

Єгорова-Луценко Т.П.,

Начальник головного територіального управління юстиції у Харківській області

## ОПТИМІЗАЦІЯ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

*У статті проаналізовано специфіку концепції оптимізації напрямів забезпечення трудових прав працівників сільського господарства. Виокремлено напрями забезпечення трудових прав працівників сільського господарства. Деталізовано зміст і значення законодавчих пропозицій щодо забезпечення трудових прав працівників сільського господарства.*

**Ключові слова:** *проблема, забезпечення прав, трудові права, працівник, сільське господарство.*

*In the article the specifics of the concept of optimization of labor rights of agricultural workers are analyzed. The directions of ensuring the labor rights of agricultural workers are singled out. The content and significance of legislative proposals to ensure the labor rights of agricultural workers are detailed.*

**Key words:** *problem, provision of rights, labor rights, employee, agriculture.*

Трудові права працівників сільського господарства можуть бути реалізовані, належно забезпечені та оптимально захищені лише у випадку їх ефективного правового регулювання. Водночас, аналізуючи сучасні національні законодавчі акти як щодо найманих працівників у сільському господарстві, так і щодо членів фермерських господарств та сільськогосподарських кооперативів, стає зрозумілим, що таке правове регулювання потребує вдосконалення та оптимізації. Це пов'язано із втратою актуальності норм права, які закріплені у нормативно-правових актах різного рівня, яка виявляється у їх невідповідності сучасним трудовим відносинам та фактичним умовам праці у сільському господарстві. Більше того, порівнюючи навіть уже реформовані законодавчі акти з їх попередниками, стає очевидним, що у них використані ті ж принципи та концептуальні основи, тобто ніякого реформування по суті не відбулося, що сповільнює покращення втілення трудових прав працівниками сільського господарства.

Дослідження концептуальних основ оптимізації правового регулювання трудових прав працівників сільського господарства дасть можливість виділити ключові ідеї, які будуть об'єднувати та спрямовувати увесь наступний процес реформування. Працівники сільського господарства володіють різним правовим статусом, а тому встановлення концептуальних основ правового регулювання забезпечить спільне розуміння сутності їх трудових прав, а також вирішить проблему щодо прогалин та колізій, пов'язану із використанням спеціальних та загальних норм права. Крім того, саме визначення концептуальних основ допоможе поєднати у правовому регулюванні особливості не лише трудового права, але й господарського та аграрного, які впливають на характер праці працівників сільського господарства.

Слід зазначити, що тема концептуальних основ оптимізації та тенденцій подальшого розвитку правового регулювання трудових прав працівників сільського господарства недостатньо досліджена, лише частково її порушували у своїх роботах такі науковці: І.В. Абрамова, Л.П. Амелічева, С.В. Вишновецька, О.М. Ганечко, С.М. Губський, В.В. Гуменна, С.Ф. Домбровський, О.І. Котикова, Г.І. Кривогуз, О.І. Лисяк, І.Ю. Ломакіна, О.Г. Михайленко, І.В. Новосад, В.О. Осташова, В.О. Пироговська, О.Б. Пінчук, А.Я. Радзівідло, І.С. Сахарук, Я.О. Сидоров, А.М. Статівка, Н.Л. Шпортюк, Ю.І. Юрченко.

