

УКРАЇНСЬКІ БУДІВЕЛЬНИКИ ЗА КОРДОНОМ

**ПОРІВНЯННЯ УМОВ ПРАЦІ У МІГРАЦІЇ
ТА НА МІСЦЕВОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

Публікація «Українські будівельники за кордоном: порівняння умов праці у міграції та на місцевому ринку праці» створена в рамках виконання проектного дослідження відповідно до угоди про виконання проекту між Міжнародною організацією праці (ILO) та Профспілкою працівників будівництва та промисловості будівельних матеріалів України.

Автори:

Андрєв Василь Миколайович - Голова Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, кандидат наук з державного управління, експерт з питань апроксимації соціального і трудового законодавства до законодавства ЄС.

Борисов Олег Сергійович - Експерт з питань зайнятості і трудової міграції Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, заступник Голови Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України.

Тексти публікуються в авторській редакції.

За повного або часткового відтворення тексту публікації посилання на автора та видання обов'язкове.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. УМОВИ ПРАЦІ БУДІВЕЛЬНИКІВ НА БУДІВЕЛЬНИХ МАЙДАНЧИКАХ УКРАЇНИ	5
1.1. Оплата праці і соціальний захист будівельників	8
1.2. Безпека та гігієна праці, нещасні випадки у будівництві	11
1.3. Індустріальні відносини з роботодавцями та профспілковий захист трудових прав будівельників	16
2. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ УКРАЇНСЬКИХ БУДІВЕЛЬНИКІВ У 2021 році	21
2.1. Пропозиції ринку праці в країнах ЄС для українських будівельників – трудових мігрантів	26
2.2. Умови праці українських будівельників – трудових мігрантів у будівництві	30
2.3. Мінімальні гарантії та трудові права українських трудових мігрантів	33
3. ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРОФСПІЛКОЮ БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ СВОЇХ ЧЛЕНІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ У ВИПАДКУ ПОРУШЕННЯ ЇХ ПРАВ	36
Висновки	38

ВСТУП

Будівельна галузь є однією з найважливіших галузей, від якої залежить ефективність функціонування всієї системи господарювання в країні. Завдяки цій галузі розвиваються: виробництво будівельних матеріалів, металообробка, деревообробка і фарфоро-фаянсова промисловість. Будівництво сприяє розвитку підприємств малого бізнесу, особливо таких, які спеціалізуються на оздоблювальних і ремонтних роботах.

Ключову роль в будівництві займає людський потенціал – будівельники, які безпосередньо займаються зведенням найрізноманітніших інженерних конструкцій: будинків, мостів, доріг і інших інфраструктурних об'єктів необхідних для життєдіяльності країни.

Саме від них залежить розвиток будівельної галузі в країні, адже завдяки їх професіоналізму та фізичній праці продовжується будівництво.

На жаль, в останні роки будівельна галузь України має низку проблем, серед яких, нестача кваліфікованих кадрів через розрив між ринком праці та освіти, зменшення кількості професійно-технічних навчальних закладів, трудова міграція, адже велика кількість фахівців-будівельників в пошуках більш високих зарплат та кращих умов праці їдуть за кордон. За різними даними кількість заробітчан оцінюється приблизно в 4 млн. осіб, причому число трудових мігрантів з України в країнах ЄС становить приблизно 2 млн. осіб.¹ Зазначимо, що за спостереженням Профспілки будівельників України до виїзду за кордон 35% трудових мігрантів з України працювали у будівництві. Таким чином, на сьогодні відчувається нестача фахівців практично у всіх будівельних професіях, а саме: мулярів, в'язальників арматури, бетонників, зварювальників, кранівників, бруківників, електромонтажників, плиточників, стропальників та ін.

Також, серйозними проблемами на будівельних майданчиках країни є важка праця будівельників, затримка виплати заробітної плати, нещасні випадки на будівельних майданчиках, низький рівень соціального захисту, відсутність умов безпечної праці.

У нашій публікації ми розглянемо та проведемо аналіз умов праці будівельників в Україні та українських будівельників-трудова мігрантів в країнах ЄС, стан оплати праці і соціального захисту, питання нещасних випадків в будівництві, мінімальні гарантії та трудові права будівельників і форми профспілкового захисту своїх членів-будівельників які працюють за кордоном.

Дана публікація ґрунтується на дослідженні та експертному аналізі Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України щодо ключових відмінностей між реальними умовами праці та законодавчими вимогами у найбільш вразливому секторі в Україні (будівництво): незадекларована праця, небезпечні умови праці, рівень заробітної плати, заборгованості по зарплаті, та розглядає, яким чином умови праці у будівництві в Україні впливають на трудову міграцію будівельників.

¹ «Трудові права, умови праці українських трудових мігрантів в країнах ЄС та вплив пандемії COVID - 19 на трудову міграцію» / упоряд. В. Андреев, О. Борисов – м. Київ, Травень, 2020р.: Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, 2020р.

1. УМОВИ ПРАЦІ БУДІВЕЛЬНИКІВ НА БУДІВЕЛЬНИХ МАЙДАНЧИКАХ УКРАЇНИ

При здійсненні будь-якого будівництва досить важливим етапом робіт є організація роботи будівельного майданчика. Це пов'язано перш за все з тим, що будівельний майданчик – це не тільки місце, де здійснюється будівництво нових споруд, там виконуються різні види допоміжних робіт, працює спецтехніка різного призначення, а також складуються будівельні матеріали та інше майно. І в першу чергу там працюють самі будівельники, які здійснюють весь процес будівництва.

Умови праці будівельників на будівельних майданчиках мають свої особливості, які потребують певного підходу до вирішення проблем організації безпечної роботи.

До особливостей роботи будівельників відносяться:

- робота просто неба (важко створити нормальні метеорологічні умови на робочих місцях);
- постійне переміщення робочих місць і знарядь праці;
- значні фізичні витрати (підвищена увага до виробничої ситуації, що постійно змінюється);
- робота на висоті, часто без освітлення і в поганих метеорологічних умовах;
- поєднання професій, необхідність використання робочих з субпідрядних організацій.

Отже, працювати будівельникам доводиться і в спеку, і в холод, а умови праці досить некомфортні.

Слід зазначити, що при сучасних темпах житлового будівництва чисельність працівників у будівництві має тенденцію до зменшення. Згідно з показниками зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2012-2019 рр. (КВЕД-2010) на будівництві у 2019 році працювало 699,0 тис. осіб. Якщо порівняти показники 2012 і 2019 років, то галузь втратила працівників. У 2012 році у галузі будівництва працювало 836,4 тис. осіб. Таким чином, за сім років галузь втратила 137,4 тис. осіб. *(Показник зайнятого населення за видами економічної діяльності охоплює всі види зайнятості, які можуть існувати в країні, включаючи також короткострокову, випадкову роботу та інші види нерегулярної зайнятості – від авт.)*².

Щодо показника середньооблікової кількості штатних працівників в будівельній галузі, то даний показник має тенденцію до невеликого зростання. Так, цей показник за січень 2021 року збільшився порівняно з січнем 2020 року на 11,2 тис. осіб (206,9 тис. осіб у січні 2021 року, 195,7 тис. осіб у січні 2020 року). *(Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності за місяць обчислюється шляхом підсумовування кількості штатних працівників облікового складу – від авт.)*³

На жаль, галузь будівництва представлена також серед показників неформальної зайнятості. Згідно з даними Держстату України за січень-грудень 2020 року, кількість неформально зайнятого населення у віці від 15 до 70 років за видами економічної діяльності склала 3237,8 тис. осіб, в тому числі у галузі будівництва - 17,2% від загальної кількості неформально зайнятого населення.⁴

Середній вік будівельників, які працюють на будівельних майданчиках: 40-50 років.

² Державна служба статистики України -

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm - Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012-2019 роках (КВЕД-2010) - Держстат України, 1998-2020

³ Державна служба статистики України - Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності у 2021 році -

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/gdn/Sok_ed/Arch_sok_ed_u.htm -

www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/Sok_ed/Sok_ed2021_ue.xlsx] і Державна служба статистики

України - Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності у 2020 році -

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/gdn/Sok_ed/Arch_sok_ed_u.htm -

www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/gdn/Sok_ed/Sok_ed2020_ue.xlsx

⁴ Державна служба статистики України - Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності – Архів - Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2020 році - http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_ved_u.htm - www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/rp/nzn/nzn_ved_20_ue.xls

Загальний час роботи на будівельному майданчику складає приблизно від 10 годин в день при шестиденному робочому тижні. Вихідний день – неділя. Слід врахувати, що норма 10 годин в день не відповідає законодавчо встановленим нормам 40-годинного робочого тижня (всього 1994 годин на рік).

Будівельники дуже часто перепрацьовують і мали б отримувати компенсації за це, але, як свідчить практика, такого майже не відбувається.

Взагалі, щодо часу роботи, перерв для відпочинку і обідньої перерви, то усі рішення приймає бригадир чи виконроб. Обідня перерва будівельників на практиці триває максимум 30 хв., хоча відповідно до встановлених норм – мала б бути 1 година.

Кодексом законів про працю України встановлено відповідну законодавчу норму - стаття 66 «Перерва для відпочинку і харчування». Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.⁵

Одним з ключових питань, які стосуються умов праці будівельників на будівельних майданчиках, є забезпечення їх засобами індивідуального захисту, адже будівельникам найчастіше доводиться виконувати роботи на відкритому повітрі, в умовах несприятливих мікрокліматичних умов і забруднення.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про охорону праці» на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами працівникам безоплатно видаються спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту (далі - ЗІЗ).

Відповідальність за своєчасне забезпечення працівників ЗІЗ в повному обсязі покладається на роботодавця. Він зобов'язаний забезпечити за власний рахунок їх придбання, комплектування, видачу, утримання відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору. Ці ЗІЗ мають утримуватись у належному, безпечному стані та мають відповідати технічним вимогам.

Роботодавець зобов'язаний організувати на підприємстві належний облік і контроль за видачею у встановлені строки ЗІЗ працівникам. Видача працівникам і повернення ними ЗІЗ має обліковуватися в особистій картці обліку спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ. Видача та повернення ЗІЗ проводиться лише під підпис працівника.

До індивідуальних засобів захисту, які використовуються на будівництві можна віднести: каски, запобіжні пояси (у зв'язку з виконанням робіт на висоті), окуляри, газопилозахисні респіратори, рукавиці, костюми, черевики, плащі, щитки, діелектричні чоботи і діелектричні рукавиці тощо. Не слід забувати про забезпечення працівників утепленим спецодягом, спецвзуттям та підшоломниками в холодну пору року.

Спецодяг, спецвзуття і засоби індивідуального захисту повинні забезпечувати комфортне і безпечне виконання будівельних і оздоблювальних робіт. Одяг повинен відповідати вимогам техніки безпеки і захищати від шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу. Слід зазначити, що спецодяг, спецвзуття та формений одяг використовуються з урахуванням погодних факторів. Спецодяг поділяється на зимовий і літній. Зимовий спецодяг для будівельників складається з курток, жилетів та штанів на утеплювачі, трикотажних светрів, морозостійких рукавичок, зимових черевиків або чобіт тощо. Взимку працівникам під каску додатково повинен видаватись підшоломник. До комплекту літнього одягу повинні входити штани, жилет, комбінезон, літні черевики, куртка з х/б тканини, прогумовані фартухи та ін.

Також, відповідно до статті 14 Закону України «Про охорону праці» не тільки роботодавець несе відповідальність за безпечні умови праці на підприємстві та безпеку працівників, а й кожний працівник несе безпосередню відповідальність за власну безпеку та оточуючих його людей, дотримання нормативно-правових актів з охорони праці, правил

⁵ сайт Юристконсульт – Народний правовий портал - <https://legalexpert.in.ua/komkodeks/kzot/90-kzot/3855-66.html?subject=https://legalexpert.in.ua/komkodeks/kzot/90-kzot/3855-66.html>

поводження з машинами, обладнанням, устаткуванням, під час використання засобів колективного та індивідуального захисту в процесі виконання своїх посадових обов'язків.⁶

На практиці будівельники, отримуючи спецодяг, спецвзуття і засоби індивідуального захисту досить бережливо відносяться до них, адже невідомо, чи отримають вони заміну при зношенні спецодягу. Іноді, отримуючи неякісний спецодяг, спецвзуття, вони купують їх за власні кошти. Також трапляються випадки, коли будівельники отримують лише каски та робочі рукавиці і більше нічого. Відтак, забезпечення ЗІЗ працівників на будівельних майданчиках в Україні є вкрай недостатнім, кількість та якість таких засобів захисту не дає можливості убезпечити працівника від шкідливого впливу зовнішніх факторів.

Щодо самого використання засобів індивідуального захисту на будівельних майданчиках, то, як свідчить практика, іноді їх видають лише у разі інспекційних перевірок чи відвідувань керівництва.

Отже, реальні умови праці будівельників на будівельних майданчиках не є комфортними та безпечними, і будівельники продовжують працювати при таких умовах, адже інших умов праці немає.

