

# **Коллективно-договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин на підприємствах-монополістах і дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні**

**В. МАТРОСОВ,  
Л. БУДЬОННА,  
ДУ НДІ соціально-трудо­вих відносин  
Міністерства праці та соціальної політики України  
м. Луганськ**

*У статті досліджено стан виконання положень колективних договорів соціальними партнерами на підприємствах-монополістах та дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні. Розглянуто проблеми та причини, що впливають на соціальне партнерство на таких підприємствах.*

*В статье исследовано состояние выполнения положений коллективных договоров социальными партнерами на предприятиях-монополистах и дочерних предприятиях ТНК, расположенных в Украине. Рассмотрены проблемы и причины, оказывающие влияние на социальное партнерство на таких предприятиях.*

*In this article is described the contemporary, condition of carrying-out the collective agreements demands by social partners at monopoly trans-national corporations and their branches which work in Ukraine. The problems and their reasons, which influence on the social partnership at such corporations, are also mentioned here.*

Ключові слова: колективний договір; соціальні партнери; підприємства-монополісти; дочірні підприємства ТНК, розташовані в Україні.

**П**остановка проблеми та її актуальність. Зростання взаємозалежності національних економік і зменшення перешкод на шляху міжнародного руху товарів, послуг та капіталів значно активізувало діяльність транснаціональних корпорацій, які здійснюють прямі інвестиції в різних країнах і локально стимулюють економічну активність, створюючи нові робочі місця. Проте водночас діяльність певних транснаціональних компаній у країнах третього світу викликає негативну оцінку. Інвесторів звинувачують у тому, що вони не звертають уваги на незадовільні умови праці на підприємствах їхніх місцевих постачальників, зокрема ненормований робочий день, недотримання правил безпеки, використання дитячої праці, моральний тиск, дискримінація за расовою та гендерною ознаками, відсутність представників трудових колективів в органах соціального діалогу і, як внаслідок, його фактична відсутність. Узгоджуючи взаємні зобов'язання сторін соціально-трудо­вих відносин через колективний договір або угоду, можна уникнути загострення соціально-трудо­вих відносин, конфліктів, страйків, а також чималих матеріальних збитків.

Власне монополії притаманні як позитивні, так і негативні риси. До позитивних слід віднести можливість досягнення суттєвої економії витрат на одиницю продукції в умовах нарощування масштабів виробництва. Серед негативних рис монополій можна виокремити такі: блокування ними конкуренції та науково-технічного прогресу, відсутність справедливого балансу інтересів власників підприємства і трудового колективу та прозорості соціально-трудо­вих відносин; можливість впливу монополістів на рішення законодавчої та виконавчої влади; відсутність чіткого, продуманого механізму державного регулювання монополій. Запобігти недолікам у соціально-трудо­вій сфері на виробничому рівні можуть колективні договори, що укладаються між роботодавцем і працівниками.

В Україні досить розвинута законодавчо-нормативна база: існує великий відсоток підприємств і працівників, охоплених договорами та угодами. Водночас мають місце численні випадки порушення умов договорів і угод, незадоволення їх положеннями як з боку працівників, так і з боку роботодавців та підприємців, традиційно колективні договори на підприємствах-монополістах укладаються, як і на інших підприємствах України, проте компанії транснаціонального рівня спекулюють на розбіжностях між країна-

ми щодо стандартів життя і соціальних та екологічних норм і намагаються обмежуватися тільки трудовими договорами безпосередньо з працівником. У зв'язку з цим виникає проблема підвищення ефективності чинного законодавства з питань укладання та виконання колективних договорів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми виконання колективних договорів на монопольних підприємствах та їх укладання на дочірніх підприємствах транснаціональних корпорацій (далі — ТНК), розташованих в Україні, досліджуються у працях В. Базилевича, Г. Филлока, Н. Супян, В. Матросової та ін. Ці автори розглядають не тільки теоретичні питання розвитку монопольних і транснаціональних підприємств, а й вивчають проблеми соціального захисту їх працівників, які поки що не здобули широкого висвітлення в Україні.