Удосконалення правового регулювання повинно бути проведено послідовно з урахуванням логічних та принципових аспектів, які мають об'єднувати між собою норми права одного законодавчого акта та, відповідно, такі акти між собою. Варто наголосити, що ускладнене розуміння концептуальних основ правового регулювання пов'язано із поєднанням методів та способів із різних галузей права, однак його аналіз свідчить, що не завжди для конкретного аспекту суспільних відносин, особливо щодо трудових прав працівників сільського господарства, обирається правильний варіант правового регулювання, що й вказує на потребу в оптимізації. Досліджуючи сучасний стан правового регулювання, О.І. Лисяк зазначає, що «воно здійснюється через спеціальні закони та локальні нормативні акти, а підґрунтя їх існування становить концепція «кооперативної форми праці», яка суттєво відрізняється від найманої праці» [1, с. 24]. Тобто досягнути результату щодо отримання сільськогосподарської продукції та її наступного використання у будь-якій формі можливо шляхом саме поєднання праці декількох осіб, що й підтверджується практикою утворення кооперативів та фермерських господарств. Водночас втілення трудових прав одним із членів такого об'єднання буде впливати й на стан реалізації трудових прав та обов'язків інших, що й потребує врахування під час правового регулювання щодо встановлення обмежень та заборон. Крім того, твердження щодо суттєвої різниці між найманою працею та колективною працею потребує уточнення, оскільки спільним для них є реалізація права на працю, а відмінним – вибір її форми. Таким чином, концептуальною основою правового регулювання є забезпечення однакових можливостей для працівників сільського господарства (незалежно від обраної ними форми) щодо втілення усіх трудових прав та їх захисту у випадку порушення.

У цьому контексті В.О. Пироговська вказує на те, що «спеціальним законодавством щодо фермерських господарств, як і їх статутом, встановлюються лише «особливі» питання, у той час як основні питання праці мають регулюватись трудовим правом. Трудовим правом як основною галуззю права визначено загальні засади регулювання трудових відносин, але воно не може враховувати специфіку відносин щодо виробництва у сфері сільського господарства» [2, с. 301]. Варто наголосити, що якість локального регулювання залежить від компетентності осіб, які здійснюють розроблення таких актів. Відповідно, на рівні колективних угод певні помилки можуть бути скореговані шляхом врахування практики великої кількості суб'єктів (роботодавців, профспілок). Однак локальні акти у межах одного підприємства без належної законодавчої основи можуть у певній мірі звужувати та порушувати трудові права працівників сільського господарства. Тому правове регулювання на рівні законодавства повинно охоплювати особливості або ж встановлювати варіативність вибору, унеможливаючи завдяки цьому помилковість розуміння норм права або неправомірність регулювання на рівні сільськогосподарських підприємств. Проте вченою правильно вказано на неможливість якісного правового регулювання трудових прав працівників сільського господарства винятково трудовим правом, тому більш доречним було б розроблення і прийняття спеціальних законодавчих актів. Важливо, щоб таке правове регулювання стосувалося не лише фермерських господарств, але й усіх працівників сільського господарства.

А.М. Статівка зазначає, що «діяльність сільськогосподарських підприємств, яка проводиться у несприятливих природно-кліматичних умовах, повинна отримувати державну підтримку незалежно від факту наявності соціальних, політичних, господарських ризиків. Таку підтримку надають у великій кількості зарубіжних країн. Процес глобалізації у світі, радикальні зміни соціально-економічного характеру в Україні вказують на потребу у проведенні комплексу заходів з підтримки сільського господарства, як організаційної, так і правової та фінансової» [3, с. 71]. Концептуальною основою сучасного правового регулювання повинно бути поступове наближення до європейського законодавства. Хоча оптимізація, яка проводиться винятково на основі зарубіжного досвіду, не може бути ефективною, однак і нехтування ним призведе до

повторення тих помилок, які уже були допущені іншими державами, а також і до більшої тривалості процесу реформування.

Провівши комплексне дослідження, В.В. Гуменна зауважує, що «все більшого поширення набуває концепція «зеленої економіки» через органічне виробництво в сільському господарстві, створення «зелених» робочих місць, особливо в умовах заборони користування хімічно синтезованими речовинами, застосування ГМО та продуктів їх переробки. Такий напрям розвитку сільського господарства матиме позитивний вплив на охорону здоров'я працівників, адже буде зменшено вплив тих факторів виробництва, що шкідливо впливають на організм аграріїв» [4, с. 25]. Науковцем вказано на зв'язок між екологічністю сільського господарства та станом здоров'я працівників, зайнятих у цій сфері, а отже, даний зв'язок повинен бути відображений на рівні законодавства. Аналізуючи сучасні нормативно-правові акти, можна констатувати, що норми права щодо охорони праці у сільському господарстві засновані на застарілих критеріях безпеки, не враховують можливість кооперації та нових підходів до виконання трудових обов'язків. Виникає ситуація, коли норми права фактично не охоплюють сучасні трудові відносини, внаслідок чого відсутні інструменти забезпечення трудових прав. Оптимізація повинна бути спрямована на наближення норм права до актуальних умов праці у сільському господарстві та поєднання їх із новітніми тенденціями в екологічному праві.