⁶ сайт Охорона праці і пожежна безпека – «Як забезпечити будівельників спецодягом та спецвзуттям» - 15.04.2020 - <https://oppb.com.ua/news/yak-zabezpechyty-budivelnykiv-specodyagom-ta-specvzuttyam>

1.1. ОПЛАТА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БУДІВЕЛЬНИКІВ

Зазвичай у будівництві застосовують погодинну або відрядну форму оплати праці. При погодинній формі оплати величина заробітної плати визначається відповідно до встановленої для даної категорії працівників тарифної ставки за фактично відпрацьований час. При простій погодинній оплаті праці - заробітна плата визначається множенням присвоєної працівникові тарифної ставки або окладу на фактично відпрацьований час. Погодинна форма оплати праці передбачає преміювання працівників за виконання якісних або кількісних показників. Основою всіх форм і систем оплати праці, що застосовуються в будівельних організаціях, є тарифна система, яка забезпечує відповідність кваліфікації і оплати праці працівників від складності виконуваних ними робіт. Тарифікація робіт і присвоєння кваліфікації розрядів робочим розробляються за Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій. Тарифною системою встановлюються тарифні ставки по кваліфікаційним розрядам і тарифні коефіцієнти, що представляють собою відношення тарифних ставок відповідних розрядів до тарифної ставки першого розряду.

Відрядна форма оплати праці передбачає нарахування заробітної плати в залежності від кількості виконаних робіт (або виробленої продукції) і встановлених розцінок за кожен одиницю робіт (продукції). Відрядні розцінки встановлюються виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду робіт і нормі часу на виконання роботи. Понад відрядного заробітку робітникові може виплачуватися премія за виконання встановлених кількісних і якісних показників (відрядно-преміальна система оплати праці).

Чинним законодавством про працю підприємствам і організаціям надано право самостійно визначати і фіксувати в колективних договорах та інших локальних нормативних актах: оплату праці, розміри тарифних ставок, окладів, премій і заохочень, а також їх співвідношення між окремими категоріями працівників. Вирішення цих питань в будівельних організаціях обумовлює розмір коштів на оплату праці, що включаються в договірні ціни і до кошторису на будівництво.⁷

Розмір і динаміка оплати праці є результатом зміни кон'юнктури ринку праці, її визначають співвідношенням попиту і пропозиції робочої сили. Розмір оплати праці повинен встановлюватися з урахуванням норм державного регулювання ринку праці (єдиного розміру мінімальної заробітної плати, яка встановлюється на основі мінімального споживчого бюджету), а також відображати трудомісткість робіт і сприяти стимулюванню зростання продуктивності праці.

Відповідно до показників Державної служби зайнятості, середній розмір заробітної плати штатних працівників по галузі будівництва у лютому 2021 року склав 9 800 грн, а за той же період 2020 року - 9 300 грн. Відповідно, різниця між середнім розміром заробітної плати штатних працівників по галузі будівництва у 2020 та 2021 роках складає всього 5,4%.⁸

Якщо врахувати підвищення мінімальної зарплати на 20% у 2021 році, то слід зазначити, що середня зарплата будівельників у 2021 році повинна була б підвищитись приблизно від 10% до 15%, проте підвищення відбулось лише на 5,4%.⁹

Погодинний розмір оплати праці з 1 січня 2021 року складає 36,11 грн. Порівняно з показником грудня 2020 року - 29,20 грн - погодинний розмір оплати праці у 2021 році збільшився лише на 6,91 грн.

⁷ сайт Управління Держпраці у Кіровоградській області - Про оплату праці в будівництві, 21.11.2019 - <https://oppb.com.ua/news/yak-zabezpechyty-budivelnykiv-specodyagom-ta-speczuttiam>

⁸ Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості - розділ Інфографіка та публікації - «Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-березні 2021 року» від 14.04.2021р. <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>

і https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_roboccha_syla_2021_rik.pdf

Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості - розділ Інфографіка та публікації - «Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості» від 13.04.2020 -

https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya_na_rp_03_2020_nova_roboccha_syla.pdf

⁹ сайт Головбух - Минимальная зарплата в 2021 году - <https://www.golovbukh.ua/article/ru/8498-minimalnaya-zarplata-v-2021-godu>

Аналізуючи інформацію сайтів вакансій щодо пропозицій роботи будівельникам, зазначимо, що там вказується значно більша заробітна плата, ніж вони фактично отримують за свою роботу, а також цікавими виглядають пропозиції роботи де вказується оплата за об'єм виконаної роботи або за метраж. Зазвичай заявлений обсяг роботи практично неможливо виконати, відповідно працівник недоотримує обіцяну в оголошенні суму заробітної плати.

Наведемо приклади пропозицій по роботі для будівельників – сайти вакансій станом на 15.04.2021 р. (<https://www.rabota.ua>; <https://www.work.ua/>; <https://ua.jooble.org/>):

- монтажник для кріплення конструкцій – 12000 грн.;
- плиточник – 8000 грн.;
- будівельник для ремонтних робіт – 16300 грн.;
- фасадчик – 35000 грн. з приміткою 200 грн. за м.кв.;
- каменяр – від 20000 грн. з приміткою 800 грн. за м.кв.;
- машиніст екскаватора – 15000 грн.;
- електрик – 13000 грн.

Примітно, що в даних пропозиціях, окрім інформації щодо оплати за роботу, майже не вказується інформація про умови праці.

Щодо виплати заробітної плати будівельникам, які працюють на будівельних майданчиках, то на практиці вони офіційно отримують трохи більше мінімальної зарплати, а іншу частину, на жаль, отримують «в конверті». Офіційно ця інформація не розповсюджується, адже за це існують відповідні штрафні санкції з боку державних контролюючих органів.

Є часті випадки, коли свої так звані «доплати», тобто неофіційну частину зарплати будівельники очікують місяцями, а іноді до пів року.

Зазначимо, що по будівельній галузі існує велика заборгованість із виплати заробітної плати – станом на 1 березня 2021 року зарплатний борг складає 80 млн 44 тис. грн.

Ключовими боржниками є державні підприємства - 33,3%, товариства з обмеженою відповідальністю - 32,7% і юридичні особи - 19,5%, вказані, як «інші організаційні форми».¹⁰

Відпустки і оплата листків непрацездатності будівельникам

Надання всім працівникам щорічної оплачуваної відпустки є реалізацією їх права на відпочинок, яке закріплене статтею 45 Конституції України.

Умови, тривалість і порядок надання працівникам відпусток визначають Кодекс законів про працю України та Закон України «Про відпустки».

Період відпустки працівник може використовувати на свій розсуд. Збереження за працівниками на період відпустки місця роботи і заробітної плати є важливою умовою для реального використання ними щорічної відпустки. У період перебування працівників у відпустці заборонено звільнення їх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації. За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни), йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.

Законом України «Про відпустки» встановлено, що щорічні відпустки складаються з основної та додаткових відпусток. Основна відпустка - це така відпустка, право на яку мають всі працівники. Це є відмінністю основної відпустки від усіх інших. Для одержання інших видів відпусток необхідні спеціальні підстави для їх одержання. Щорічна основна відпустка

¹⁰ Держстат України, 1998-2020 - Заборгованість із виплати заробітної плати (за видами економічної діяльності, по регіонах, за категоріями підприємств, джерелами фінансування, організаційно-правовими формами господарювання) на 1 березня 2021 року - http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/svzp/arh_svzp_u_21.htm

надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.¹¹

На практиці, будівельники майже не отримують в повному обсязі свою відпустку, дуже часто бригадир чи виконроб пропонують перепочинок на один тиждень, коли немає роботи, або взагалі відмовляють у відпустці. Є також випадки, коли будівельники взагалі не беруть відпустки, а коли просять компенсацію за не використану відпустку, то їм натякають на можливе звільнення з роботи.

У разі хвороби будівельники зазвичай не беруть листки непрацездатності. За свідченнями самих будівельників, вони сповіщають бригадира чи виконроба, що вони захворіли, а ті в свою чергу роблять їм заміну на час хвороби. Є також випадки, коли після виходу на роботу після одужання, будівельникам пропонують відпрацювати дні, коли вони були відсутні на роботі.

Зауважимо, що це не загальна практика, є будівельні організації, де будівельникам сплачують листки непрацездатності.

Як висновок щодо оплати праці у будівельній галузі, то вона безперечно повинна бути економічно обґрунтованою, а також відповідати економічним реаліям. Окрім того, наявність факту «сірої» зарплати позбавляє будівельників усіх можливостей та пільг, які надає повністю легальна зарплата. Наприклад, гарантії їх соціального захисту у разі втрати працездатності, майбутнє пенсійне забезпечення тощо.

Однією з форм посилення соціального захисту працівників будівельної галузі, покращення умов праці та відпочинку, що в свою чергу забезпечує збереження трудового потенціалу в галузі та розвиток будівельного виробництва, є Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019-2020 роки, яка продовжує діяти на даний момент.¹²

На жаль, не всі роботодавці визнають обов'язковість цієї Угоди та виконують її, хоча в нинішній економічній ситуації обов'язок працедавця подбати про те, щоб працюючи у складних та небезпечних умовах, кожен працівник будівельної галузі був впевнений у своєму соціальному захисті.

¹¹ сайт Міністерства юстиції України - Голева Наталія Петрівна – коментар Головного спеціаліста відділу з питань соціального захисту Департаменту соціального, трудового та гуманітарного законодавства Міністерства юстиції України - «Щорічні відпустки, порядок і умови їх надання»
- https://minjust.gov.ua/m/str_6906

¹² Офіційний сайт Міністерства розвитку громад та територій України - Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019-2020 роки - <https://www.minregion.gov.ua/napryamki-diyalnosti/building/pricing/rozvitok-budivelnoyi-diyalnosti/galuzeva-ugoda-mizh-ministerstvom-regionalnogo-rozvitku-budivnitstva-ta-zhitlovo-komunalnogo-gospodarstva-ukrayini-ta-profspilkoyu-pratsivnikiv-budivnitstva-i-promislovosti-budivelnih-materialiv-ukra/> ; <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2018/11/Galuzeva-ugoda-2019-2020.pdf>

1.2. БЕЗПЕКА ТА ГІГІЄНА ПРАЦІ, НЕЩАСНІ ВИПАДКИ У БУДІВНИЦТВІ

Згідно з показниками 2020 року, майже 15% від загальної кількості травмувань на виробництві зі смертельним наслідком відбуваються саме у будівельній галузі. Будівельна галузь є однією із найбільш травмонебезпечних сфер господарювання. На жаль, від нещасного випадку на будівництві фактично не застрахований жоден працівник.

В будівництві зустрічається велика кількість небезпечних і шкідливих виробничих чинників: порушення нормальних метеорологічних умов, шум, вібрація, запиленість, загазованість, підвищений або понижений барометричний тиск, незадовільне освітлення, систематичне перенапруження окремих груп м'язів при важких ручних роботах, машини, механізми, що рухаються, обрушення земляних споруд, висота та ін.¹³

На даний час в будівництві можна виділити такі причини травматизму:

1. Організаційні причини: відсутність або незадовільне проведення інструктажів і навчання; відсутність проекту виробництва робіт, інструкцій з безпеки праці, керівництва і нагляду за роботою, незадовільний режим праці і відпочинку; неправильна організація робочих місць, руху пішоходів і транспорту; відсутність або невідповідність умовам роботи спецодягу, засобів індивідуального захисту (ЗІЗ).

2. Технічні причини – конструкторські, технологічні, та незадовільне технічне обслуговування: а) конструкторські причини: невідповідність вимогам безпеки будівельних конструкцій, технологічного устаткування, транспортних і енергетичних приладів; незадовільність конструкцій монтажного оснащення, ручного і переносного механізованого інструменту; відсутність або недосконалість захисних запобіжних пристроїв, та інших технічних засобів безпеки; б) технологічні причини: неправильний вибір устаткування, оснащення, вантажопідіймальних засобів і засобів механізації, порушення технологічного процесу; в) незадовільне технологічне обслуговування: відсутність технологічних оглядів, технічних доглядів і ремонту устаткування, оснащення і транспортних засобів; зіпсованість ручного і переносного механізованого інструменту.

3. Причини незадовільного стану виробничого середовища: несприятливі метеорологічні умови, незадовільне освітлення, підвищений рівень шуму і вібрації, підвищена концентрація шкідливих речовин, наявність шкідливих випромінювань.

4. Психофізіологічні причини: помилкові дії внаслідок втоми працівника через надмірну важкість і напруженість роботи; монотонність праці; хворобливий стан працівника; необережність; відсутність огорожень небезпечних зон, індивідуальних засобів захисту; незадовільний психологічний клімат у колективі, алкогольне сп'яніння.

Згідно з інформацією Профспілки будівельників України та інформації від будівельників – членів профспілки, можна виділити характерні порушення, які присутні на будівельних майданчиках:

- Недостатнє забезпечення будівельною технікою та вантажопідіймальними кранами компанією-забудовником та експлуатація цієї техніки на правах оренди. Через відсутність відповідних кваліфікованих працівників та посадових осіб, що забезпечують безпечну експлуатацію цих механізмів та техніки, часто ці функції договорами оренди переадресовуються на орендодавця, які територіально зазвичай розташовуються віддалено від об'єктів будівництва, що не дає змогу забезпечити належний регулярний нагляд за безпечною експлуатацією цих механізмів та техніки на об'єктах будівництва і нерідко призводить до аварій та нещасних випадків з працівниками під час експлуатації та демонтажу механізмів та техніки.
- Невчасне направлення до територіального органу Державної служби України з питань праці інформації про початок ведення будівельно-монтажних робіт на об'єктах будівництва.
- Невчасне призначення координаторів з питань охорони праці (координатор з питань охорони праці має діяти й на стадії проектування, й безпосередньо на будівельному

¹³ В. І. Заїченко, к.т.н., доц., Курс лекцій з навчальної дисципліни «Безпека праці в будівництві, Харків – ХНУМГ – 2014» - <https://core.ac.uk/download/19610742.pdf>

майданчику, причому на стадії будівництва функцією координатора є контроль за додержанням вимог охорони праці усіма учасниками будівництва) під час залучення субпідрядних організацій на об'єкт будівництва та одночасного виконання робіт на об'єкті двома і більше будівельними підприємствами.