**Мета дослідження** — аналіз практики колективно-договірної роботи на сучасних підприємствах-монополістах та дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Нині, під час фінансово-економічної кризи, необхідним є подальше коригування колективно-договірної роботи, зокрема на підприємствах-монополістах і дочірніх підприємствах транснаціональних корпорацій, розташованих в Україні.

Колективний договір — це документ, що в ньому закріплюються локальні норми права, які розроблюються на основі переговорів між зацікавленими сторонами. Їх зміст може регламентувати лише умови використання праці та відтворення робочої сили (робочий час, підготовка кадрів, заробітна плата, відпустки, пільги та привілеї), але не абстрактних виконавців, а конкретних соціально-професійних груп працівників. У колективному договорі відбиваються та реалізуються інтереси найманих працівників і, водночас, іншої сторони, а також загальні інтереси обох сторін: підвищення ефективності виробництва, що вигідно і найманій робочій силі, і власнику. Колективний договір стає документом захисту, якщо порушуються індивідуальні трудові договори, засновані на колективній угоді. У цьому випадку зіставлення фактичних умов використання праці та відтворення робочої сили з передбаченими колективним договором дають підстави працівнику і його профспілці протидіяти адміністрації.

Огляд поточного стану ринків природних монополій в Україні докторами економічних наук В. Бодровим та І. Радіоною засвідчив, що такі ринки переважають у системі вітчизняних монополізованих ринків. Основну частину цієї групи складають ринки

послуг централізованого тепlopостачання, водопостачання та водовідведення. На сьогодні в Україні на загальнодержавному ринку діють такі природні монополії, як, наприклад, Державне підприємство «Національна енергетична компанія «Укренерго», Державна адміністрація залізничного транспорту у складі шести залізниць, Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України», Відкрите акціонерне товариство «Укртрансгаз», Дочірня компанія «Укртрансгаз», Державне підприємство «АЕРОРУХ», Одеський припортовий завод, Українське державне підприємство поштового зв'язку «Укрпошта», Концерн «РРТ» (канал радіомовлення), Відкрите акціонерне товариство «Укртелеком» та ін<sup>1</sup>.

На забезпечення гідних умов праці на всіх підприємствах-монополістах спрямовані основні положення таких трудових норм, передбачені чинним законодавством: Кодекс законів про працю України, Господарський кодекс України (зі змінами), Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІV, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про підприємства в Україні» від 27 березня 1991 р. № 887-ХІІ, «Про антимонопольний комітет України» від 13 липня 2000 р. № 1907-ІІІ та інші.

Під ТНК розуміється корпорація, власник якої (вузька група власників) володіє активами, що задіяні для виробництва та реалізації товарів і послуг у двох або більше країнах світу, причому хоча б в одній з них це виробництво є значним у масштабі національної економіки.

Під дочірніми компаніями ТНК розуміються юридичні особи, які утворюються відповідно до законодавства країн перебування, в яких іноземному власнику належить пакет акцій, достатній для прийняття усіх стратегічних рішень. Прикладом таких підприємств є АК «Макдональдс», підприємства АК «Кока-кола», ЗАТ «Азовсталь», супермаркети мережі «Star», «Metro cash and carry» тощо.

Слід зазначити, що зі вступом у СОТ очікувалося зростання кількості ТНК в Україні. При цьому транснаціональні компанії намагаються принести до країн, в яких вони вкладають свої капітали, власну соціальну ідеологію, звичні для них норми трудових відносин. Тому профспілкам вже сьогодні необхідно освоювати техніку соціального партнерства з іноземними роботодавцями та менеджерами<sup>2</sup>.

Оскільки в Україні переважає більшість підприємств — природних монополій (крім окремих суб'єк-

<sup>1</sup> Барышев А., Сухотин Ю. Монополизм и антимонопольная политика / А. Барышев, Ю. Сухотин // Ин-т экономики РАН. — 1993. — С. 240.

