



ПОСТІЙНЕ ПОСИЛАННЯ

<https://www.gewerkschaft.berlin/uk/>

%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%B3/%D0%BC%D1%8F%D1%81%D0%BD%D0%B0-

%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%83%D0%B7%D1%8C-

%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B0-

%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%8F%D0%B4%D1%83/sp4xg38e



PDF СТВОРЕНО

13 жовтня 2026 р., 07:35 CEST

Від договору підряду до постійного працевлаштування: що змінилося в м'ясній промисловості

Gewerkschaft Underdog · Версія 1.0 · 10 жовтня 2026 р.

З 2021 р. договори підряду в основній сфері м'ясної галузі заборонено. Чого досягла заборона, що каже Конституційний суд і що не розв'язано.

До кінця 2020 р. на німецьких бойнях працювало багато людей, які там узагалі не були працевлаштовані. Вони розбирали м'ясо для одного підприємства, але мали договір з іншим, часто із субпідрядником, який, своєю чергою, доручив роботу ще одному. З 1 січня 2021 р. в основній частині галузі це заборонено. Цей допис описує, як до цього дійшло, чого досягла заборона і чого вона не розв'язала.

Вихідна ситуація

Бізнес-модель із ланцюжків

У м'ясній промисловості протягом років утвердилася модель, яка розчиняла працю в ланцюжках договорів. Підприємство-бойня передавало забій або розбирання туш за договором підряду іншому підприємству. Те наймало працівників або передавало замовлення далі. Значна частина цих працівників походила зі Східної Європи, насамперед з Румунії, Болгарії та Польщі.

Для підприємств-боєнь ця модель мала переваги. Юридично вони не несли відповідальності роботодавця за людей на своїх конвеєрах. Хто скільки працював, хто скільки отримував, де жили люди — формально це було справою інших. Для контрольних органів було майже неможливо встановити відповідальних.

Gewerkschaft Underdog e.V.

Поштова адреса: Ehrenbergstraße 16a,
Scanbox #12300, 10245 Berlin

Реєстр об'єднань VR 42624 B

Дільничний суд Шарлоттенбург

info@gdog.pro

www.gewerkschaft.berlin

© 2024–2026 Gewerkschaft Underdog,
Берлін, CC BY-ND 4.0

Політика конфіденційності:
[gewerkschaft.berlin/uk/](https://www.gewerkschaft.berlin/uk/)
конфіденційність

Умови користування:
[gewerkschaft.berlin/uk/умови-використання](https://www.gewerkschaft.berlin/uk/умови-використання)

Машинний переклад. Чинним, якщо взагалі, є лише німецький текст.

Наслідки для працівників

Наслідки неодноразово задокументовано — консультаційними службами, як-от проєкт Faire Mobilität («Справедлива мобільність») Об'єднання німецьких профспілок, органами з охорони праці та професійними страховими спілками. Йшлося про робочі дні, що значно перевищували законодавчі межі, про відрахування із заробітної плати за інструменти, захисний одяг чи оренду житла, про переповнене житло, плату за яке утримували безпосередньо із заробітної плати. Частка нещасних випадків у галузі була вищою за середню.

Привід 2020 року

Ці умови були відомі роками. Публічно непомітними вони перестали бути навесні та влітку 2020 р. На кількох бойнях сталися великі спалахи коронавірусу. У червні 2020 р. на великому підприємстві в Реда-Віденбрюку позитивний тест отримали понад 1 400 працівників. Виробництво зупинили, для округу Гютерсло знову запровадили обмеження громадського життя. Тіснота на конвеєрах і в житлі була при цьому не побічною обставиною, а частиною проблеми.

Arbeitsschutzkontrollgesetz

Що він регулює

Бундестаг відреагував у грудні 2020 р. ухваленням Arbeitsschutzkontrollgesetz (закону про контроль за охороною праці). Він змінив насамперед Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (закон про забезпечення прав працівників у м'ясній галузі). З 1 січня 2021 р. підприємство в основній сфері м'ясної галузі, тобто під час забою, розбирання туш і переробки м'яса, може залучати працівників лише в межах власних трудових відносин. Договори підряду там заборонені. Тимчасова робота через агентства заборонена з 1 квітня 2021 р., з тимчасовим винятком на підставі колективного договору, строк якого сплив у квітні 2024 р. Малі ремісничі підприємства з не більш ніж 49 працівниками є винятком.

До цього додалися інші обов'язки: робочий час слід обліковувати електронно і в захищений від маніпуляцій спосіб. Штрафи за порушення Arbeitszeitgesetz (закону про робочий час) було підвищено. Щодо охорони праці загалом з 2026 р. діє правило, що федеральні землі щороку мають перевіряти щонайменше п'ять відсотків підприємств. А для гуртожитків, які роботодавці надають або посередничають у їх наданні, відповідно до Arbeitsstättenverordnung (постанови про робочі місця) діють мінімальні вимоги та обов'язок документування.