- На об'єктах будівництва, як правило, одночасно виконуються значні обсяги будівельно-монтажних робіт, особливо в період завершення будівництва об'єктів. Це приводить до частого залучення під час виконання будівельно-монтажних робіт фізичних осіб, в тому числі на умовах цивільно-правових угод. Характерним порушенням під час укладання таких угод та виконанні робіт фізичними особами є непроходження ними навчання з питань охорони праці, відповідно, відсутність належної підготовки.
- Також, на об'єктах будівництва часто залучаються працівники за сумісництвом, які не мають відповідної підготовки щодо організації, та контролю за безпечним виконання будівельно-монтажних робіт у будівництві.

Роботодавці, які займаються будівництвом, часто не виконують вимоги ст. 19 Закону України «Про охорону праці» щодо фінансування охорони праці роботодавцем. Разом з тим, слід наголосити, що ці вимоги поширюються на всі підприємства, незалежно від форми власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю.¹⁴

Аналіз стану виробничого травматизму у будівельній галузі в Україні за п'ять років (період з 2015 по 2019 роки) вказує, що будівельна галузь є найбільш травмонебезпечною галуззю і кількість травмованих працівників щороку зростає. На жаль, також збільшується кількість смертельних випадків на будівництві.

Загальна кількість потерпілих внаслідок нещасних випадків по будівельній галузі за 2019 рік збільшилась порівняно з 2018 роком на 39 осіб (244 особи у 2019 році, 205 осіб у 2018 році) – див. Таблиця № 1.

На підставі даних Фонду соціального страхування України щодо кількості потерпілих від нещасних випадків у будівельній галузі за 2020 рік, можна зробити висновок про зменшення кількості потерпілих порівняно з 2019 роком на 55 осіб (189 осіб у 2020 році, 244 особи у 2019 році). Важливо зазначити, що це показник кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1/П (Акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом). Однак, цей показник міг би значно збільшитися в реальності, якщо врахувати, що деякі нещасні випадки не розслідуються у зв'язку з тим, що травмування зафіксоване як побутове (коли потерпілого везуть до лікарні щоб зафіксувати побутову травму, замість травми, отриманої на будівельному майданчику). А таких випадків чимало.¹⁵

Показник виробничого травматизму у будівельній галузі в Україні за перші два місяці 2021 року вказує на збільшення випадків порівняно з аналогічним періодом у 2020 році на 1 особу (32 особи у 2021 році, 31 особа у 2020 році).¹⁶

¹⁴ Верховна Рада України – Законодавство України - Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

¹⁵ Фонд соціального страхування України - 22.03.21 - Розподіл кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1/П, пов'язаних з виробництвом, за найбільш травмонебезпечними галузями економіки підприємств, де стався нещасний випадок за 2020 рік - <http://www.fssu.gov.ua/fse/doccatalog/document?id=974777>

¹⁶ лист – інформація Державної служби України з питань праці «Про стан травматизму на виробництві» за №1592/1/9.2 - 21 від 12.03.2021р

Таблиця № 1 «Розподіл виробничого травматизму (осіб)»

	2021 р. (січень, лютий)	2020 р.	2019 р.	2018 р.	2017 р.	2016 р.	2015 р.
Будівництво та промисловість будматеріалів	32	189	244	205	224	184	206

джерело: Державна служба України з питань праці дані за 2015 -2019р. і 2021 (січень, лютий)

джерело: Фонд соціального страхування України (на підставі кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1/П) за 2020р.

Аналіз стану виробничого травматизму зі смертельними наслідками за 2019 рік порівняно з 2018 роком вказує на збільшення кількості смертельно травмованих внаслідок нещасних випадків по будівельній галузі на 7 осіб (61 особа у 2019 році, 54 особи у 2018 році).

У 2020 році відбулось зменшення кількості смертельно травмованих внаслідок нещасних випадків по будівельній галузі порівняно з 2019 роком на 17 осіб (44 особи у 2020 році, 61 особа у 2019 році). Хоча, якщо проаналізувати показники розподілу кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1/П, пов'язаних з виробництвом за найбільш травмонебезпечними видами подій (вказано лише події, які пов'язані в т.ч. і з будівельною галуззю), що призвели до нещасного випадку за 2020 рік, то дані вражають: потерпілі внаслідок падіння потерпілого під час пересування – 747 осіб, в т. ч. смертельно – 6 осіб; потерпілі внаслідок дії рухомих і таких, що обертаються, деталей обладнання, машин і механізмів – 418 осіб, в т. ч. смертельно – 17 осіб; падіння потерпілого з висоти – 319 осіб, в т. ч. смертельно – 43 особи; потерпілі через дію предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються – 87 осіб, в т. ч. смертельно – 1 особа; потерпілі внаслідок падіння, обвалення, обрушення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо – 55 осіб, в т. ч. смертельно – 2 особи.¹⁷

Якщо аналізувати показники кількості смертельно травмованих внаслідок нещасних випадків по будівельній галузі за перші два місяці 2021 року порівняно з таким же періодом у 2020 році, то має місце знову збільшення кількості смертельно травмованих внаслідок нещасних випадків по будівельній галузі на 2 особи (9 осіб у 2021 році, 7 осіб у 2020 році)¹⁸.

Переважаючими видами подій у будівельній галузі, що призвели до нещасних випадків зі смертельними наслідками у 2019–2020 роках були: падіння з висоти; падіння, обрушення, обвалення предметів, матеріалів, породи, ґрунту тощо; дія предметів та деталей, що рухаються, розлітаються, обертаються.¹⁹ Здебільшого, ці випадки трапляються з представниками таких професій, як підсобні працівники, монтажники, муляри та електрогазозварники.

За експертними висновками Профспілки будівельників України і на підставі аналізу публікацій у засобах масової інформації, показники виробничого травматизму по галузі будівництва та промисловості будматеріалів значно більше, ніж показники офіційної статистики. Так, аналіз публікацій щодо нещасних випадків у будівництві протягом 2020 та перших двох місяців 2021 року показує, що щомісячно на будівельних майданчиках України відбувались падіння баштових і гусеничних кранів з травмуванням кранівників, однак дані показники майже не фіксуються в офіційній статистиці. Також майже щомісячно відбуваються такі нещасні випадки, як падіння будівельників з висоти (робота без засобів

¹⁷ Фонд соціального страхування України - 22.03.21 - <http://www.fssu.gov.ua/fse/doccatalog/document?id=974779>

¹⁸ лист – інформація Державної служби України з питань праці «Про стан травматизму на виробництві» за №1592/1/9.2 - 21 від 12.03.2021р.

¹⁹ Про стан виробничого травматизму в Україні - Про стан охорони праці в Україні – Держпраці – 2019р.- <https://dsp.gov.ua/materialy-po-travmatyzmu> і Фонд соціального страхування України - 22.03.21- <http://www.fssu.gov.ua/fse/doccatalog/document?id=974779>

індивідуального захисту, незастосування запобіжних поясів та подовжувачів, також виконання цегляної кладки стоячи на стіні, ходіння по стінах, невчасне огороження балконів та сходових маршів та ін.), обвалення породи, ґрунту і зсув землі, що призводять до засипання землею будівельників.

Причому є події, коли нещасні випадки у будівництві відбуваються не з однією особою, а з декількома. Приклад таких подій: двоє будівельників під час виконання роботи впали в шахту ліфта або двоє будівельників впали з висоти, після чого їх засипало цеглою).

Відповідно до публікацій в засобах масової інформації про події, які відбулись з порушенням правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою, було розпочато кримінальні провадження за ч. 2 ст. 272 (Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою) Кримінального кодексу України. Санкція статті передбачає позбавлення волі строком до восьми років з позбавленням права займатися певною діяльністю протягом трьох років. А по подіям щодо порушення вимог законодавства про охорону праці було розпочато кримінальні провадження за ч. 2 ст. 271 (Порушення вимог законодавства про охорону праці). Санкція статті передбачає покарання виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого. Однак, в реальності підозрювані керівники підприємств уникають обмеження чи позбавлення волі або ж не притягаються до відповідальності взагалі, адже в такі злочини достатньо важко довести з процесуальної точки зору.

Викликають занепокоєння факти недопущення рятувальних підрозділів у разі настання нещасного випадку на територію будівельного майданчику. Приклад: м. Київ 30.12.2020 р. – охорона на будівництві не пускала пожежників гасити пожежу на будівництві, де сталося загоряння у кабіні баштового крану. Лише після прибуття правоохоронних органів рятувальникам вдалося потрапити на територію будівництва. Пожежники виявили біля баштового крану кранівника з опіками верхніх кінцівок. Чоловік самотужки намагався погасити вогонь.²⁰

Також трапляються випадки недопущення інспекторів Державної служби України з питань праці до планової перевірки підприємств, які займаються зведенням житлових і нежитлових будівель.²¹ Зазвичай в таких обставинах охоронці будівельних майданчиків посилаються на відсутність прямої вказівки від керівництва. Відповідно, інспектори Держпраці не мають змоги провести перевірку.

Дані факти свідчать про нехтування роботодавцями питань охорони праці, небажання створювати дієві системи управління охороною праці, що призводить до невиконання вимог інструкцій з охорони праці та невиконання посадових обов'язків як посадовими особами підприємств, так і працівниками. Також на багатьох підприємствах не визначено функціональні обов'язки посадових осіб; не укомплектовано відповідними спеціалістами служби охорони праці; до виконання робіт підвищеної небезпеки допускаються працівники без проведення навчання і перевірки знань з охорони праці.

Окрім цього, самі будівельники часто нехтують власною безпекою: свідомо використовують застаріле та несправне обладнання, не використовують ЗІЗ, порушують правила охорони праці.

Виникає необхідність в проведенні превентивних заходів з охорони праці в будівельних фірмах, особливо на будівельних майданчиках. Необхідно терміново привернути увагу керівників та робітників підприємств до питань охорони праці, необхідності запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним

²⁰ сайт ТОВ "Інформаційне агентство "Великий Київ" – Новини - «Вогнеборців не пускали гасити пожежу на будівництві – робітник отримав опіки» - 17:23 - 30.12.2020 – https://bigkyiv.com.ua/vognebortsiv-ne-puskaly-gasyty-pozhezhu-na-budivnytstvi-robotnyk-otrymav-opiky/?fbclid=IwAR0a9tYry-ct0_gr_rcTMgq1yRpXHNS2oqZ-Hgm50sM5Bo3qrkTbsegM

²¹ сайт Головного управління Держпраці у Київській області - Новини – 9 квітня 2021р. - «В ТОВ «ОСНОВА АРХІБУД» не допустили інспекторів до планової перевірки» - <http://kiev.dsp.gov.ua/novyny/v-tov-osnova-arkhibud-ne-dopustily-inspektoriv-do-planovoi-perevirky/>

захворюванням, необхідності ознайомлення із заходами безпеки, передбаченими вимогами нормативно-правових актів з охорони праці.

Адже покращення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності на конкретному підприємстві може мати не лише соціальний, але й економічний ефект, а результати застосування заходів з охорони праці ведуть до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, зменшення плинності кадрів, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних із виробничим травматизмом та захворюваністю працівників тощо.

1.3. ІНДУСТРІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ З РОБОТОДАВЦЯМИ ТА ПРОФСПІЛКОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ БУДІВЕЛЬНИКІВ

Питання взаємовідносин роботодавців та працівників в будівельній галузі можна розглядати у кількох площинах: трудові відносини, організація праці, заробітна плата, атестація робочих місць, безпека праці і соціальний захист.

Сучасний стан соціально-трудових відносин в будівельній галузі відображає суперечності між інтересами найманих працівників та роботодавців, а також віддзеркалює наявні деформації трудових цінностей.

На даний час у будівельників-працівників виникає багато запитань щодо захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та гарантій.

Дуже часто Профспілка будівельників України отримує інформацію та скарги від будівельників, які працюють на будівельних майданчиках, щодо залучення їх роботодавцем до роботи без трудових договорів. Профспілка не залишає без уваги ці випадки та надає юридичну підтримку і захист будівельникам. Використовуючи механізми інформатизації та пропаганду профспілкової діяльності, сьогодні Профспілка будівельників України має профспілкових активістів на окремих будівельних майданчиках країни, а також створені Профспілкові організації кранівників в м. Київ, м. Львів, м. Одеса, м. Харків і м. Дніпро.

Профспілкові організації Профспілки будівельників України перебувають на передовій захисту прав найманих працівників та активно шукають нові форми й методи своєї роботи в умовах жорсткого наступу на права працівників, порушення роботодавцем трудових прав працівників та утиску прав профспілок.

Враховуючи питання порушення трудових прав працівників у будівельній галузі на підприємствах і організаціях, а також на будівельних майданчиках, Профспілка будівельників України приділяє особливу увагу проведенню колективно-договірних кампаній та впровадження норм галузевої угоди.

Слід врахувати, що позиція роботодавців/керівників будівельних організацій, які задіяні на будівельних майданчиках, по відношенню до колективно-договірних кампаній, така: *«На підприємстві і без колективного договору є багато документів, що регламентують трудові відносини, тому можна обійтися і без нього».*

На жаль, роботодавці не завжди розуміють, що колективний договір – це регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів.