<sup>2</sup> Подшибякина Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации / Н. Подшибякина // Человек и труд. — № 1. — 2003. — С. 68–70.

тів енергетичного сектора) перебувають у державній власності, на них укладаються колдоговори. Водночас державі слід удосконалювати антимонопольне законодавство, здійснювати антимонопольну політику, спрямовану на підвищення соціальної активності підприємств-монополістів щодо соціального захисту працюючих та допомоги місцевим громадам<sup>3</sup>.

Інша ситуація склалася на дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні. Іноді колективні договори на цих підприємствах не укладаються («Макдональдс», «Кока-кола», «Metro cash and carry»), а спроби створити представницьку організацію працівників жорстко блокуються адміністрацією.

Необхідно зазначити, що відсутність відомчої звітності стосовно виконання колективних договорів не дозволяє проаналізувати ефективність колдоговірної роботи на підприємствах, в установах та організаціях, де діють профспілки. Майже всі колективні договори не вдається виконати у повному обсязі через незадовільне фінансове становище підприємств. За даними перевірок Державної інспекції праці, в Україні близько 90,0% роботодавців деякою мірою порушують вимоги трудового законодавства та колективних договорів.

З метою вивчення стану колективно-договірної роботи фахівцями ДУ НДІ Соціально-трудових відносин було проведено анкетне опитування працівників ЗАТ «Азот» (м. Северодонецьк Луганської обл.), що ним було охоплено 50 експертів. За результатами опитування, наявність колективного договору на підприємстві підтверджують 89,3% опитаних. 87,2% респондентів вважають, що під час укладання колективного договору на підприємстві суперечливих питань між роботодавцем і профспілками не виникало.

77,3% опитаних підтверджують, що сторони визначають порядок ведення переговорів з питань розробки, укладання або внесення змін і доповнень до колективного договору відповідно до ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Дослідження засвідчує, що головним для адміністрації та профспілкового комітету у виконанні колективного договору був та залишається розділ V: «Формування, регулювання та захист заробітної плати за рахунок збільшення обсягів виробництва, зниження собівартості продукції та приведення чисельності працівників у відповідність з обсягом виконуваних робіт». У 2007 р. у ЗАТ «Азот» чотири рази підвищувався рівень оплати праці. 77,6% опитаних працівників вважають, що зазначене положення колдоговору виконано повністю; 13,4% стверджують, що цей пункт виконано частково. У лютому 2008 р. були знову підвищені тарифні ставки та посадові оклади пра-

цівників підприємства (це підтверджують 91,4% опитаних. Щодо розділу VII колективного договору — «Охорона праці», — то адміністрація відповідно до норм закону виділяє кошти на охорону праці (2779 грн на одного працівника), щотижня відбуваються перевірки стану виробничих і побутових приміщень. З метою недопущення травматизму та профзахворювань на підприємстві щорічно розробляються комплексні заходи щодо охорони довкілля. 89,7% працівників вважають рівень безпеки праці на ЗАТ «Азот» достатньо високим<sup>4</sup>.

Більшість експертів (68,9%) оцінюють роботу профспілки позитивно і тільки 5,2% — негативно. 72,4% опитаних вважають, що профспілка має захищати інтереси працівників і необхідна на підприємстві, і лише 3,5% висловили думку про непотрібність профспілок на підприємстві взагалі. На засіданнях профкому розглядалося питання щодо скорочення чисельності, але це стосувалося тільки працівників пенсійного віку. Проте лише 51,7% опитаних вважають себе захищеними на випадок звільнення. Нині збори акціонерів залишають 95,0% прибутку на технічний розвиток. Соціальна відповідальність підприємства підтверджується впровадженням системи менеджменту якості, що відповідає міжнародному стандарту ISO 9001. Незалежна профспілка у кількості 6 осіб на ЗАТ «Азот» вагомого впливу на працівників підприємства не має та авторитетом не користується, але входить до представницького органу для ведення переговорів щодо укладання колективного договору та контролю за його виконанням<sup>5</sup>.

