам, і роботодавцям, і державі. Однак, як показує реальний досвід, цього не відбувається. Навпаки, із часом заробітна плата працівників не тільки не збільшується, а ще більше знижується. Це, зокрема, пояснює той факт, чому із розвитком процесів глобалізації зростанням світового ВВП, доходи населення збільшуються непропорційно: заможні стають ще заможніше, а бідні ще бідніше.

Так, згідно з даними ООН, світовий валовий продукт за останні півстоліття виріс із 3 трлн дол. до 30 трлн дол., однак нерівність у розподілі доходів при цьому не зменшилася, а збільшилася. У країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), чисельність населення яких становить менш 1/10 населення світу, середньорічний дохід на одного жителя становить 30 тис. дол. У той же час цей показник для 85 % населення світу не досягає 3 тис. дол. 26 найбідніших країн мають дохід на душу населення менш 350 дол. [2].

Низька заробітна плата в країнах, що розвиваються, збільшує міграцію, що, на думку представників профспілок, досить вигідна глобальним компаніям. Однак вона несе в собі негативні наслідки для самих емігрантів, які виражаються у зростанні вартості досить посереднього медичного обслуговування; втраті документів для емігрантів; обмеженні свобод; збільшенні зайнятості в тіньовому секторі економіки.

Транскордонні переливи капіталів, форсування працезберігаючих технологій і міжнародна конкуренція ведуть до скорочення попиту на малокваліфіковану працю в багатих країнах, прискорюють руйнування традиційних укладів господарювання в бідних країнах і загострюють тим самим проблему зайнятості.

Глобалізація сьогодні супроводжується зростанням безробіття, підливом системи соціального захисту, нарощуванням міграційних потоків, поширенням наркоторгівлі, організованої злочинності, а також неминучих і хворобливих психологічних наслідків, що виражаються в загостреному сприйнятті нерівності.

Оскільки збільшується безробіття й загострюється міжнародна конкуренція на ринку праці, ТНК прагнуть ще більше урізати національні системи соціального

страхування й забезпечення. Вони намагаються також понизити планку обмежень на ринку праці, які ще існують у країнах Заходу завдяки минулим завоюванням робочого руху й інститутам політичної демократії. Багато заборон ТНК намагаються обійти за допомогою проникнення на ті ринки, де праця дешева, а профспілки безправні, де майже немає перешкод для експлуатації жіночої та дитячої праці, де не треба витратитися на охорону природи.

В умовах глобального ринку постійних робочих місць із високою заробітною платою й соціальними гарантіями стає все менше й менше. На зміну ліквідованим постійним робочим місцям приходять робочі місця з неповним робочим днем, тимчасовою роботою за викликом і різними формами низькооплачуваного наймання. Так сьогодні все більше компаній починають упроваджувати схему замовлення продукції точно за розкладом, що підштовхнуло їх до ідеї наймання працівників також точно за розкладом, яких не інакше як поденниками назвати не можна.

Спроби національних урядів залучити у свою країну іноземний капітал змушують їх діяти в угоду ТНК і приймати таке трудове законодавство, яке б знижувало планку соціальних гарантій для працівників і більшою мірою відповідало інтересам ТНК. Прикладом тому може бути прийняття в Російській Федерації в 2001 р. нового Трудового кодексу, що більшою мірою захищає інтереси роботодавців, а не працівників.

Діяльність ТНК, як правило, пов'язана із заборонаю організації профспілок у тих галузях, де вони займають панівне положення. А оскільки трудящим відмовляється в праві на організацію та укладання колективних договорів з роботодавцями, їхня заробітна плата штучно стримується на рівні однієї десятої зарплати, що існує в тих країнах, де профспілки не заборонені.

Але навіть якби профспілки були дозволені, то в рамках ТНК укласти діючий, працюючий колективний договір практично не можливо. Це пояснюється тим, що головна компанія далеко, а роботодавець, що представляє інтереси ТНК у даній країні, не має всієї інформації та повноважень для забезпечення гарантій у сфері підвищення заробітної плати або збільшення соціальних виплат.

Зростаюча безправність працівників і руйнування соціальної відповідальності бізнесу в умовах глобалізації стали можливими й тому, що політика більшості країн за останнє десятиліття кардинально змінилася. Як показує досвід останніх років, глобалізація практично звела нанівець політику соціально відповідальної держави.

У країнах, де уряд традиційно відігравав домінуючу роль у трудових відносинах, виявилася явна тенденція до відмови від такої ролі або деякому її ослабленню. Більше того, у нових умовах уряди окремих держав (Німеччина, Франція, Бельгія) виявили схильність втручатися в трудові відносини не стільки як партнер на тристоронніх переговорах, скільки в ролі незалежного регулятора двосторонніх переговорів між роботодавцями та профспілками.

У більшості країн до кінця 1990-х рр. остаточно оформилася думка про те, що сучасна соціальна держава не по кишені суспільству, що вона стала непомірно витратною, і тому необхідно переходити від політики "соціальної держави" до політики "ефективної держави".

Усе це привело до виправдання скорочення соціальних функцій держави у розвинених країнах, до згорання соціальних програм. І, якщо в 1960 – 70-і рр. важко було уявити сучасну високорозвинену державу без сильної соціальної політики, то наприкінці 1990-х рр. це стало можливим.