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.²²

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на національному рівні - генеральна угода; на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні - територіальні угоди.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участь

²² Офіційний сайт - Верховна Рада України – Законодавство України - «Кодекс законів про працю України», Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 27.04.2021, підстава - 1320-IX) - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> ; Офіційний сайт - Верховна Рада України – Законодавство України - Закон України «Про колективні договори і угоди» - (Редакція від 27.12.2019, підстава - 341-IX) - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства.²³

Державна служба статистики України надає показники щодо кількості зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності. Зокрема, по галузі будівництва за п'ять років з 2015 по 2019 рік, кількість зареєстрованих колективних договорів у 2019 році склала 1 148 одиниць, а це на 133 менше порівняно з 2018 роком – див. Таблиця № 2.

Таблиця № 2 «Кількість зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності»²⁴

	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік
Кількість зареєстрованих колективних договорів по галузі - Будівництво	1 413	1 195	1301	1 281	1 148

Примітка: Дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб і з кількістю працівників 10 і більше осіб.

Зменшення кількості зареєстрованих колективних договорів у 2019 році порівняно з 2018 роком призвело до зменшення кількості працівників, які охоплені колективними договорами по галузі будівництва, що у 2019 році склало 73,4 тис. осіб, а це на 3,4 тис. осіб менше порівняно з 2018 роком – див. Таблиця № 3.

Таблиця № 3 «Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, за видами економічної діяльності»²⁵

²³ Офіційний сайт - Верховна Рада України – Законодавство України - «Кодекс законів про працю України», Верховна Рада УРСР; Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 27.04.2021, підстава - 1320-IX) - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>; Офіційний сайт - Верховна Рада України – Законодавство України - Закон України «Про колективні договори і угоди» - (Редакція від 27.12.2019, підстава - 341-IX) - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

²⁴ Державна служба статистики України, «Праця України у 2019 році», Статистичний збірник, Київ, ТОВ «Август Трейд», 2020 – Розділ 7 Колективні договори, трудові спори та страйки, «п.7.1. Кількість зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності», стор.229 - http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf

	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами у галузі будівництва (в тис. осіб)	84,1	84,7	77,3	76,8	73,4

Якщо проаналізувати розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором, то розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати становить 70,8 % (див. Таблиця № 4).

Таблиця № 4 «Розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором, та видами економічної діяльності на 31 грудня 2019 року»²⁶

	Кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором				
	усього, тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників	у тому числі розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати, %		
			нижчий	відповідний	вищий
Будівництво	73,4	40,1	13,9	70,8	15,3

На підставі даних розподілу працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором і галузевою угодою, розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, по відношенню до встановленої галузевою угодою становить 95,9 % (див. Таблиця № 5).

Таблиця № 5 «Розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором і галузевою угодою, та видами економічної діяльності на 31 грудня 2019 року»²⁷

²⁵ Державна служба статистики України, «Праця України у 2019 році», Статистичний збірник, Київ, ТОВ «Август Трейд», 2020 – Розділ 7 Колективні договори, трудові спори та страйки, «п.7.4. Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, за видами економічної діяльності», стор.232 - http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf

²⁶ Державна служба статистики України, «Праця України у 2019 році», Статистичний збірник, Київ, ТОВ «Август Трейд», 2020 – Розділ 7 Колективні договори, трудові спори та страйки, «п.7.7. Розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором, та видами економічної діяльності на 31 грудня 2019 року», стор.235 - http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf

²⁷ Державна служба статистики України, «Праця України у 2019 році», Статистичний збірник, Київ, ТОВ «Август Трейд», 2020 – Розділ 7 Колективні договори, трудові спори та страйки, «п.7.10. Розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором і галузевою угодою,

Будівництво	Кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором і галузевою угодою				
	усього, тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників	У тому числі розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, по відношенню до встановленого галузевою угодою, %		
			нижчий	відповідний	вищий
	54,4	29,7	-	95,9	4,1

Внаслідок аналізу показників розміру мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, по відношенню до встановленого галузевою угодою, вказаних в таблиці № 5, Галузева угода надала можливість удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-економічних і трудових відносин та створила умови для підвищення тарифних ставок для працівників будівельної галузі.²⁸

Питання налагодження соціального діалогу з роботодавцем задля покращення соціально-економічного становища працівників будівельної галузі є одним з ключових для Профспілки будівельників України.

Прикладом налагодження діалогу з роботодавцем є організований Профспілкою будівельників України спільно з Будівельною палатою України круглий стіл на тему: «Достойна заробітна плата, гідні та безпечні умови праці на будівництві - шлях до скорочення відтоку кваліфікованих кадрів», який відбувся у м. Києві 17 березня 2021 року. Під час роботи Круглого столу відбулась дискусія щодо питання дисбалансу на ринку праці будівельної галузі, необхідності покращення роботи з кадрами, зокрема, щодо підготовки кваліфікованих фахівців будівельних професій, забезпечення конкурентної заробітної плати та соціального пакету, безпечних умов праці на будовах, зниження травматизму та професійних захворювань із стратегічним завданням повного викорінення причин, що їх зумовлюють.

Результатом заходу стали рекомендації для будівельних організацій і підприємств – членів Будівельної палати, ключовими з яких є:

- ✓ проаналізувати дотримання на підприємствах вимог законодавчих і нормативно-правових актів з питань праці та безпеки праці, чинних колективних договорів;
- ✓ вжиття заходів щодо покращення умов праці на виробництві;
- ✓ залучення працівників на умовах трудового договору;
- ✓ розробки (разом із профспілками) справедливих систем оплати праці, що базуються на принципі зростання кваліфікації та продуктивності праці працівників;
- ✓ орієнтування менеджменту, субпідрядників та працівників на життєву важливість неухильного дотримання вимог із безпеки праці на будмайданчиках та виробництві;
- ✓ викорінення основних причин нещасних випадків;
- ✓ впровадження технології виробництва із дотриманням нового законодавства з безпеки праці в Україні;
- ✓ запровадження управління ризиками, створенням здорового робочого середовища та гігієни праці на робочих місцях.

та видами економічної діяльності на 31 грудня 2019 року», стор.238 -

http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf

²⁸ Офіційний сайт Міністерства розвитку громад та територій України - Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019-2020 роки -

<https://www.minregion.gov.ua/napryamki-diyalnosti/building/pricing/rozvitok-budivelnoyi-diyalnosti/galuzeva-ugoda-mizh-ministerstvom-regionalnogo-rozvitku-budivnitstva-ta-zhitlovo-komunalnogo-gospodarstva-ukrayini-ta-profspilkoju-pratsivnikiv-budivnitstva-i-promislovosti-budivelnih-materialiv-ukra/> ;

<https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2018/11/Galuzeva-ugoda-2019-2020.pdf>

Також учасники Круглого столу запропонували профільним урядовим структурам – Міністерству розвитку громад та територій України та Міністерству освіти і науки України – спільно розробити програму заходів з підвищення престижу робітничих професій та збереження і розвитку системи професійного навчання молоді. Зокрема, передбачити формалізацію взаємозобов'язуючих відносин між роботодавцями, закладами освіти і набувачами фаху, що дасть змогу враховувати інтереси всіх сторін, а також повніше враховувати реальні потреби галузі при підготовці фахівців. Запропонували Міністерству розвитку громад та територій України об'єднати зусилля щодо визначення загальнонаціонального рекомендованого рівня заробітної плати в кошторисній вартості будівництва в розмірі, що відповідає реальним показникам середньої заробітної плати в країні, дозволяє забезпечити оплату праці на легально оформлених робочих місцях, за реальними розцінками та нормами праці, та убезпечить від корупційних ризиків від спотворених кошторисів на будівництво об'єктів за державним чи комунальним замовленням. Також учасники заходу запропонували Будівельній палаті України та її організаціям-членам широко популяризувати кращий досвід підприємств галузі щодо підготовки, мотивації та закріплення робітничих кадрів, зокрема у частині легального працевлаштування, посилення соціального пакету (надання пільгових кредитів, оздоровлення), створення безпечних умов праці тощо.²⁹

Аналізуючи питання індустріальних відносин з роботодавцями та профспілкового захисту трудових прав будівельників, зазначимо, що в даних відносинах багато залежить від розуміння роботодавцями, що розвиток будівельної галузі, а саме: будівництво житлових комплексів, реставрація та капітальний ремонт об'єктів будівництва, виробництво будівельних матеріалів і т.ін. – залежатиме від врахування балансу інтересів працівників, профспілок і роботодавців з питань регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин. Це, в свою чергу, допомагає досягати таких цілей, як стабілізація трудових правовідносин із працівниками; впорядкування системи оплати праці; посилення мотивації працівників-будівельників у вирішенні завдань, що стоять перед підприємством; забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у відповідальному ставленні до виконання своїх трудових (посадових) обов'язків; забезпечення соціального захисту працівників і створення безпечних умов праці на будовах, та зниження травматизму і професійних захворювань.

²⁹ Офіційний сайт – Будівельна палата України - Головна - Анонс - «Декларацію про безпечні робочі місця підписали Будівельна палата України і Профспілка будівельників», 19.04.2021, http://budpalata.com.ua/anons/deklaraciju-pro-bezpechni-robochi-miscja-pidpisali-budivelna-palata-ukraini-i-profspilka-budivelnikiv/?fbclid=IwAR2BGwRMincfBetOXjVuQwy0dcyWkbccz9EqVBSsMbljIW_SqEc_vkPsjwo

2. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ УКРАЇНСЬКИХ БУДІВЕЛЬНИКІВ У 2021 році

Трудова міграція українців за кордон, яка зростала з року в рік, почала сповільнюватись починаючи з середини 2020 року. Пандемія коронавірусу COVID-19, яка охопила весь світ, уповільнила темпи трудової міграції.

Пандемія COVID-19 призвела до обмеження подорожей людей. Запроваджені локдауни в країнах та заходи соціального дистанціювання, введені у відповідь на COVID-19, завдали величезних наслідків для уповільнення економік країн світу.

Коронавірусна криза та обмеження на виїзд та в'їзд під час пандемії призвели до різкого зменшення темпів трудової міграції українців за кордон.

Це підтверджує показник кількості осіб, які перетинали український кордон у перші два місяці 2021 року, який зменшився у порівнянні з минулим періодом.

За перші два місяці 2021 року державний кордон в пунктах пропуску Західного регіонального управління (охоплює пункти пропуску з країнами ЄС, Білоруссю (в межах Волинської області) та Молдовою (в межах Чернівецької області), перетнули 2 мільйони осіб. Це у 3,1 рази менше, ніж за аналогічний період 2020 року, коли прикордонники оформили понад 6,2 мільйона осіб.³⁰

За даними щодо черг перед пунктами пропуску із сусідніми державами (Республіка Польща і Угорщина) щоденно очікують перетину, та перетинає кордон така кількість осіб (показники за квітень 2021 року):

- Республіка Польща - від 20 до 280 осіб за добу;
- Угорщина - від 15 до 55 осіб за добу.³¹

В середньому за місяць перетинає державний кордон через пункти пропуску до Республіки Польща приблизно від 5000 осіб, а до Угорщини 1500 осіб.

Відповідно до різних експертних оцінок приблизно від 30 до 40% від загальної кількості осіб, які перетинають кордон, це трудові мігранти.

Таким чином, можна сказати, що процес трудової міграції продовжується, хоча не в такій чисельній кількості, як це було до 2020 року.

Польща залишається пріоритетною країною з працевлаштування наших громадян в країнах ЄС. Це підтверджують показники за 2020 рік і за I квартал 2021 року щодо кількості громадян України, працевлаштованих за кордоном (за країнами світу), за статистикою суб'єктів господарювання, що мають ліцензію з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Так, у 2020 році в Польщі працевлаштовано 15 340 осіб. Наступні за статистикою країни з працевлаштування наших громадян – це Німеччина – 8 566 осіб, Литва – 2 116 осіб, Нідерланди – 2 102 осіб, Бельгія – 1 949 осіб, Австрія – 1 299, Латвія – 1 174 осіб, Угорщина – 807 осіб, Чехія – 734 особи, Іспанія – 513 осіб і Італія – 415 осіб. Усього за кордоном у 2020 році працевлаштовано 86 327 осіб.³²

За I квартал 2021 року за статистикою суб'єктів господарювання, що мають ліцензію з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, працевлаштовано за кордоном 25 095 громадян України.

³⁰ «Кількість перетину українського кордону в 2021 році зменшилася в 3 рази – Держприкордонслужба» - 18.03.2021 (12:30) - сайт телеканалу «ТВА» – <https://tva.ua/2021/03/18/111072/> ; <https://m.facebook.com/zahidnyy.kordon/posts/2219639851500575>

³¹ сторінка у Фейсбук Західного регіонального управління Держприкордонслужби України-Західний кордон - <https://www.facebook.com/zahidnyy.kordon/>

³² Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості - розділ статистичні данні у розрізі професій – «Працевлаштування громадян приватними агентствами зайнятості у 2020 році» від 18.02.2021 - https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/1-pa_2020_0.pdf ; <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> і «Працевлаштування громадян суб'єктами господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, у тому числі у професійному розрізі за 2020 рік» від 29.01.2021 - стор. 4 - https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/3._pracevlashtuvannya_subyektamy_gospodaryuvannya_u_tomu_ch_ysli_u_profesiyному_rozrizi_2020.xls

Розподіл по країнах ЄС: Польща – 4 065 осіб, Німеччина – 2 240 осіб, Угорщина – 792 особи, Бельгія – 740 осіб, Нідерланди – 665 осіб, Чехія – 470 осіб, Латвія – 418 осіб, Естонія – 364 особи, Литва – 349 осіб, Австрія – 186 осіб, Іспанія – 119 і Італія – 82 особи.³³

Зазначимо, що дані показники не враховують усіх працевлаштованих українських трудових мігрантів за кордоном, адже це показники лише суб'єктів господарювання, що мають ліцензію з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

До причин, що спричиняють трудову міграцію українців, відносяться:

- значна різниця в оплаті на батьківщині й за кордоном;
- довготривале зниження попиту на окремі спеціальності;
- відсутність робочих місць і високий рівень галузевого та регіонального безробіття;
- відсутність забезпечення соціальними гарантіями працівників і «тінізація» значного сегменту ринку праці (неформальний сектор) в Україні;
- попит на працівників з-поза меж ЄС в таких галузях, як: будівництво, сільське господарство, сфера послуг;
- можливість легалізації на перспективу подальшої зміни місця постійного проживання.