На відміну від ЗАТ «Азот», у ВАТ «Укрнафта», яка є структурною одиницею НАК «Нафтогаз України», виникли певні проблеми у сфері колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин. Останнім часом загострилось питання нестачі коштів як на модернізацію обладнання, так і на вирішення соціальних питань, що повністю є обов'язком профспілок. Усі нафтовидобувні компанії Івано-Франківської області входять до ВАТ «Укрнафта» і несамостійні у прийнятті рішень, насамперед, стосовно фінансових питань. Саме тому виникає низка проблем, зокрема й щодо виконання умов колективного договору<sup>6</sup>.

ВАТ «Укртелеком» одне з перших запровадило стандарт якості та соціальної відповідальності SA-8000, що передбачає підвищення відповідальності за виконання усіх зобов'язань перед працівниками, оцінку якого відображено у звіті соціального аудиту.

Укрзалізниця справедливо вважається класичним монополістом. Соціологічне опитування 50 працівників Донецької залізниці методом глибинного інтерв'ю у м. Луганську свідчить про наявність колек-

<sup>3</sup>Базилевич В. Д., Филлок Г. М. Природні монополії / В. Д. Базилевич, Г. М. Филлок. — К.: Знання, 2006. — С. 42.

<sup>4</sup>Матросова В. Транснаціональні корпорації: прогрес чи біда? / В. Матросова // Профспілки України. — № 2. — 2007. — С. 21.

<sup>5</sup>Отчитывается профком // Северодонецкий химик. — № 10. — 2008. — С. 1-2.

<sup>6</sup>Перцовский С. Дана высокая оценка работе «Азота» / С. Перцовский // Северодонецкий химик. — № 14. — 2008. — С. 2-3.

тивного договору на підприємстві (92,3% відповідей). Усі види соціального захисту, передбачені законодавством, закріплено колективним договором (80,0% відповідей), проте є нарікання на рівень охорони праці та забезпечення спецодягом (20,0% відповідей). Переважна більшість респондентів (90,0%) оцінює діяльність профспілки позитивно. Так, за 2007 р. тут не було зафіксовано конфліктів між трудовим колективом та адміністрацією. Цей факт підтвердили 77,1% респондентів.

60,0% опитаних висловилися за підвищення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму та збереження соціальної інфраструктури (дитсадки, лікарня, профілакторій, база відпочинку) на балансі підприємства. Серед інших пропозицій можна відзначити такі, як прийняття закону про медичне страхування (10,0%) та збільшення виплат на соціальне забезпечення (30,0%)<sup>7</sup>.

Стан виконання колективних договорів у гірничо-металургійній галузі, на думку Голови галузевої профспілки, стосовно гарантій, що надаються відповідно до Кодексу законів про працю України, — задовільний або частково задовільний щодо рівня охорони праці, забезпечення спецодягом, засобами індивідуального захисту. Проте найманим працівникам надаються дотації на транспорт, деякі види лікування, утримання дітей у дошкільних і навчальних закладах, безвідсоткові кредити на придбання житла, автомобілів, оплату навчання, пільгове або субсидійоване житло, виплати під час виходу на пенсію.

Щодо транснаціональних компаній, що спекулюють на розбіжностях у стандартах життя і соціальних та екологічних нормах між країнами, то це очевидно пов'язано з тим, що Україна за залучення прямих іноземних інвестицій надає ТНК певні пільгові регуляторні і податкові режими, а на окремі порушення просто не зважає.

61,5% опитаних експертів на підприємствах схильні, на наш погляд, замовчувати проблеми щодо соціально-трудових відносин на підприємствах ТНК (відсутність колективних договорів, трудових договорів, заробітна плата у конвертах, відсутність соціального пакета, незадовільні умови праці). Аналіз відповідей свідчить про те, що на 16 підприємствах укладено та, відповідно, виконуються колективні договори, є різні види соціального захисту (соціальний пакет), створено гідні умови праці, але ініціаторами укладання колективних договорів тільки у 4-х випадках (25,0%) були профспілки. На 6 підприємствах (37,5%) це належить до компетенції відділу юридичного забезпечення та безпеки підприємства і відділу роботи з персоналом на підприємстві. На них укладаються тільки трудові договори, надається неповний соціальний пакет та існують незадовільні умови праці.

