

*Виступ О. Рябко  
19.03.2021 на зустрічі  
з представниками ФМУ (м.Київ)*

## ЕКОНОМІЧНА СКЛАДОВА

Офіційні результати діяльності підприємств ГМК України за 2020р. і на початку 2021 року демонструють можливості для збільшення заробітних плат.

Треба визнати, що минулий рік був дуже складним в цілому для національної економіки, однак результати діяльності вітчизняних металургів були більш ніж прийнятними і результати 2020 року були фактично на рівні 2019, не зважаючи на економічну кризу, викликану в т.ч. пандемією КОВІД-19.

*Так у 2020 році було вироблено:*

- агломерату - 31,9 млн т (103,3% до 2019 з.);
- коксу валового - 9,67 млн т (96,1%);
- чавуну - 20,42 млн т (101,8%);
- сталі - 20,62 млн т (98,9%);
- прокату - 18,43 млн т (101,2%);
- трубної продукції - 0,85 млн т (83,8%).

За даними митниці в минуло році суттєво збільшився експорт руди і залізрудних концентратів - на 16%, а у вартісному вираженні - на 24,8%.

За підсумками 2020 року Україна посіла 9-ту позицію серед 40 країн-виробників чавуну і 11-е місце серед 62 по сталі.

Профспілка розуміє чинники, що негативно впливали на роботу ГМК продовж 2020 року. Основні з них:

- ✓ падіння попиту на сталь на ключових для України ринках;
- ✓ збереження високої залежності від кон'юнктури світових ринків на фоні слабкого внутрішнього ринку;
- ✓ зростання витрат на логістику через пандемію COVID-19
- ✓ відсутність ефективної політики вітчизняного протекціонізму, спрямованого на захист внутрішнього ринку і збереження робочих місць
- ✓ нерегульована діяльність монополістів (залізничні перевезення, постачання електроенергії).

### **Разом з тим мали місце і ПОЗИТИВНІ ЧИННИКИ:**

✓ **Швидке відновлення економіки Китаю** та вжиті розвинутими країнами заходи щодо фінансового стимулювання і підтримки своїх економік;

✓ **Фінансове стимулювання в Туреччині**, що дозволило українським металургам збільшити поставки в цю країну гарячекатаного прокату;

✓ відновлення ділової активності у другому півріччі і низький рівень запасів на складах призвело до зростання цін на металопродукцію на 50-70%;

✓ достатньо високий попит на українську руду, що дозволило **компенсувати складності у вітчизняному металургійному секторі.**

**ЗАГРОЗИ І РИЗИКИ** для розвитку ГМК є системними протягом останніх десятиліть:

✓ Висока залежність від експорту, значна частина якого складається із сировини та продукції з низькою доданою вартістю;

✓ Нестабільність національної валюти;

✓ Уповільнення зростання світової економіки

✓ Зростання протекціонізму в світі

✓ Деіндустріалізація національної економіки

✓ Низький обсяг внутрішнього ринку

✓ Низький рівень інвестицій і відповідно, впровадження інноваційних технологій.

**Інвестиції трудових мігрантів в економіку України значно перевищують прямі інвестиції бізнесу.**

**Але при цьому експерти та аналітики відзначають достатньо ПОЗИТИВНІ ПЕРСПЕКТИВИ для ГМК України в поточному році:**

✓ Провідні країни будуть продовжувати політику економічного стимулювання попиту на металопродукцію і звісно попиту на руду

✓ Ефект високих цін на металопродукцію та руду на світових ринках, зокрема у наших конкурентів, - це дає можливість нарощувати виробництво

✓ Прогнозується зростання рівня приватного споживання металопродукції

✓ Плани «Укрзалізниці» з модернізації шляхів і оновлення вагонного парку.

З урахуванням всіх цих чинників, **Міністерство економіки України прогнозує в 2021-2023 роках щорічне зростання металургійного виробництва в країні в середньому на рівні 2,3%, в т.ч. числі в поточному році - на рівні 2%.**

## **ЗАРПЛАТНИЙ БЛОК**

Вважаємо, що однією з головних умов реалізації позитивних прогнозів щодо ГМК України є стабільність в трудових колективах та бачення перспектив розвитку, як самого виробництва, так і людського капіталу.

Ці дві складові є невід'ємними частинами виробничого процесу. Працівник своєю працею створює додану вартість, яка в подальшому розподіляється між власником і працівником. І розподіл цей має бути справедливим.

**Звісно - головним питанням для працівників залишається рівень їх заробітної плати, оскільки її купівельна спроможність суттєво впала в 2020 році, і у зв'язку з посиленням інфляції за два місяці цього року вартість продуктів харчування зросла майже на 4%, витрати на житлово-комунальні послуги та енергетику на 4,1 %, на охорону здоров'я на 1%.**

Нагадаю, що в сукупних витратах домогосподарств частка цих витрат досягає **70 %**, що характерно для бідних країн.