В.М. Корнієнко поділяє правове регулювання у сільському господарстві на такі інститути: «овочівництво, виноградарство, зернові культури, технічні культури, продукція тваринного походження, скотарство, бджільництво та племінна справа у тваринництві, свинарство і птахівництво» [5, с. 5]. Наявність даного поділу свідчить про різницю в сутності трудових прав та обов'язків працівників сільського господарства, яка має бути врахована у правовому регулюванні. Оптимізація повинна стосуватись як охорони праці, так і конкретних правил внутрішнього розпорядку на підприємстві, адже саме від них залежить, наскільки правильно працівник буде дотримуватись трудової дисципліни. Відповідно, концептуальною основою оптимізації правового регулювання повинно бути не лише повне реформування та зміна сучасних підходів, але й врахування уже існуючих інститутів та можливостей щодо їх трансформації у межах спільної ідеї «гідної праці».

У своєму дослідженні І.Ю. Ломакіна виділяє принципи, яких має бути дотримано під час державного регулювання сільського господарства, а саме: «законність; забезпечення конституційних прав селян; вільність вибору форми організації господарювання у сільському господарстві; системність та комплексність; цілеспрямованість державної політики; недопущення безпідставних дій органів публічної влади; забезпечення права на землю; підтримка від держави наукових досліджень щодо екологічності; державний протекціонізм сільського господарства» [6, с. 13]. Значна частина даних принципів вказує на роль держави та її уповноважених органів у забезпеченні ефективного функціонування сільськогосподарської сфери. Проте, аналізуючи спеціалізовані закони, можливо помітити, що така діяльність має винятково контролюючий характер, що впливає на заохочення та розуміння потреби у вдосконаленні власного виробництва, а отже, й умов праці у сільському господарстві роботодавцями. Підтримка від держави може проявлятися як у вдосконаленні механізмів соціального захисту працівників сільського господарства, так і у підвищенні їх кваліфікації. Водночас важливо підтримувати баланс між державною допомогою та самостійним розвитком підприємств, який гарантує конкуренцію між сільськогосподарськими підприємствами, у тому числі й на ринку праці, що впливатиме на підвищення рівня добробуту працівників сільського господарства. Тобто в основі оптимізації правового регулювання повинна знаходитись також ідея стимулювання самостійного розвитку підприємств у сільському господарстві та постійного моніторингу дотримання трудових прав на таких підприємствах.

О.Г. Михайленко зазначає, що «шляхом вирішення найважливіших проблем у сільському господарстві є запровадження механізмів щодо залучення іноземних інвестицій. Їх недостатність

пояснюється неплатоспроможністю вітчизняного товаровиробника, нестабільністю політичної ситуації та законодавчої бази» [7, с. 36]. До найважливіших проблем можна віднести й умови праці працівників сільського господарства та рівень їх забезпечення, але іноземне інвестування без попереднього удосконалення правового регулювання щодо втілення трудових відносин національними підприємствами не буде здатним значно покращити ситуацію. Слід підкреслити, що використання іноземних або ж міжнародних інструментів під час здійснення трудових відносин у сільському господарстві та їх правового регулювання буде менш ефективним через відсутність достатньої підтримки з боку держави та неготовність самих працівників змінювати звичні процедури реалізації власних трудових прав. Саме тому вдосконалення спочатку повинно проводитись на національному рівні та із урахуванням тих проблем, що виникають у працівників сільського господарства у відносинах із існуючими роботодавцями або ж між членами сільськогосподарських підприємств.