Водночас, експансія глобальних ТНК в Україні провокує відродження «класичних» (дієвих) профспілок. Так, у травні 2007 р. працівники київського магазину «Metro cash and carry» утворили профспілкову організацію «Захист праці». Працівники вимагали поліпшення умов праці та укладання колективного договору, але становленню такої профспілки протидіяла адміністрація магазину. Суперечка мало не спричинила звільнення профспілкового лідера. Ця ситуація, на превеликий жаль, є типовою для українських дочірніх підприємств транснаціональних компаній.

Слід зазначити, що у 70,0% випадках профспілки стикаються з протидією, тиском і погрозами. Представників незалежних профспілок було звільнено на таких підприємствах: АК «Макдональдс», ЗАТ «Азовсталь», АК «Криворіжсталь», ММК ім. Ілліча, магазин «Велика кишеня» та інші.

Водночас нами вивчено колективно-договірну роботу на 22 підприємствах, які залучили іноземні інвестиції.

Негативним прикладом діяльності ТНК в Україні є компанія «Mittal Steel Кривий Ріг». Після приходу нового власника фонд заробітної плати збільшився на 22,0%, але було створено механізми, що дозволяють знижувати зарплату (система штрафних санкцій): можна недорахуватися премії, тому що без зрозумілих причин було накладено штрафи. У середньому місячна заробітна плата на підприємстві складала 2000 грн. За 2007 р. інвестиції в оновлення основних фондів сягали лише \$100 млн., певним виробничим досягненням може вважатися тільки завершення будівництва нової коксової батареї. Водночас, «Mittal Steel Кривий Ріг» — єдине в Україні підприємство з повним циклом металургійного виробництва. Наявність у його структурі власного гірничодобувного комбінату та коксохімічного виробництва дозволяє звести до мінімуму зовнішні витрати на закупівлю сировини та забезпечує надвисоку рентабельність. Тобто фінансових ресурсів для соціального захисту найманих працівників у менеджменту підприємства достатньо.

Слід зазначити, що в Україні мають місце порушення права на свободу об'єднань, передбаченого ст. 2 Конвенції МОП № 98 «Про свободу асоціацій і захист права на організацію» 1949 р., якою визначено, що працівники та роботодавці без будь-яких обмежень мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу головної компанії, а також право вступати до таких організацій з єдиною умовою — підлягати статутам останніх. Державна інспекція праці докладає зусиль для поліпшення ситуації, але, на жаль, не завжди ефективно.

<sup>7</sup> Керівництво ВАТ «Укрнафта» — основна проблема нафтогазової промисловості? // Профспілкові вісті. — № 39. — 2008. — С. 12.

Характерним є прагнення впливових кіл підприємців багатьох країн обмежити саме право працівників укладати колективний договір під приводом того, що це пов'язано з правом працівників на страйк, що, у свою чергу, гальмуватиме науково-технічний прогрес. Тому договірне регулювання має замінюватися примусовим державним регулюванням. Такі підприємці зацікавлені у тому, щоб зменшити вплив великих та ефективних профорганізацій у їх відносинах із працівниками.

Необхідно також наголосити на тому, що профспілки — обов'язковий компонент соціальної держави, без якого не може існувати ані ринок праці, ані соціальна справедливість. Однією з головних складових успішної профспілкової діяльності у відносинах з транснаціональними корпораціями є соціальне партнерство — підґрунтя соціальної відповідальності бізнесу, соціальної згуртованості людей праці та соціальної стабільності у суспільстві. Як це відбувається на практиці, розглянемо на прикладі Лисичанського нафтопереробного заводу (ЗАТ «ЛИНИК»), що входить до міжнародної російсько-британської компанії ТНК-ВР, яка займається розвідкою родовищ нафти, її видобутком та переробкою. На кінець 2008 р. Лисичанський НПЗ був серед тих підприємств, що справно платили податки до бюджетів усіх рівнів та забезпечували своїм співробітникам необхідні соціальні гарантії.