Основні сфери, де зайняті працівники-мігранти:

- будівництво (чоловіки);
- сільське господарство (збирання врожаю – як чоловіки так і жінки);
- промисловість – виробництво (чоловіки і жінки);
- домашнє господарство (прибирання домівки, готування їжі, доглядання дітей та людей похилого віку, де найчастіше затребувані медичні працівники – жінки);
- сфера торгівлі і харчування та сервісу, у т.ч. готельний бізнес (здебільшого молодь – як чоловіки так і жінки, також працюють люди старшого віку, серед яких жінки влаштовуються покоївками);
- транспортна сфера (здебільшого робота водіями – чоловіки),
- також працівники-мігранти працюють різноробами, пакувальниками, складальниками, меблярами і прибиральниками.

Враховуючи, що пандемія повернула міграційні процеси Європи у зворотньому напрямку, мігранти зі Східної Європи, які ще нещодавно масово рушили на захід у пошуках кращого життя, почали повертатись додому. Точних показників немає, але в одну тільки Румунію повернулися 1,3 мільйона громадян, а у Болгарію – країну з населенням 7 мільйонів – 500 тисяч. Вперше за багато років кількість людей, що повернулися до Литви, перевищила кількість тих, хто виїхав. Близько 700 тисяч людей повернулися до рідних країн з Великої Британії, вирішивши, що сидіти в локдауні в дорогих містах на кшталт Лондона немає жодного сенсу.³⁴

Після свого повернення додому, вони почали шукати роботу, що в свою чергу вплинуло на кількість вакансій, які до цього пропонували трудовим мігрантам. Відповідно, кількість пропозицій для працівників-трудомих мігрантів скоротилась. Все одно потреба в них залишилась, адже вакансії, які пропонуються, не є привабливими, наприклад для програміста, після його повернення з Великої Британії. Програміст ніколи не піде працювати на будівництво, адже в нього не та кваліфікація і оплата праці менше, ніж за його фахом.

Яскравим прикладом потреб за спеціальностями в країнах ЄС, де задіяні трудові мігранти, може бути будівельна сфера, яка завжди потребує фахівців, навіть після пандемії

³³ Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості - розділ статистичні данні у розрізі професій – Статистичні дані у розрізі професій та видів економічної діяльності - «Працевлаштування громадян суб'єктами господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, у тому числі у професійному розрізі за I квартал 2021 року» від 28.04.2021 - стор. 4 -

https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infodata/pracevlashtuvannya_subyektamy_gospnva_u_tomu_chysli_u_prof_rozrizi_i_kv_2021.xlsx

³⁴ Сайт BBC News I Україна - «Заробітчани масово повертаються у Східну Європу із Західної. Чому і скільки» - 29.01.2021 - <https://www.bbc.com/ukrainian/press-review-55857910>

COVID-19. Так на сьогоднішній день є вакансії для: арматурників, мулярів, штукатурів (ручний метод), плиточників, кладчиків, гіпсокартонщиків, бетонщиків, зварювальників, машиністів баштових кранів і різноробів.

Потреба в даних фахівцях є і в Україні, але рівень заробітної плати набагато нижчий, що, як ми вже зазначали, є однією із причин трудової міграції. Розрив в оплаті праці навіть з сусідніми країнами становить від трьох до десяти разів – і це не на користь України.

Розмір мінімальної заробітної плати у квітні 2021 року в Україні складає 6 000 грн. – (177,98 євро), а погодинна оплата праці з 1 січня у 2021 році складає 36,11 грн. (1,05 євро).³⁵

Середній розмір заробітної плати штатних працівників у будівництві у лютому 2021 року становив 9 800 грн. (286,91 євро).³⁶ Це менше мінімальної заробітної плати в таких країнах ЄС, як Болгарія (332 євро) і набагато менше, ніж в Польщі (614 євро).

Станом на 1 січня 2021 року 21 держава з 27 держав-членів ЄС мають національну мінімальну заробітну плату і тільки Данія, Італія, Кіпр, Австрія, Фінляндія і Швеція її не мають. Місячна мінімальна заробітна плата зазвичай нижче 700 євро на сході і вище 1500 євро на північному заході ЄС. 21 державу-члена ЄС, що має національну мінімальну заробітну плату, можна розділити на три основні групи в залежності від рівня в євро. У січні 2021 року в десяти державах-членах, розташованих на сході ЄС, мінімальна заробітна плата (до вирахування податків і внесків на соціальне страхування) була нижче ніж 700 євро на місяць: Болгарія – 332 євро, Угорщина – 442 євро, Румунія – 458 євро, Латвія – 500 євро, Хорватія – 563 євро, Чехія – 579 євро, Естонія – 584 євро, Польща – 614 євро, Словаччина – 623 євро і Литва – 642 євро.

У п'яти інших державах-членах, розташованих в основному на півдні ЄС, мінімальна заробітна плата становила від 700 євро до трохи більше 1100 євро на місяць: Греція – 758 євро, Португалія – 776 євро, Мальта – 785 євро, Словенія – 1024 євро і Іспанія – 1108 євро).

В інших шести державах-членах, розташованих на заході і півночі ЄС, мінімальна заробітна плата перевищувала 1 500 євро в місяць: Франція – 1 555 євро, Німеччина – 1 614 євро, Бельгія – 1 626 євро, Нідерланди – 1 685 євро, Ірландія – 1724 євро і Люксембург – 2 202 євро.

Для порівняння: в січні 2021 року федеральна мінімальна заробітна плата в США становить 1024 євро.³⁷

Якщо проаналізувати заробітну плату українських трудових мігрантів, то вони в середньому заробляють від 700 до 1 000 євро на місяць. Щоб заощадити зароблене, люди витрачають гроші лише на харчування, бо житло зазвичай надає роботодавець, який гарантує офіційне працевлаштування.

Не всі трудові мігранти за кордоном працюють відповідно до їх рівня кваліфікації. Більшість, незалежно від рівня освіти, працюють на низькокваліфікованих робочих місцях. Щодо вікових показників, то основна частка мігрантів мають вік від 30 до 50 років.

Слід зазначити, що на даний час, під впливом заходів, спричинених пандемією COVID-19, в різних країнах змінились умови перетину кордону і умови працевлаштування у іноземного роботодавця.

Прикладом нових умов перетину кордону є нові правила Уряду Польщі для осіб, котрі прибувають з-за кордону, які почали діяти з 30 березня 2021 року. Стосовно осіб, які прибувають до Польщі з країн, що не входять до Шенгенської зони, поширюються наступні вимоги:

- Обов'язкове відбування карантину;

³⁵ сайт Головбух - Минимальная зарплата в 2021 году - <https://www.golovbukh.ua/article/ru/8498-minimalnaya-zarplata-v-2021-godu>

³⁶ Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості - розділ Інфографіка та публікації - «Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-березні 2021 року» від 14.04.2021р. <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> і file:///C:/Users/prof1/AppData/Local/Temp/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_robocha_syla_2021_rik.pdf

³⁷ European Commission - Eurostat - Products Eurostat News - Disparities in minimum wages across the EU - 05/02/2021 - <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210205-1>

- Негативний результат тесту на COVID-19 не звільняє від відбування карантину на території Республіки Польща;

- Особа звільняється від перебування на карантині після отримання негативного результату тесту, здійсненого на території Польщі методом ПЛР, або за результатами антигенного тесту.³⁸

Громадяни України, які перетинають державний кордон, та мають намір працювати за кордоном, мають право на виконання робіт на території Республіки Польща на тій самій основі, що й громадяни Польщі, мають дозвіл на працевлаштування, або підтвердження наміру виконання сезонних робіт, підтвердження доручення на виконання робіт іноземцю на території Республіки Польща, виконують роботу на території Республіки Польща або надають документи, які підтверджують, що виконання роботи розпочнеться, відразу після перетину кордону.³⁹

Громадянин України повинен мати дозвіл на працевлаштування, робочу візу і володіти інформацією про роботодавця, який його наймає, а також про умови праці та надання житла.

Станом на дату виходу цієї публікації (квітень 2021 року), багато країн взагалі закриті для перетину кордону, як для громадян з Шенгенської зони, так і для громадян з третіх країн.

Прикладом є Фінляндія. У квітні 2021 року Прикордонною службою Фінляндії оприлюднено інформацію про те, що щоденно до Фінляндії прибувають громадяни Естонії, Латвії, Литви, а також громадяни з третіх країн, переважно будівельники за фахом. Цих громадян прикордонники повертають назад, адже будівельні роботи не є одним з видів робіт, необхідних для функціонування суспільства. За період з 5 по 11 квітня 2021 року прикордонники повернули назад 58 осіб з трьох портів Гельсінкі, а це на 12 осіб більше, ніж тижнем раніше.

Чому так відбувається? За інформацією Прикордонної служби Фінської затоки, дане непорозуміння існує тому що люди вважають, що вони можуть самі вирішувати, що їх робота є життєво важливою. Насправді, відповідно до діючих правил, громадяни, які мають намір працювати у Фінляндії, не можуть самі для себе визначати важливість своєї ділової або робочої поїздки. Дане право має роботодавець, який повинен письмово обґрунтувати згідно зі встановленою формою, чому робота працівників, які приїжджають до Фінляндії, є критичною і не може бути відкладена.⁴⁰

Зрозуміло, що дані обмеження повністю пов'язані пандемією COVID-19, яка охопила весь світ. Це вже спричинило зміни до трудової міграції і на даний час постало питання щодо запровадження додаткових заходів для захисту внутрішнього ринку праці в країнах-«донорах» трудової міграції. Також постає питання ефективної міграційної політики та питання безпечної праці українських трудових мігрантів при доступі до закордонних ринків праці.

Пандемія COVID-19 привернула безпрецедентну увагу до проблем українських трудових мігрантів, які роблять значний внесок в економіку країни протягом багатьох років. Проте, трудові мігранти залишаються незахищеними та певною мірою непомітними для громадськості і держави. У цих умовах необхідно посилити рамкову програму з управління трудовою міграцією в Україні з урахуванням зацікавленості всіх відповідних сторін у забезпеченні максимальної вигоди від добре організованої трудової міграції та захисті їхніх прав протягом усього циклу міграції.

³⁸ Офіційний сайт Державної прикордонної служби України - 2021 рік – Новини - Уряд Польщі оголосив нові правила для осіб, котрі прибувають з-за кордону - 30 березня 2021 14:59 - <https://dpsu.gov.ua/ua/news/Uryad-Polshchi-ogolosiv-novi-pravila-dlya-osib-kotri-pribuvayut-z-za-kordonu/>

³⁹ Straż Graniczna - Aktualności – «Koronawirus – wjazd do Polski» - Sylwia Wojtowicz - 09.02.2021 - <https://www.strazgraniczna.pl/pl/aktualnosci/8884.Koronawirus-wjazd-do-Polski.html>

⁴⁰ сайт інтернет – видання Rus.Postimees.ee – Экономика - Кая Коовит «Финляндия прямо в порту отправляет обратно прибывших из стран Балтии строителей» – 13.04.2021, 14:22 - https://rus.postimees.ee/7223897/finlyandiya-pryamo-v-portu-otpravlyayet-obratno-pribyvshih-iz-stran-baltii-stroiteley?utm_source=facebook.com&fbclid=IwAR3DxB2_51ASQRRAD0X_Mgo9pT4n10Zd0hAe4YnnImkKOHellJcfEoRAufs

Україна на даний час має тільки один приклад програми з тимчасового працевлаштування українських працівників в окремих галузях на ринку праці, який доводить ефективність міжурядових угод з працевлаштування громадян за кордоном. Даним прикладом є Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Держави Ізраїль про тимчасове працевлаштування українських працівників в окремих галузях на ринку праці Держави Ізраїль. Між Міністерством соціальної політики України та Управлінням з питань населення та імміграції при Міністерстві внутрішніх справ Держави Ізраїль підписано Імплементацийний протокол А (будівельна галузь), який визначає механізм та конкретизує умови тимчасового працевлаштування українських працівників в будівельній галузі на ринку праці Держави Ізраїль. Державну службу зайнятості України визначено компетентним органом для виконання положень цього Протоколу.

На даний час відбулось вже шість турів по відбору українських працівників та оголошено про сьомий тур.

За період з 2017 року по квітень 2021 року у Державі Ізраїль працевлаштовано більше ніж 1500 осіб за наступними будівельними спеціальностями:

- арматурник;
- опалубник;
- лицювальник-плиточник;
- штукатур.⁴¹

Попит на трудових мігрантів з України в країнах світу після зняття коронавірусних обмежень, ймовірно, збережеться. Після проведення вакцинації і зняття обмежень, пов'язаних з пандемією COVID-19, кількість трудових мігрантів, які їхатимуть на роботу за кордон зростатиме, адже галузі де працюють трудові мігранти – будівництво, сільське господарство та обслуговування – залишаються орієнтованими на працівників з-за кордону.