С.М. Губський вказує, що завдяки єдності правового регулювання досягається результат «рівності загально трудового статусу працівників сільського господарства, адже вони наділені тими ж правами, що й інші працівники, а також на них розповсюджується вплив трудових гарантій та встановлюються загальні правила реалізації права на працю» [8, с. 8]. Погоджуючись із потребою у єдності правового регулювання, все ж зауважимо, що твердження про рівність трудових статусу членів фермерських господарств із статусом інших працівників сільського господарства є спірним. У першу чергу, це стосується розподілу часу відпочинку та робочого часу найманих працівників, що контролюється профспілками або уповноваженими представниками трудового колективу. Крім того, гарантування дотримання правил охорони та дисципліни праці зменшується через ускладнений контроль. Проблемним аспектом є реалізація трудових прав жінок, які є членами фермерського господарства. Наприклад, якщо жінка, яка є членом фермерського господарства, знаходиться у відпустці по догляду за дитиною, вона у цей час не бере участі у трудовому процесі і виплачувати їй заробітну плату у даному випадку недоречно, адже ці кошти все одно залишатимуться у одній сім'ї, при цьому ж дохід від сільськогосподарської продукції буде меншим через неможливість виконання роботи одним із його членів та у зв'язку з працевлаштуванням нового працівника.

У договорі про заснування Європейської спільноти виділено такі напрями вдосконалення: «підвищення продуктивності у сільському господарстві, раціоналізація виробництва та його технічний прогрес, оптимальність використання робочої сили, забезпечення достатності життєвого рівня населення села» [9]. У контексті даного дослідження важливим є заохочення розвитку самого сільського господарства у максимальній різноманітності його видів, адже саме це дасть можливість гарантувати роботу працівникам, трудові відносини яких мають строковий характер. Тобто розвиток різних сфер сільського господарства сприятиме швидкому працевлаштуванню після завершення одного сільськогосподарського сезону. Відповідно, оптимізація правового регулювання повинна стосуватись використання методів заохочення та рекомендацій для роботодавців, а також зменшення їх економічної відповідальності у тих сферах, що не завдають шкоди реалізації трудових прав працівників та стану довкілля.

Варто звернути увагу на принципи щодо «свободи об'єднань та колективних перемовин, ліквідації примусової праці та обов'язковості праці, ліквідації дитячої праці, дискримінації щодо сфери діяльності та професії», що були закріплені у Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці [10]. Аналізуючи спеціалізоване законодавство, можемо зробити висновок про існування у сільському господарстві проблем щодо дитячої праці та дискримінації. Членом фермерського господарства може стати особа віком від 14 років, однак жодних особливих обмежень не передбачено, що є недопустимим, як із точки зору гарантування здоров'я такої дитини, так і з точки зору її прав на освіту та саморозвиток. Щодо дискримінації, то вона найперше стосується розміру оплати праці працівників у сільському господарстві, яка, виходячи із даних, наведених у роботі вище, є однією із найнижчих за галузевою спрямованістю, що

пов'язано із стереотипами щодо неспеціалізованості та непрофесійного виконання трудових обов'язків працівниками сільського господарства. Також дискримінація може стосуватися статі особи, яку приймають на роботу, що особливо актуально стосовно найманих працівників. Таким чином, оптимізація правового регулювання має передбачати захист трудових прав тих працівників, реалізація прав яких має власну специфіку у загальному трудовому законодавстві та потребує уточнення щодо сфери сільського господарства (неповнолітні, жінки, студенти, особи з інвалідністю та ін.).

Відповідно до ст. 4 Рекомендації МОП про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві «працівник не повинен виконувати самостійно небезпечні види робіт в ізолюваних або замкнених приміщеннях без надійних засобів зв'язку або можливості надати йому допомогу» [11]. Дана Рекомендація повністю відповідає концепції колективної праці та спільності у сільському господарстві, а також ілюструє, яким чином повинні бути взаємопов'язані різні інститути трудового права у межах правового регулювання трудових прав працівників сільського господарства. Тобто зміни у правовому регулюванні мають стосуватись використання новітніх технологій, а також правосвідомості членів трудового колективу щодо допомоги іншим працівникам сільського господарства.