Транснаціональний ринок підриває основу сили профспілок. Сьогодні в більшості країн профспілки втрачають своїх членів, свій вплив і, що найголовніше, перспективи. Це відбувається в усіх країнах, де національним організаціям профспілок протистоять корпоративний інтернаціонал, більше сильний, могутніший, ніж розрізнений робочий рух. Правда, це не означає, що профспілки не намагаються об'єднатися та протистояти новим тенденціям.

Так, існує кілька міжнародних об'єднань профспілок, наприклад, Міжнародна конфедерація вільних профспілок (МКВП), Міжнародні профспілкові секретаріати (МПС), Європейська конфедерація профспілок (ЄКС) та ін. Багато хто з них намагається протидіяти діяльності ТНК. Наприклад, МКВП намагається схилити Всесвітній банк, МВФ і СОТ до кейнсіанства в економічній політиці та до корпоративізму у сфері соціальної політики. ЄКС займається лобіюванням у Раді Європи певні норми і правила “соціального діалогу” з європейськими організаціями роботодавців, з якими вже вдалося укласти кілька загальноєвропейських рамкових угод.

Сьогодні міжнародні профспілкові об'єднання ставлять своєю метою домогтися права укладати колективні договори й оголошувати страйки на всеєвропейському рівні. Однак всі ці дії поки не принесли бажаних результатів, що є доказом слабкості профспілок і неможливості повернення до колишньої корпоративної політики, заснованої на соціальній відповідальності бізнесу перед своїми працівниками.

Переосмислення багатьма державами пріоритетів своєї політики й відмова від політики “соціальної держави” в епоху глобалізації також має логічні пояснення. В умовах глобалізації окремі держави, жорстко конкуруючи за залученням додаткового капіталу, знижують податки, намагаються зняти додаткові соціальні гарантії для працівників, які так не люблять ТНК.

Але, знизивши податки й скоротивши надходження до бюджету, вони тим самим скорочують можливості державного фінансування соціальних витрат. У свою чергу, низька заробітна плата в країні – це й низькі податки та відрахування в соціальні фонди. Держава знижує податки та заробітну плату працівникам, щоб залучити капітал, але тим самим скорочуються доходи бюджету. Але, якщо скорочується бюджет, то скорочуються його можливості підвищити заробітну плату та збільшити соціальні виплати. Зменшується заробітна плата, зменшуються податки, зменшується бюджет. Держава знову зменшує свої соціальні витрати, але це призводить до подальшого скорочення бюджету та можливостей держави щодо фінансування соціальних витрат тощо. Тим самим держава своєю власною політикою заганяє себе в кут.

Вийти із цієї ситуації вона, як правило, намагається лише в один спосіб – перекласти більшу частину соціальних витрат на самих громадян, або взагалі

відмовитися від системи соціального захисту. От чому останнім часом усе більше поширення одержують накопичувальні пенсійні системи, а працівники несуть все більше навантаження при формуванні фондів соціального страхування.

Руйнування системи соціального партнерства відбувається сьогодні головним чином у розвинених країнах, що цілком логічно, оскільки ця система сформувалася й існувала в найбільш розвиненому вигляді тільки в країнах з високим рівнем економічного розвитку. У державах, що розвиваються, не існувало розвиненої системи соціального партнерства. На жаль, сьогодні, навіть в умовах прискорення темпів економічного розвитку окремих країн (зокрема, Китаю й Індії), формування системи соціального партнерства не відбувається. Це зайвий раз доводить несумісність процесів глобалізації в тому вигляді, в якому вони реалізуються сьогодні, і соціальної політики, що сприяє всебічному розвитку людини як головного фактору переходу на інноваційний шлях розвитку [5].

Таким чином для підвищення соціальної відповідальності бізнесу в умовах глобалізації й побудови цивілізованих соціально-трудових відносин між найманими працівниками і ТНК сьогодні необхідно, у першу чергу:

- підсилити профспілковий рух, збільшивши членство в профспілках;
- сприяти розширенню міжнародної профспілкової солідарності;
- удосконалити техніку проведення консультацій і нарад, а також практику ведення колективних переговорів;
- зміцнювати національні інститути та процедури в галузі соціального діалогу;
- підвищувати відповідальність МОП у вирішенні соціальних завдань і встановленні соціальних стандартів на високому світовому рівні.

#### Література:

1. Інвестиційний клімат в Україні (станом на 01.07.2011). – Режим доступу : <http://www.mfa.gov.ua/mfa/ua/publication/content>.
2. О социально-трудовых отношениях в транснациональных корпорациях, расположенных на территории государств – участников СНГ // Всеобщая конфедерация профсоюзов, 2011. – Режим доступу : <http://vkr.ru/docs/47/298.html>.
3. Транснаціональні компанії: правове регулювання і колективні договори // Профспілкові вісті. – 2011. – № 33. – Режим доступу : <http://www.psv.org.ua/arts/suspilstvo/view-492.html>.
4. Україна у цифрах у 2010 році. Статистичний збірник // за ред. О. Г. Осаулєнка. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 252 с.
5. Corporate Social Responsibility. – Business and Sustainable Development. – 2002. – Aug. 14. – Режим доступу : <http://www.csreurope.org/globalcompact.htm>.
6. Mazur J. Labor's New Internationalism / J. Mazur // Foreign Affairs. – February. – 2000. – P. 79–85.

*Надійшла до редколегії 12.01.2012 р.*