⁴¹ сайт Державного центру зайнятості - Державна служба зайнятості - Громадянам - Працевлаштування в Державі Ізраїль - <https://www.dcz.gov.ua/storinka/pracevlashtuvannya-v-derzhavi-izrayil>

2.1. ПРОПОЗИЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄС ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ БУДІВЕЛЬНИКІВ – ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

2020 рік, як перший рік «коронакризи» показав, що потреба у трудових мігрантах в країнах ЄС не впала. Підтвердженням цього була організація спеціальних авіарейсів для працівників з України, яких найняли іноземні роботодавці.

І квартал 2021 року також вказує на бажання українців працювати за кордоном. Підтвердженням цього є запити на вакансії від громадян щодо розміщених рекламних оголошень у Facebook від рекрутерів (посередники з працевлаштування, які діють від імені наймача/роботодавця) або роботодавців з працевлаштування за кордоном.

Зазначимо також, що на сьогодні каналами інформації щодо вакансій з працевлаштування за кордоном, якими користуються будівельники, є:

- самостійний пошук місця роботи – вакансії, які розміщені на сайтах в Інтернеті і вакансії в групах, розміщених в соціальних мережах;
- використання інформації, отриманої від друзів, колег.

На прикладі оголошень про вакансії, які розміщені у групах на Facebook, а саме: «Робота в Польше\Робота в Польщі\Praca w Polsce» (<https://www.facebook.com/groups/privetpolsha>) і «Робота в Литве, Латвии, Эстонии» (<https://www.facebook.com/groups/1582570661861929>), розглянемо пропозиції для будівельників з України (станом на квітень 2021 року) в таких країнах ЄС:

Республіка Польща (вакансії для будівельників):

- **Зварювальник** – Вимоги: Досвід роботи і знання польської мови; вік - до 55 років; оплата праці від 21,50 zł. (złoty - злотий - національна валюта Польщі)/год.; 8-12 год. в день; робочий тиждень - 5/6 днів.

- **Каменщик** – оплата праці від 18 zł./год.

- **Муляр** – оплата праці за місяць від 2500 до 4500 zł.

- **Різнороб** – пропозиція для чоловіків; оплата праці від 15,50 zł./год. до 16 zł./ год.-

- **Зварювальник** – оплата праці 21 zł./ год. (заробітна плата після вирахування всіх належних сум).

Вимоги: Зварювальник (полуавтомат mig/mag); досвід роботи від 5 років; бажано сертифікат зварювальника; знання польської мови – мінімальний рівень.

Умови праці: Графік понеділок - п'ятниця по 10 годин з 7-00 до 17-00 (приблизно 220 годин на місяць); Перерва на обід і ще дві п'ятихвилинки. Медичні огляди та інструктаж за рахунок роботодавця.

Житло: з усіма зручностями надається безкоштовно.

Оформлення офіційне: «Umowa zlecenie» – «Умова Злеценя» (договір доручення, саме за цим документом більшість українців працевлаштовані в Польщі. Саме за цим договором більше відповідальності покладається на працівника, роботодавець не зобов'язаний оплачувати лікарняні та відпустку, кількість годин без ліміту, не передбачаються премії).

Надається допомога в легалізації.

- **Працівник на покрівельні роботи** – оплата праці від 18 zł./ год. до 20 zł./ год. (нетто); досвід роботи, а також загально будівельний досвід бажано від 3 років; знання польської мови – мінімальний рівень.

Умови праці: Графік понеділок - п'ятниця по 10 годин з 7-00 до 17-00.

Робочий одяг надається за рахунок роботодавця після випробувального терміну.

Заробітна плата - раз на місяць. Можливі аванси.

Житло надається безкоштовно. *Оформлення офіційне за рахунок роботодавця: «Umowa zlecenie» - «Умова Злеценя», з можливістю переходу на «Umowa o prace» - «Умова о праце» (Договір між працівником і роботодавцем про умови виконуваної роботи і рівні оплати за нього. Umowa o prace - прямо підпорядковується вимогам трудового законодавства Польщі).*

- **Муляр-штукатур** – оплата праці від 3500 zł. - до 4000 zł. в місяць;

Житло надається безкоштовно. (Оплата комунальних послуг – за рахунок працівника).

Оформлення офіційне за рахунок роботодавця: «Umowa o prace» - «Умова о праце».

Вимоги роботодавця: обов'язковий досвід роботи; наявність водійських прав; знання польської мови.

- **Муляр металевих конструкцій** – оплата праці від 20 - до 24 zł./год. нетто;

Вимоги роботодавця: досвід роботи, знання мови на комунікативному рівні;

Умови праці: графік роботи: 1 та 2 зміни, без нічних. По 10-12 годин. Неділя вихідний.

Пропонується житло з оплатою - 350 zł./міс.

- **Помічник муляра** – оплата праці від 18 - до 20 zł./год. нетто;

Вимоги роботодавця: знання польської мови на комунікативному рівні та бажання працювати;

Умови праці: графік роботи – 1 та 2 зміни, без нічних. По 10-12 годин. Неділя вихідний.

Пропонується житло з оплатою - 350 zł./міс.

- **Машиніст автокрану/Кранівник** – машиніст автомобільного крану 6/7/8 розряду для роботи на нових кранах;

Вимоги: професійна профільна освіта; досвід роботи не менше 3-х років по трудовій книжці; наявність кваліфікаційного посвідчення машиніста крана; посвідчення водія категорії С; висока якість виконуваних робіт.

Оплата праці: від 1 000 € в місяць (виплачується 2 рази на місяць (аванс і зарплата);

Оформлення офіційне: Трудовий договір - «Umowa o prace» - «Умова о праце».

Умови праці: графік роботи - вахтовий метод 60/30, обговорюється з керівником;

Всі дозвільні документи за рахунок організації; спецодяг надається організацією; соціальний пакет, спецодяг за рахунок організації;

Для проживання надаються квартири по 2-3 особи в кімнаті.

- **Кранівник з досвідом роботи** – обов'язково повинен мати документи про освіту та досвід роботи на аналогічній спеціальності, але не обов'язково в Польщі. Тривалість зміни складає 10 годин.

Вимоги до працівника: вік від 25-50 років; досвід роботи на крані; гарна фізична форма; відсутність шкідливих звичок; знання польської мови на комунікативному рівні;

Оплата праці: 1 - й місяць 19 zł./год. нетто; з 2 - го місяця роботи підвищення зарплати за підсумками роботи першого місяця, до 22 zł./год. нетто; зарплата виплачується з 15 – по 20 число щомісяця;

Графік роботи: в середньому 10 годин зміна; є можливість брати понаднормові години, працювати по 12 годин на день; в середньому 220-240 годин / місяць;

Оформлення: офіційне оформлення за договором «Umowa zlecenie» - «Умова Злеценя»; робочий одяг надає роботодавець;

Фірма також допомагає оформити воєводське запрошення (Воєводське запрошення – це офіційний документ, який свідчить про бажання і наміри польського наймача взяти на роботу іноземця терміном на рік і більше), або карту побиту (Карта побиту «Karta pobytu» - це документ, що підтверджує особу та офіційний статус (тимчасовий або постійний) свого власника у Польщі. Karta pobytu одночасно виконує функцію візи);

Проживання: житло надається роботодавцем; проживання по 3-5 чоловік в кімнаті з усіма зручностями. Якщо у працівника є своє житло, він отримує доплату до зарплати, приблизно 200 zł.; працівники платять тільки за комунальні послуги 250 zł. / місяць.

Литовська Республіка (вакансії для будівельників):

- **Підсобники на будівництво** – оплата праці 4,70 € (євро) за год.; *умови праці:* 260 годин на місяць.

- **Каменщики, покрівельники, фасадчики** – оплата праці від 1 500 € в місяць. Житлом забезпечує роботодавець.

- **Машиніст баштового крану** – обов'язки: проведення вантажно-розвантажувальних робіт; забезпечення безперебійної роботи.

Оплата праці: від 1685 € до 1774 € в місяць;

Вимоги: чоловіки, жінки до 60 років;

Умови роботи: повний робочий день; робота по 12 годин; 5-6 днів в тиждень.

Робочий одяг і житло надає роботодавець.

Естонська Республіка (вакансії для будівельників):

- **Муляр** – досвід роботи фарбування металоконструкцій, порошкова фарба. *Оплата праці:* 6€ нетто; за год., 200 - 270 годин / місяць.

- **Бетонщик з навичками в'язки арматури** – бажано досвід роботи.

Вимоги до працівника: чоловіки від 25-45 років; наявність дійсного закордонного паспорта; відповідальне ставлення до роботи і дисциплінованість; відсутність шкідливих звичок (алкоголь, наркотики).

Оплата праці: 6 € нетто;

Умови роботи: 6 днів в тиждень.

Роботодавець гарантує: офіційне гарантоване працевлаштування; забезпечення житлом, за рахунок роботодавця (комфортні умови проживання 2 людини в кімнаті); харчування працівника за свій рахунок.

Всі дозвільні документи за рахунок роботодавця.

- **Теслі, Сантехніки, Підсобні працівники** – вакансії на будівельний об'єкт. Початкова оплата праці від 5 € – до 7 € за год., в залежності від кваліфікації працівника. Всі виплати здійснюються на картковий рахунок (банківська картка).

Офіційне працевлаштування.

Аналізуючи дані оголошення про вакансії, можна сказати, що успішно працевлаштуватися за кордоном до сих пір непросто, і не тільки через недобросовісних роботодавців, а й через шахраїв, які практикують різні схеми обману.

Приклади схем обману шахраями, які пропонують працевлаштування за кордоном:

1. Безвізовий режим не означає дозвіл легально працювати за кордоном. Щоб законно працевлаштуватися, в обов'язковому порядку потрібно оформити трудову візу і зробити це необхідно в Україні. Але недобросовісні агентства з працевлаштування часто користуються цим незнанням.

2. Оформлення робочої візи за гроші. Агентство чи агент/рекрутер може запропонувати за певну суму у порушення встановленого порядку оформити робочу візу. Це є також шахрайством.

3. Обіцяють відкрити польську робочу візу і кажуть, що працювати по ній ви зможете в Чехії, Німеччині, Фінляндії, Норвегії або будь-яких інших країнах. Але насправді це не так:

на підставі польської робочої візи можна працювати виключно в Польщі. А з будь-якої іншої країни працівника депортують.

4. Напівлегальне працевлаштування. Бажання заробити будь-якою ціною, не замислюючись, чи легальною буде робота. Працівникам завжди рекомендується вибирати виключно легальну форму працевлаштування, а не спокушатись високими зарплатами, які можуть запропонувати за неофіційну працю. Нелегальний працівник фактично не існує для роботодавця.

5. Умови праці. Все частіше трапляються ситуації, коли обумовлена праця сильно відрізняється від реальної. На будь-які невдоволення і претензії роботодавець починає погрожувати, нагадуючи, що ви підписали договір. І в разі, якщо не будете виконувати роботу – він припинить платити зарплату і відбере вже виплачені гроші.

6. Трудовий договір. У ньому мають бути прописані терміни працевлаштування, назва посади і компанії. Обов'язково повинна бути вказана відповідальність працівника і роботодавця та умови оплати праці. Чітко повинні бути прописані трудові обов'язки: фрази на кшталт «різні види робіт на вимогу роботодавця» можуть обернутися тим, що працівника змусять робити те, що не було обумовлено. Також у договорі має бути зазначено місце проживання і витрати на нього, проїзд, харчування, вихідні та відпустки.

7. Недостовірна інформація щодо умов перетину кордону. Враховуючи заходи, пов'язані з пандемією COVID-19, та введення обмеження в'їзду для громадян певних країн, є можливість не потрапити до країни працевлаштування.

2.2. УМОВИ ПРАЦІ УКРАЇНСЬКИХ БУДІВЕЛЬНИКІВ–ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ У БУДІВНИЦТВІ

Згідно з актуальним аналізом Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України умов праці українських трудових мігрантів на будівельних майданчиках в країнах ЄС, було визначено, що найбільш гострі проблеми, з якими доводиться стикатися українським трудовим мігрантам: оплата праці, порушення договірних умов зі сторони роботодавця та питання гігієни й безпеки праці.

Наприклад:

- Замість повноцінного трудового договору, від якого відраховуються внески до Фонду соціального страхування та на медичне страхування, роботодавцем пропонуються короткострокові цивільно-правові угоди. Існує і такий варіант, коли договір підписується, проте не подається до соцстраху. Такі приклади часто трапляються у Польщі.

- Є практика, коли українець-трудоий мігрант оформлює папери в одного працедавця, а потім переходить до іншого, або одночасно працює у кількох, проте вже нелегально.

- Робочий графік і оплата на будівництві виглядає так: українські трудові мігранти-будівельники, відповідно до всіх норм і фізичних навантажень працюють 6 днів на тиждень, від 8 до 12 годин на добу. У середньому за місяць виходить 280 годин. Роботодавець також може запропонувати роботу в нічний час з оплатою за спеціальним тарифом. Начебто все зрозуміло, режим «приїхав – працюю» включений, але є нюанс в оплаті праці. Досить часто оплата праці іноземцям, в т.ч. українським трудовим мігрантам, оплачується по нижчому тарифу – як помічнику будівельника, тобто замість 15 євро, згідно кваліфікації, будівельник отримує 12 євро, відповідно до оплати праці помічника будівельника (на підставі інформації від DGB-Projekt «Faire Mobilität» щодо оплати праці будівельників в Німеччині).⁴²

Трудові мігранти, які працюють на будівництві, також вказують на проблемні питання щодо несвоєчасної виплати зарплати, отримання неповної суми виплат, незаконних відрахувань з зарплати (наприклад: за отриманий спецодяг), примушування до переробки годин, які не оплачуються. Також вказують на проблемні питання щодо гігієни й безпеки праці та порушення умов безпечної праці, які виникають через відсутність знань про систему охорони праці на новому робочому місці працівника.