Отже, на основі проведеного дослідження можна стверджувати, що правове регулювання трудових прав працівників сільського господарства відрізняється залежно від правового статусу такого працівника та використовує лише загальні принципи права, що закріплені у Конституції України, але цього недостатньо для реалізації, забезпечення та захисту таких прав у сучасних реаліях. Саме тому під час оптимізації правового регулювання повинні бути враховані наступні концептуальні основи:

- 1) рівність трудово-правового статусу усіх працівників сільського господарства;
- 2) взаємозалежність охорони праці працівників сільського господарства та екологічних стандартів

Рівність трудово-правового статусу всіх працівників сільського господарства як концептуальна основа полягає у тому, що незалежно від юридичних фактів, які стали підставою для виникнення трудових відносин, та незалежно від способу реалізації права на працю усі працівники (наймані працівники, члени фермерських господарств, члени сільськогосподарських кооперативів) повинні володіти однаковим обсягом прав. Проблемним аспектом на сьогодні є визначення за членами сільськогосподарських кооперативів лише права на охорону праці. Водночас питання робочого часу, перерв у ньому для фермерських господарств встановлено локальними актами, а нормативно-правове регулювання не визначає обов'язку дотримання хоча б мінімального рівня, передбаченого трудовим законодавством, в усіх випадках, окрім заробітної плати та щорічної відпустки. С.В. Вишневецька зауважує, що «порушення рівності можливо не лише через негативне ставлення, що не складно виявити, але й шляхом встановлення преференцій. Тому необхідно заборонити не лише пряму дискримінацію, але й непряму, коли нерівність стає наслідком застосування заходів для усіх трудящих без винятку» [12, с. 82]. У сільському господарстві надання преференцій може відбуватись через надання легшої роботи, нагородження преміями або застосування інших заохочень. Щодо непрямой дискримінації, то вона може стосуватись вагітних жінок або жінок, що доглядають за дитиною, через встановлення такого внутрішнього розпорядку на сільськогосподарському підприємстві, який не враховує їх потребу у догляді за дитиною або додатковому відпочинку.

Отже, рівність трудово-правового статусу всіх працівників сільського господарства як концептуальна основа характеризується наступними особливостями:

- 1) принциповістю, адже втілення концептуальної основи рівності потребує не лише встановлення заборони дискримінації, що й так передбачено законодавством. Воно повинно відображатись у кожній нормі права як загального, так і спеціального характеру, що особливо

стосується локальних нормативно-правових актів, які володіють нижчим рівнем юридичної техніки;

2) залежністю від правосвідомості роботодавця та інших членів трудового колективу, суть якої полягає у можливості виявлення самої нерівності та можливості захисту трудових прав працівника сільського господарства. Стереотипність бачення щодо розподілу робіт у сільському господарстві залежно від гендерної належності може призвести не лише до дискримінації прав жінок, а й до надмірного навантаження на чоловіків, що буде сприйматись як типова поведінка і з боку роботодавця, і з боку професійних спілок та трудового колективу. Правосвідомість впливає на те, як суб'єкти трудових відносин розуміють норми права та способи їх втілення, тому чим вищий її рівень, тим менше буде випадків прояву дискримінації до працівників сільського господарства за будь-якою ознакою буде;

3) гарантованістю рівності працівників, яка визначається можливістю звернутись за захистом працівнику сільського господарства не лише у випадку безпосереднього порушення трудового права, але й у випадку його обмеження, наприклад, щодо зменшення часу на відпочинок. Водночас гарантування має стосуватись діяльності уповноважених органів стосовно надання рекомендації щодо забезпечення рівності та контролю за її дотриманням.