Прикладом соціально відповідального інвестора може бути також ВАТ «ЛУКОЙЛ» — Одеський НПЗ». Ще у 1999 р. Одеський НПЗ був підприємством, де не дотримувалися норми екології, охорони праці та промислової безпеки. У 2000 р., коли ВАТ «ЛУКОЙЛ» стало єдиним власником підприємства, обіговий капітал був відсутній, а борги перевищували \$34 млн. Те, як підприємство виконало інвестиційні зобов'язання, отримало свого часу високу оцінку Фонду Державного майна України. Так, наприклад, аудиторський контроль підтвердив, що інвестор викупив 100,0% кредиторської заборгованості — \$33,6 млн (хоча передбачалося \$18 млн), на здійснення програм технічного переозброєння було витрачено \$32,8 млн. За рік після приходу на завод компанії «ЛУКОЙЛ» обсяг переробки нафти досяг проектної потужності. Одеський НПЗ — перше у галузі і третє в Україні підприємство, яке володіє пакетом міжнародних стандартів у сфері менеджменту (ISO 9001), екології (ISO 14001) та охорони праці (OHSAS 18001). Нові власники спочатку залучили для аналізу екологічної безпеки роботи найбільше транснаціональне товариство «Бюро Віритас», яке ще у травні 2002 р. видало ВАТ «ЛУКОЙЛ» — Одеський НПЗ» міжнародний сертифікат ISO-9001, 2000<sup>8</sup>.

**Висновки.** В Україні колективний договір перебуває на найнижчій сходинці договірного регулювання соціально-трудових відносин. Водночас він є найбільш детальним і наближеним до працівників нормативно-правовим актом. Слабким місцем у колдоговірній роботі виступає низький рівень відповідальності посадових осіб і членів трудового колективу за неналежне виконання певних положень колективних договорів. На більшості підприємств та організацій у колдоговорах не визначаються конкретні посадові особи, відповідальні за виконання вимог колективного договору, а додаткові положення, які б конкретизували відповідні зобов'язання та визначали відповідальних за їх виконання, не розроблюються і не затверджуються.

На деяких дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні, колективні договори не стали тим головним нормативно-правовим документом, який би у повному обсязі регулював соціально-трудові відносини. Головними причинами невиконання умов колективних договорів на підприємствах-монополістах і дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні, за результатами соціологічного опитування, було названо, перш за все, чинники національного рівня, на які не можуть впливати представники працівників і лідери профспілок.

Іноземні підприємці мають працювати в Україні, як і в інших країнах, у рамках жорстких правил, поважаючи національні закони та виявляючи турботу про соціальний добробут вітчизняних працівників. У цьому плані головним інструментом регулювання соціально-трудових відносин є узгодження окремих колективних договорів усіх підприємств, які входять до транснаціональної компанії, з єдиним колективним договором компанії, положення якого поширюються на всі дочірні підприємства.

В умовах економічної кризи, яка охопила більшість країн світу, у тому числі й Україну, належно розроблений колективний договір як важливий локальний нормативний акт сприятиме поліпшенню партнерської співпраці роботодавців і трудових колективів, захисту соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, зростанню ефективності виробництва.

Соціальні партнери на рівні підприємства вважають, що колективно-договірні відносини на будь-якому рівні можна поліпшити, вони самі виявляють схильність до пошуку компромісу з протилежною стороною, але вважають за необхідне реформування та зміцнення законодавчо-нормативної бази колективно-договірного регулювання шляхом:

➤ внесення відповідних змін до Закону України «Про колективні договори і угоди»;

<sup>8</sup> Седова Я. Попытка создания профсоюза в московском Ситибанке встретила сопротивление руководства: часть сотрудников даже уволила / Я. Седова // Фокус. — № 7. — 2008. — С. 50–60.