Хочу нагадати **один із головних принципів трудових відносин, відображених в статуті МОП, - праця не є ТОВАРОМ, зарплата має ТРУДОВУ договірну природу і прив'язана до робочої сили, яка не може вважатись внутрішнім витратним ресурсом підприємства, як енергоносії, матеріали, тощо. Прив'язки зарплати працівників до результатів**

діяльності підприємства в повній мірі бути не повинно. Вона не може жорстко залежати від того, на що більшість працівників не впливають – дохідність та прибутковість підприємства. Ці параметри залежать від ряду інших факторів: попиту на продукцію, ефективності роботи маркетингових, фінансових та інших служб.

**Аналіз ситуації в сфері оплати праці свідчить, що:**

- на багатьох підприємствах національного ГМК цей підхід ігнорується і зарплата визначається не за трудовими зусиллям працівників, а практично по всьому комплексу економічних параметрів;

- і саме по зарплаті менеджмент проводить дуже жорстку політику економії.

В результаті такої політики, у 2020 році темпи зростання середньої зарплати металургів відставали від середньої зарплати по Україні та промисловості. Якщо в цілому по Україні середня заробітна плата зросла - на **10,4%**, у промисловості - **8,2%**, в чорній металургії мали зростання 3,3%, у добуванні металевих руд - 9,9%, а у виробництві труб та кольоровій металургії відбулось падіння відповідно на 0,1% та 1,6%.

Це є свідченням того, що галузь втрачає конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішніх ринках праці.

*Для прикладу: середня зарплата у Польщі в промисловості складає – 47500 грн., у гірників – 57700 грн; в цілому в Чехії – 43000 грн, в ГМК – 73350 грн.*

Нажаль, державні гарантії з оплати праці зростають більшими темпами ніж мінімальні гарантії на підприємствах. Нерідко ставки та оклади кваліфікованих працівників не досягають мінімальної заробітної плати, Наприклад, на одному із коксохімічних заводів оклад машиніста крану складу сульфату складає **5800** грн., у разі відсутності

преміювання та інших додаткових виплат цьому робітнику – професіоналу необхідно буде доплачувати до мінімальної заробітної плати. **Такого не повинно бути.**

Ми також проаналізували, **як відбувалось підвищення заробітних плат на окремих підприємствах галузі**, скажу чесно результати – вражають:

|                               |       |             |           |
|-------------------------------|-------|-------------|-----------|
| - в середньому підвищено на - | 12,6% | (+2190 грн) | 19430 грн |
| - керівникам -                | 17%   | (+7000)     | 46500     |
| - спеціалістам -              | 31%   | (+5200)     | 21570     |
| - робітникам -                | 5%    | (+ 800)     | 15500     |
| -службовцям -                 | 41%   | (+1984)     | 6800      |

За офіційними даними - частка працівників ГМК, яким в грудні 2020 була нарахована заробітна плата нижче 15000 грн. (15658) становить:

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| - у добуванні металевих руд - | 44% |
| - виробництві коксу -         | 47% |
| - чорній металургії -         | 47% |
| - виробництві труб -          | 58% |
| - кольоровій металургії -     | 74% |

**Скажу чесно, така політика в сфері оплати праці обурює людей і в трудових колективах поширюються негативні настрої. Відповідь однозначна - несправедливий розподіл результатів праці.**

Ще у 2000-х роках Профспілка у співпраці з Харківським державним інститутом праці і соціальних відносин розробила галузевий стандарт оплати праці. Згідно цього стандарту заробітна плата кваліфікованого працівника- вальцовщика **5 розряду** в цінах лютого 2021 року мала б становити 33182 грн. На сьогоднішній день жодне підприємство ГМК України цього показника не досягнуло,

хоча стандарт був розрахований на мінімальних та вже застарілих наборах продуктів та послуг.

Я думаю, що потрібно відновити цю роботу, і переконаний, що такий стандарт допоможе нам у переговорах в питаннях формування справедливої політики оплати праці. Це, в свою чергу, забезпечить соціальний мир в трудових колективах, а підприємства - кваліфікованими кадрами.

Загально визнано, що інвестиції у людський капітал є найбільш ефективними, і без кваліфікованого працівника бізнес ніколи не буде конкурентоспроможним. Бо несправедлива заробітна плата не стимулює до продуктивної праці, бідний працівник – це неефективне виробництво.

**Ми підготували відповідний проєкт рішення з цього питання вносимо його до розгляду і просимо підтримати за результатами обговорення.**