Позов проти заборони

Одне з підприємств галузі оскаржило заборону у Федеральному конституційному суді. Перший сенат ухвалою від 27 січня 2026 р., оприлюдненою 15 квітня 2026 р., відхилив конституційну скаргу. Заборона, хоч і втручається у свободу професійної діяльності підприємств, протиставлена вагомим інтересам охорони праці та здоров'я. Сенат спирався при цьому на задокументовані грубі порушення законодавства про робочий час та охорону

праці і на вищий за середній рівень нещасних випадків, підтверджені обстеженнями органів з охорони праці, професійної страхової спілки та проекту Faire Mobilität.

Що змінилося

Постійне працевлаштування замість ланцюжка

Заборона зробила те, що мала зробити. За дослідженням Інституту економічних і соціальних досліджень Фонду Ганса Бюклера, більшість колишніх працівників субпідрядників перейшли до м'ясних підприємств. Кількість працівників галузі, охоплених обов'язковим соціальним страхуванням, у 2021 р. зросла на 18 відсотків до 151 500. Лише на великих підприємствах безпосередньо працевлаштували по кілька тисяч людей.

З постійним працевлаштуванням відповідальність стала чіткою. Знову є роботодавець, до якого можуть звертатися працівники, ради підприємств і органи влади. Електронний облік робочого часу, за висновками інституту, суттєво зменшив понаднормову та неоплачувану додаткову роботу. Кількість перевірок зросла з 340 у 2019 р. до 683 у 2021 р. Житлові умови, за цими висновками, також суттєво покращилися.

Перші тарифні структури

Після років без галузевого колективного договору профспілка Nahrung-Genuss-Gaststätten (харчова промисловість, смакові товари, ресторанне господарство) у травні 2021 р. уклала для м'ясної галузі колективний договір про мінімальну заробітну плату. Його оголосили загальнообов'язковим, і ставка поетапно зростала до 12,30 € з грудня 2023 р. З початком 2024 р. законодавча мінімальна заробітна плата в 12,41 € перевищила її, і галузева мінімальна заробітна плата втратила своє значення.

Що залишається нерозв'язаним

Низька оплата попри важку працю

Тому дослідження Інституту економічних і соціальних досліджень підбиває неоднозначні підсумки. Його висновок такий: «Попри надзвичайно важкі вимоги до праці, заробітна плата та умови праці багатьох працівників м'ясної промисловості ледве перевищують законодавчі мінімальні стандарти». У 2022 р. 46,5 відсотка працівників галузі на повний робочий день отримували низьку заробітну плату, серед працівників без німецького громадянства — 55,1 відсотка. Замість галузевого колективного договору з повним охопленням існує близько 50 окремих колективних договорів на рівні підприємств.

Урок, що виходить за межі м'ясної промисловості

Цей приклад показує дві речі. По-перше: закон може покласти край бізнес-моделі, яка ґрунтується на розмитій відповідальності. Відколи на бойнях знову є роботодавець, можна вимагати дотримання прав і контролювати порушення. По-друге: закон гарантує мінімальні стандарти, але не гідну оплату. Вона з'являється лише завдяки колективним договорам, а колективні договори виникають там, де працівники організовані.

Питання, на які закон відповів для м'ясної промисловості, і далі постають в інших галузях: скрізь, де роботу передають через ланцюжки субпідрядників і де зрештою ніхто не хоче нести відповідальність.

Що це означає для Вас

Якщо Ви працюєте в м'ясній галузі

Якщо Ви на підприємстві займаєтеся забоєм, розбиранням туш чи переробкою м'яса, Вашим роботодавцем має бути саме це підприємство, а не субпідрядник. Ваш робочий час має обліковуватися електронно і в захищений від маніпуляцій спосіб. Відрахування із заробітної плати за житло, інструменти чи захисний одяг не допускаються довільно. Додатково самі записуйте свої години та зберігайте розрахункові листи й договори оренди.

Якщо Ви працюєте в іншій галузі через субпідрядника

І поза м'ясною промисловістю діє правило: за мінімальну заробітну плату в багатьох випадках відповідає також підприємство, яке передало роботу субпідрядникові. Збирайте все, що Ви знаєте про свою роботу: на кого Ви працюєте, де і коли.

Підсумок

У м'ясній промисловості роботу роками передавали ланцюжками договорів підряду, часто працівникам зі Східної Європи, з довгим робочим часом, відрахуваннями із заробітної плати та поганим житлом. Після великих спалахів коронавірусу 2020 р. Arbeitsschutzkontrollgesetz з 2021 р. заборонив договори підряду і тимчасову роботу через агентства в основній сфері галузі та запровадив електронний облік робочого часу. Федеральний конституційний суд у 2026 р. підтвердив заборону. Більшість працівників було працевлаштовано безпосередньо, перевірки та житлові умови покращилися. Проте заробітна плата й надалі часто перебуває в діапазоні низьких зарплат, а галузевого колективного договору з повним охопленням немає.

Цитується як

Від договору підряду до постійного працевлаштування: що змінилося в м'ясній промисловості, Gewerkschaft Underdog, Fassung 1.0, 10.10.2026, <https://www.gewerkschaft.berlin/uk/%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%B3/%D0%BC%D1%8F%D1%81%D0%BD%D0%B0-%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%83%D0%B7%D1%8C-%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%8F%D0%B4%D1%83/sp4xg38e>, abgerufen am 13.10.2026.

Ліцензія

CC BY-ND 4.0 — Namensnennung, keine Bearbeitung