Відповідно до інформації Будівельної профспілки Фінляндії «Rakennusliitto», щорічно в будівельній галузі відбуваються тисячі нещасних випадків. Багато травм виникає в результаті того, що будівельник не втримав рівновагу, підсковзнувся або отримав травму під час роботи з електроінструментом.

Українці, які працюють на будівництві за кордоном, зауважують, що вони недостатньо володіють інформацією щодо їх дій у разі нещасного випадку. Відповідно до інструкцій Будівельної профспілки Фінляндії «Rakennusliitto», у разі нещасного випадку на будівельному майданчику, перше, що потрібно зробити – повідомити про подію представника роботодавця, а травмованому необхідно звернутись до лікаря.

Також, будівельнику потрібно ознайомитись з колективним договором, щоб дізнатися, на які виплати можна розраховувати під час лікування.

У разі смертельного випадку, свідок події повинен повідомити про нещасний випадок співробітнику компанії відповідальному за охорону праці та техніку безпеки, в свою чергу роботодавець зобов'язаний негайно, повідомити про подію в поліцію і регіональний адміністративний орган (Служба охорони праці) для проведення розслідування. Зобов'язання щодо повідомлення ґрунтується відповідно до Закону про безпеку та гігієну праці.

Слід зазначити, що неповідомлення про нещасний випадок є злочином, як і відмова повідомити про всі нещасні випадки в страхову компанію.

⁴² Diskus.copyriot.com - «Wir machen uns gerade vor allem Sorgen um die Gesundheit der migrantischen Arbeitskräfte» - 18.05.2020 -

<https://diskus.copyriot.com/news/wanderarbeitbauwirtschaft?fbclid=IwAR30wzV0kBJ1tDIVsJ4EIDh5gWdxwTYZ0goB7q4ObYEbAG-g1MpfAY7yvI>

Нещасний випадок на будівельному майданчику вважається тяжким, якщо працівник/потерпілий отримав тяжку травму, яка може загрожувати його життю і здоров'ю. Стислий перелік цих травм: переломи, які можуть потребувати хірургічного втручання; переломи кінцівок, ребер, грудної клітки та черепно-мозкові травми; складні вивихи; втрата або необоротне порушення мови, зору або слуху; втрата кінцівки (пальця або частини тіла), травма органів черевної порожнини, що вимагає хірургічного втручання; пошкодження шкіри (опіки чи обмороження); важка дегенеративна деформація (втрата мочок вух, носа або його частини), а також інші серйозні тілесні дефекти; необоротне серйозне порушення здоров'я, або отримання небезпечного для життя захворювання чи травми.⁴³

Умови праці і правове становище трудових мігрантів викликають занепокоєння, адже аналізуючи інформацію від українських будівельників, які працюють за кордоном, спостерігається багато порушень їх трудових прав і відсутність соціальних гарантій. Дані порушення стосуються не тільки працівників трудових мігрантів, а і працівників громадян країни.

Маємо приклади, коли обурення будівельників призводить до протестних дій. Так, у м. Варшава (Республіка Польща) 19 квітня 2021 року відбувся страйк кранівників з вимогами підвищення ставок оплати праці, передбачених законодавством та укладення трудових договорів з кранівниками з відповідними умовами щодо безпечної праці. Дана акція мала відношення і до українських кранівників, які працюють у Польщі, адже вони працюють на тих же умовах, як і їх польські колеги.

Під час акції було зупинено роботу 100 будівельних кранів у м. Варшава. Головні вимоги кранівників – це угода, що регулює умови праці та заробітну плату в будівельній галузі:

- гарантія мінімальної погодинної оплати для кранівників на рівні 37 zł., що вдвічі перевищує мінімальну погодинну ставку по країні (до недавнього часу це було близько 30 zł. на годину, а деякі кранівники вимушені працювати за тарифами, що не перевищують 20 злотих);
- дотримання норм 8-годинного робочого дня (кранівники змушені працювати від 14 до 16 годин в день);
- введення «надбавки за висоту» (3 zł. на годину для роботи на крані висотою більше 60 метрів);
- гарантування трудових договорів всім кранівникам.

Основна причина протесту – падіння доходів. У 2020 році погодинна зарплата машиніста баштового крану в м. Варшава становила від 27 до 37 zł. В даний час кранівники заробляють від 16 до 23 zł. за годину роботи. Таким чином, прибуток кранівників впав приблизно на чверть в період стабільної роботи будівельної галузі.⁴⁴

Трудові мігранти, як і усі інші працівники, прагнуть до праці з гідними умовами, що забезпечить їм справедливу заробітну плату, належний рівень охорони здоров'я і соціального захисту. Однак, їхні трудові права не завжди забезпечені й захищені на ринку праці багатьох країн світу, а умови праці є небезпечними.

Враховуючи реальні умови праці українських трудових мігрантів на будівельних майданчиках в країнах ЄС, а також на підставі інформації від профспілок будівельників Німеччини і Фінляндії, про перевірки будівельних майданчиків, зазначимо що порушення виплати заробітної плати, перерахувань до соціального страхування, оформлення медичних страховок, використання праці неоформлених працівників і залучення субпідрядних

⁴³ Rakennusliitto.fi - Tapio Jääskeläinen – Työympäristöasiantuntija, «Tapaturmat ja läheltä piti – tilanteet» - 2021- <https://rakennusliitto.fi/tyoelamatietao/tyoturvallisuus-ja-terveys/tapaturma-tai-lahelta-piti-tilanne/>

⁴⁴ OZZ Inicjatywa Pracownicza – «Protest operatorów żurawi trwa. Jak skutecznie nie iść do pracy?», 21 Kwi 2021 - <https://www.ozzip.pl/informacje/pilne-akcje/item/2772-protest-operatorow-zurawi-trwa-jak-skutecznie-nie-isc-do-pracy?fbclid=IwAR2Ohfp5HULbYCC6j0Y8APP3yXjUPZsb5VFG5qHivpTYUTsILavr7z1xa-w>; MONEY.PL - «Protest operatorów dźwigów w Warszawie. "W tym zawodzie panuje wolnoamerykanka», oprac. Jakub Stasiak - 20.04.2021 13:59- https://www.money.pl/gospodarka/protest-operatorow-dzwigow-w-warszawie-w-tym-zawodzie-panuje-wolnoamerykanka-6631072194296672a.html?fbclid=IwAR23bmIdOILR5ecJhAI-COyPUP3T_-V5dLb_AenJ2NeShZWAP4c8Hkhr6m8

організацій, які використовують працівників з третіх країн без належного оформлення трудових відносин, на жаль, досі відбуваються в будівництві.

2.3. МІНІМАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ТА ТРУДОВІ ПРАВА УКРАЇНСЬКИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Будівельний сектор за своєю природою відрізняється високою мобільністю робочої сили. В свою чергу, трудова міграція будівельників є частиною мобільності всього будівельного сектора.

Будівельники виїжджають на роботу за кордон цілими бригадами, більшість робітників повертаються додому, але як правило, один з них залишається назавжди.

Відсутність чіткої інформації щодо умов праці в країнах ЄС в багатьох випадках призводить до того, що будівельники-трудова мігранти не мають прав на ті ж умови праці, що і громадяни країни, де працюють трудові мігранти.

У таких випадках загальновизнане правило «однакова оплата за однакову роботу на одному робочому місці» порушується на кожному будівельному майданчику по відношенню до працівників-трудова мігрантів.

Для того, щоб працівники були належним чином поінформовані про свої права і були захищені від експлуатації, EFBWW⁴⁵ створила веб-сайт <https://www.constructionworkers.eu/> – ЕСМІН. Це інструмент для надання основної інформації працівникам про законодавчо встановлену заробітну плату і умови праці в будівельній галузі. У той же час, ЕСМІН також надає інформаційні контакти про профспілки будівельників в країнах.⁴⁶

EFBWW постійно оновлює свій інформаційний і комунікаційний веб-сайт для робітників в будівельному секторі. На даний час, ЕСМІН охоплює всі держави-члени ЄС і країни-учасниці Європейського економічного простору (ЕЕА) – всього 36 країн.

Філії EFBWW є ключовими учасниками в підтримці, та просуванні веб-сайту і додатку ЕСМІН. Інформація своєчасно оновлюється на національному рівні відповідальними національними суб'єктами в профспілках, що сприяє забезпеченню дотримання Директиви 96/71/ЄС від 16 грудня 1996 року про відрядження працівників в рамках надання послуг, створюючи умови найму і умови праці в країні працевлаштування для будівельного сектора прозорими і легко доступними.⁴⁷

Наведемо приклад Федеративної Республіки Німеччина, як однієї з країн працевлаштування українських робітників, з веб-сайту ЕСМІН та інформації щодо пропозиції на працевлаштування за кордоном для кранівників з України (веб-сайт: Flagma.de), розглянемо і зробимо порівняльний аналіз щодо перевірки достовірної інформації з умов працевлаштування.

<i>Вакансія розміщена на веб-сайті</i> https://flagma.de/	<i>Інформація з веб-сайту ЕСМІН</i> <i>(https://www.constructionworkers.eu/en)</i> <i>щодо основної інформації будівельникам-</i> <i>працівникам про законодавчо встановлену</i> <i>заробітну плату і умови праці в будівельній</i> <i>галузі.</i>
- Кранівник – вік: від 25 до 55 років. Тільки	Мінімальна заробітна плата (зарплата)

⁴⁵ **The European Federation of Building and Woodworkers** – це європейська федерація робітників і працівників промислових підприємств, що працюють в наступних секторах: будівництво, деревообробка, лісове господарство, та суміжні галузі і ремесла. EFBWW налічує 76 членських спілок в 34 країнах і представляє в цілому 2 000 000 членів. EFBWW є членською організацією Європейської конфедерації профспілок (ETUC) і має штаб-квартиру в Брюсселі, столиці Європи. EFBWW займається ринком праці, міграцією, нарощуванням потенціалу, виробничими відносинами, питаннями здоров'я і безпеки, представництвом працівників в транснаціональних компаніях. EFBWW працює в тісній співпраці з Міжнародним інтернаціоналом будівельників та деревообробників.

⁴⁶ The European Federation of Building and Woodworkers - About EFBWW - Mission - <https://www.efbww.eu/about-us>

⁴⁷ The European Federation of Building and Woodworkers – «European Construction Mobility Information Network - ЕСМІН IV», 02/02/2021 - <https://www.efbww.eu/eu-projects/running/duis-placerat-tristique-nunc/1-a>

фахівці з досвідом роботи. *Місто роботи:* м.Берлін.

Оплата праці: від 2 400 до 2 800 € (два рази на місяць); від 10 € до 14 € за год. Сума виплат залежить від досвіду, якості виконання робіт і належного рівня знання німецької мови.

Графік роботи: з 7:00 до 18:00 (11 год./день)

Працевлаштовують по польській візі (мінімум 3 повних місяці) або за Картою побиту «Karta robytu». Спецодяг та взуття: на перший час роботи працівник користується власними речами, потім частково видає роботодавець.

Забезпечення житлом: 250 € з зарплати сплачує працівник. Умови проживання: в кімнаті від 2 до 4 людини (є інтернет).

брутто включає всі обов'язкові внески, які роботодавець утримує із заробітної плати працівника). Дані показники мінімальної заробітної плати стосуються відряджених працівників (не має юридичної сили):

- 12,85 € за годину праці на будівництві без досвіду (клас заробітної плати с) Німеччина;
- 15,7 € за годину праці на будівництві зі стажем (клас заробітної плати b) (західна Німеччина);
- 15,55 € за годину праці на будівництві зі стажем (клас заробітної плати b) (м. Берлін).

Заробітна плата за категоріями працівників (категорія працівників – це класифікація працівників які працюють за наймом, виходячи з виконуваних ними функцій):

- від 19,27 € до 24,19 € за годину праці на будівництві (західна Німеччина);
- від 18,29 € до 22,91 € за годину праці на будівництві;
- від 19,08 € до 23,9 € за годину праці на будівництві (м. Берлін).

Час роботи (година в день):

- з понеділка по четвер, 8 год. робочий день у зимовий період з грудня по березень;
- п'ятниця 6 год. робочий день у зимовий період з грудня по березень;
- з понеділка по четвер 8,5 год. робочий день з квітня по листопад;
- п'ятниця 7 год. робочий день з квітня по листопад.

Загальний час роботи (робочий тиждень):

- 41 год. з квітня по листопад;
- 38 год. у зимовий період.

Робота понад норми робочого часу: 2 год. в день максимум.

Преміальні виплати:

- за додаткові години (робота понад норми робочого часу): 25% від зарплати за годину праці на будівництві;
- робота вночі (з 20:00 год. до 5:00 год.): 20% від зарплати за годину праці;
- робота в суботу: дозволяється, у разі згоди ради підприємства. Премія не виплачується;
- робота в неділю: дозволено за згодою державних органів. 75% від зарплати за годину праці;
- робота в святкові дні: дозволено за згодою державних органів. макс. 200% від зарплати за годину праці;
- змінна робота: дозволено за згодою ради підприємства;

- небезпечна робота: від 0,3€ до 71,6€ за годину праці;
- щорічна допомога (відпустки): 20% від заробітної плати;
- 13-й місяць (річна винагорода/річна премія): максимальна заробітна плата за 113 годин (в більшості регіонів західної Німеччини).

Відпустка:

- кількість вихідних: 30 днів на рік. Соціальні партнери узгодили 30 днів в році для будівельного сектора.

Святкові дні: приблизно до 12 днів в рік (Державні свята змінюються в залежності від регіону).

Утримання із заробітної плати працівника:

- внески до Фонду соціального страхування: 20%;
- податок на прибуток: розраховується з доходів працівника і його сімейного стану. Додаткові утримання із заробітної плати працівника:
- пенсійний фонд: 9,2 € в місяць (мінімальне відрахування для будівельників).

Оплата хвороб і травм: тиждень з 1 по 6: 100% оплачується роботодавцем; після 6-го тижня: 90% оплачується лікарняною касою.

Аналізуючи вищевикладену інформацію, можна зробити висновок, що веб-сайт ЕСМІН має повну і вичерпну інформацію щодо умов праці, оплати праці і відпочинку для будівельників. Будівельники, користуючись базою даних/веб-сайтом ЕСМІН, можуть зробити перевірку достовірної інформації з умов працевлаштування.

Оцінюючи вакансію кранівника в м. Берлін, яку ми навели, як приклад, вказує що кранівнику пропонується занижена заробітна плата, графік роботи не відповідає законодавчо встановленому рівню в країні працевлаштування (вказано більше годин роботи, ніж можливо), а також на сайті вакансії вказано, що працівник повинен сплачувати за житло, що не відповідає умовам відрядження працівника.

Форма працевлаштування, а саме відрядження/делегування працівника (Сертифікат А1), яка вказана в оголошенні про вакансію кранівника, теж викликає багато запитань, адже дана форма працевлаштування передбачає певні вимоги, згідно з якими роботодавець, який делегує робітника за кордон, має обов'язок забезпечити йому певні мінімальні умови працевлаштування, які існують в країні, де буде виконуватися робота. Це стосується, зокрема мінімальної заробітної плати, обмежень годин роботи або умов безпеки роботи. Отже, роботодавець повинен виконати всі свої обов'язки перед працівником щодо легалізації його перебування та роботи, соціального страхування і податку на прибуток для фізичних осіб.

Дана вакансія кранівника виглядає більш «шахрайською», ніж реальною вакансією на працевлаштування за кордоном.

Таким чином, база даних/веб-сайт ЕСМІН - це надійний інструмент для отримання основної інформації працівникам про законодавчо встановлену заробітну плату і умови праці в будівельній галузі, та можливість вберегтись від шахрайських дій при працевлаштуванні і отримати допомогу від профспілок в країні працевлаштування.

3. ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРОФСПІЛКОЮ БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ СВОЇХ ЧЛЕНІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА КОРДОНОМ У ВИПАДКУ ПОРУШЕННЯ ЇХ ПРАВ

Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, враховуючи процес трудової міграції будівельників, та оцінюючи факти зловживань щодо українських робітників (невиплата заробітної плати, недотримання умов праці і напівлегального працевлаштування) веде роботу з надання інформації/консультацій будівельникам, які планують працювати за кордоном, для зменшення негативних наслідків трудової міграції.

Для цього проводяться інформаційні кампанії і консультації, під час яких використовуються онлайн-інструменти (Viber, Скайп, Zoom та інші сервіси для організації онлайн-конференцій, вебінарів та відеозв'язку з членами профспілки – будівельниками, які працюють за кордоном) для надання інформації будівельникам-трудоим мігрантам для захисту їх прав.

Інформаційні кампанії і консультації враховують такі питання: сезонний характер трудової міграції українців і праця за короткостроковими трудовими договорами; роз'яснення умов праці, оплати праці, та обов'язкового легального працевлаштування; можливість консультацій у профспілках в країні працевлаштування (перебування); інформація, щодо додатків для мобільних телефонів або веб-сайтів про умови працевлаштування за кордоном з обов'язковими контактами профспілок в країнах перебування.

Ключовим веб-сайтом, який використовується для надання інформації будівельникам, які планують виїхати працювати за кордон, або працюють за кордоном є база даних/веб-сайт ЕСMIN.

Цей веб-сайт надає корисну інформацію про заробітну плату, умови праці та права будівельників для всіх європейських країн англійською мовою та мовою країни перебування. Будівельники можуть знайти посилання і контакти представників профспілок, готових допомогти і підтримати їх в разі потреби. Інформацію, щодо цього веб-сайту детально вказано в нашій публікації у Розділі 2.3. Мінімальні гарантії та трудові права українських трудових мігрантів.

Профспілка будівельників України веде роботу з проведення регіональних кампаній з інформування/консультування членів профспілки з питань трудової міграції. Прикладом є інформаційні кампанії, семінари, круглі столи з питань трудової міграції і умов праці українців в країнах ЄС у 2018 році, які проводила Профспілка в Чернігівській, Миколаївській, Волинській, Одеській областях і в місті Києві. Дані заходи проводились в рамках проекту «Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС (на прикладі будівельників)», який було реалізовано Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України за сприяння Європейської програмної ініціативи Міжнародного фонду «Відродження» за фінансової підтримки Європейського Союзу в рамках компоненту проекту «Громадська синергія» під егідою Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна - ЄС та Української національної платформи Форуму громадянського суспільства Східного партнерства.⁴⁸

Профспілка видає та презентує на профспілкових заходах свої публікації, пов'язані з питаннями трудової міграції і захисту трудових мігрантів. Прикладами таких публікацій є: «Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС (на прикладі будівельників)» (2018 р.), «Трудові права, умови праці українських трудових мігрантів в країнах ЄС та вплив пандемії COVID-19 на трудову міграцію» (2020 р.).

Формою профспілкового захисту українських будівельників-членів профспілки, які працюють за кордоном у випадку порушень їх прав, є співпраця з профспілками-членами

⁴⁸ Офіційний веб-сайт Проекту «Громадська синергія» - Міграційна політика/Мобільність - 31-10-2018, «Вплив трудової міграції українських працівників на ринки праці України і ЄС (на прикладі будівельників)» - <https://www.civic-synergy.org.ua/analytics/vplyv-trudovoyi-migratsiyi-ukrayinskyh-pratsivnykiv-na-rynky-pratsi-ukrayiny-i-yes-na-prykladi-budivelnykiv/>

Інтернаціоналу будівельників і деревообробників (Building and Wood Workers' International - BWI). Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України є членом BWI.

Дана співпраця ведеться в напрямку обміну інформацією і досвідом, а також вирішенням питань, коли члени Профспілки будівельників України, звертаються за допомогою у разі порушень їх трудових прав за кордоном.

Прикладом співпраці є вирішення питання невивплати заробітної плати будівельниці Наталії польським роботодавцем. Після отримання інформації від будівельниці, Профспілка будівельників України звернулась до польських колег. Завдяки діям профспілки, будівельниця отримала зарплату, а інформацію про недобросовісного роботодавця було направлено до інспекції праці. Зазначимо, що звернення до інспекції праці у Польщі розглядається швидше, ніж судова справа, це є ефективним знаряддям боротьби з нечесним працедавцем. Державна інспекція праці є однією з ключових інституцій, яка пильнує права іноземців на польському ринку. Інспектори можуть проконтролювати, чи працедавець легально працевлаштовує мігрантів, розподіляє обов'язки та виплачує зарплату згідно з підписаною угодою, а також інструктує щодо техніки безпеки як в рамках планової перевірки, так і за поданням працівника.

Профспілка будівельників України в питанні профспілкового захисту українських будівельників, які працюють за кордоном співпрацює не тільки з профспілками, а й зі спілками працівників мігрантів (представляють інтереси громадян країни, які працюють в інших країнах), а також з міграційними інфоцентрами, які підтримують тісні зв'язки з профспілками.

Прикладом даних партнерських організацій є Польська асоціація трудящих-мігрантів (Польща, м. Варшава) (Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych (Poland, Warsaw <http://pspm.com.pl/>), Міграційний інфоцентр (Естонія, м. Таллінн) (Migratsiooni Infokeskus (Estonia, Tallinn <http://ukrainian.ee/rus>), а також Консультаційний центр з міграції та роботи (Німеччина, м. Берлін) (Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) (Deutschland, Berlin <https://bema.berlin/ru/>), та ін.

Співпрацює Профспілка будівельників України з даними організаціями через договори та угоди, метою яких є забезпечення прав і законних інтересів трудових мігрантів-громадян України, через співпрацю з надання інформаційної та юридичної допомоги для трудових мігрантів-громадян України в країнах їх перебування. В свою чергу, ці організації інформують українських громадян про трудове законодавство країн, де вони працюють, та що потрібно їм знати для легально працевлаштуватися у цих країнах.

Формою профспілкового захисту членів профспілки, які працюють за кордоном, є відкриття Профспілкою будівельників України закордонних представництв. Наприклад, початок роботи Закордонного представництва Профспілки в Чехії у квітні 2019 року. Ця подія стала потужним кроком по захисту і представництву прав українських громадян за кордоном.⁴⁹

Наведені форми захисту та інформування у випадку порушення прав членів Профспілки будівельників України, які працюють за кордоном вказують, що профспілкова політика щодо питань трудової міграції повинна здійснюватись через формування і роботу інформаційних мереж для трудових мігрантів.

В свою чергу, надання практичної допомоги з використанням сучасних онлайн-інструментів та застосування широких інформаційних кампаній з питань трудової міграції, дають змогу профспілкам в країнах світу розповісти громадськості про важливість роботи профспілок на прикладі реального власного досвіду захисту працівників.

⁴⁹ Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України - Профспілка будівельників України захищає і представляє своїх членів в Чехії – 02. 08. 2019р. - <http://fpsu.org.ua/nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/16076-profspilka-budivelnikiv-ukrajini-zakhishchae-i-predstavlyae-svojikh-chleniv-v-chekhiji?fbclid=IwAR2qFiEVH-so-6p2OT1GKFcKyb1IdgAnrVLJAPAJU20GgcmkeefArDljrY>

ВИСНОВКИ

Одним із секторів економіки, де зайняті українські трудові мігранти, є будівництво. Будівельники виїжджають на роботу за кордон цілими бригадами, а деякі з них залишаються назавжди.

Цим дослідженням визначено, що основними мотивами трудової міграції є:

- економічні – пошук вищого рівня доходу, адже будівельники стверджують, що до міграції їх підштовхує низька заробітна плата та затримки виплат заробітної плати, а також низький рівень соціального захисту;
- відсутність належних умов та безпеки праці. Чим гірші дані умови в Україні – тим більше трудових мігрантів, в першу чергу у будівельній галузі. Українські будівельники виїжджають на гірші (ніж стандартні для ринків праці країн ЄС) умови праці, навіть якщо зарплата всього в два рази вища.

Також, враховуючи, що притаманні будівельній галузі особливості, такі як непостійна і нестабільна трудова зайнятість, вплив широкого кола шкідливих чинників на будівельників призводять до суттєвих негативних змін на ринку праці в Україні та, відповідно, впливають на процес трудової міграції будівельників.

В свою чергу, в умовах трудової міграції українських будівельників виникає питання у роботодавців будівельної галузі, щодо збереження трудового потенціалу. Працедавці порушували це питання на урядовому рівні, ведуть обговорення із соціальними партнерами з метою ухвалення стратегічних рішень щодо управління трудовою міграцією, проте, в свою чергу, значних зусиль для поліпшення умов праці в галузі не здійснюють, системних зобов'язань у вигляді колективних договорів (угод) на себе не приймають.

У гонитві за прибутком роботодавці галузі забувають про цінність людського життя. Гроші, необхідні на забезпечення безпеки та гігієни праці, не виділяються ані замовником, ані підрядником. Керівники деяких підприємств вважають абсолютно не потрібним витратити кошти на інструктаж робітників з техніки безпеки і забезпечення їх базовими засобами індивідуального захисту. Багато роботодавців взагалі не знають про необхідність існування координаторів з питань охорони праці на будівельному майданчику. Атестація робочих місць зведена нанівець, не кажучи вже про недоліки у її проведенні. Виробниче обладнання, що завозиться в Україну, часто застаріле, а отже – небезпечне.

У таких умовах будівельників неможливо втримати на місцевому ринку праці.

В цілому, трудові мігранти з різних країн є джерелом робочої сили для будівельних ринків у світі. В тому числі, як ми з'ясували в нашому дослідженні, постійна потреба у закордонних роботодавців є і в українських будівельниках.

Проте, до цього часу зберігаються відмінності в умовах праці і трудових відносинах для трудових мігрантів, зайнятих в будівництві, та виникають проблеми щодо справедливої, безпечної і гідної праці. На ці умови також впливають форми найму з відповідними порушеннями умов працевлаштування, які пропонуються українським будівельникам. Таким чином, трудові мігранти отримують «незахищені» робочі місця.

В свою чергу, згода працювати неофіційно та за демпінговими розцінками українськими будівельниками створює конфлікти з місцевими працівниками, тому роль профспілок – пояснювати, які мінімальні умови праці є в країнах ЄС та сусідніх країнах, як можна забезпечити ці мінімальні умови та до кого звернутись, якщо мігрантам надають неправдиву або викривлену інформацію.

У цьому процесі дуже допомагає відкрита електронна база даних, яка дає можливість отримати працівникам основну інформацію з різних країн світу про законодавчо встановлену заробітну плату і умови праці в будівельній галузі та можливість вберегтись від шахрайських дій при працевлаштуванні й отримати допомогу від профспілок в країні працевлаштування.

Участь профспілок дає можливість зменшити розрив в правах між трудовими мігрантами та працівниками в країні й поліпшити доступ трудових мігрантів до гідної, справедливої і безпечної роботи.