Слід констатувати, що для втілення концептуальної основи щодо рівного трудово-правового статусу працівників сільського господарства слід доповнити спеціальні нормативно-правові акти стосовно фермерських господарств та сільськогосподарських кооперативів новою нормою права, яка встановлюватиме обов'язок роботодавця та членів таких підприємств дотримуватись принципу рівності та заборонятиме пряму і непряму дискримінацію членів підприємств або найманих працівників. Крім того, варто доповнити загальне трудове законодавство положеннями щодо поширення гарантій не лише на зайнятість найманих працівників у сільському господарстві, але й на дії усіх принципів, що встановлені у Кодексі законів про працю.

Ще однією концептуальною основою оптимізації правового регулювання є встановлення взаємозв'язку між охороною праці працівників сільського господарства та екологічними стандартами. Необхідність встановлення залежності між ними пов'язано із значним впливом на умови праці, стан здоров'я працівників, сутність обов'язків, які вони виконують. Відповідно, екологічність, яка передбачає використання менш шкідливих для довкілля засобів обробки земель, догляду за рослинами чи тваринами, забезпечуватиме зменшення негативних факторів на здоров'я працівника. У даному контексті варто враховувати тривалість виконання трудових обов'язків та неможливість охоплення правовим регулюванням усіх випадків, коли виконання певної роботи може призвести до виникнення професійної хвороби.

О.І. Котикова до принципів екологічного сільськогосподарського виробництва відносить наступні: «раціональне використання сировини, мінімізація використання токсичних матеріалів; зменшення об'єму скидів та викидів; покращення управління; зміна правил поводження із продукцією впродовж її життєвого циклу з метою зменшення кількості відходів та наслідків їх ліквідації» [13, с. 39]. Таким чином, правове регулювання права на охорону праці та безпечні для життя і здоров'я умови праці у сільському господарстві повинно бути спрямоване на встановлення засад такої охорони, які дадуть можливість більш правильно корегувати правила на локальному рівні, а також доповнять уже існуючі підзаконні акти. Крім того, концептуальну основу такого правового регулювання має становити мінімізація шкоди для працівника та технологізація контактів із тими речовинами, що можуть являти собою небезпеку. Очевидно, що неможливо впродовж короткого проміжку часу повністю перейти на екологічне виробництво, оскільки для самого сільськогосподарського підприємства такі вимоги означатимуть збільшення ризиків пошкодження продукції, підвищення її вартості разом із зменшенням конкурентоспроможності.

Отже, можна резюмувати, що концептуальна основа щодо взаємозалежності між охороною праці працівників сільського господарства та екологічними стандартами розкривається через наступні аспекти:

1) гарантування постійності проведення екологічних заходів. Така вимога пояснюється неефективністю окремих та періодичних заходів щодо усунення шкоди, яка завдається довкіллю та здоров'ю людини. Більше того, саме періодичні екологічні заходи збільшують витрати підприємств на покриття шкоди, які могли б бути використані на покращення умов праці для працівників. Тому правове регулювання повинно передбачати поступовий план використання екологічних засобів на виробництві та відповідні йому зміни в правилах охорони праці;

2) повне забезпечення засобами індивідуального захисту працівників сільського господарства. Нормативно-правові акти мають містити більш повний та актуальний перелік таких засобів. Наприклад, у Нормах безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості визначено, що працівники сільського господарства, які здійснюють зливання або розливання хімічних засобів для рослин (отрутохімікатів), повинні бути забезпечені наступними ЗІЗ: «костюмом, білизною натільною, беретом, фартухом з нагрудником, чоботами, шкарпетками, рукавичками, окулярами герметичними, респіратором газозахисним» [14]. Аналізуючи такий перелік, зауважимо, що жодних уточнень щодо рівня захисту костюму, тлумачення терміна «берет» не встановлено, що призводить до зниження рівня захисту працівника при роботі з такими отрутохімікатами. Крім того, для роботи із отрутохімікатами вкрай важливою є якість та матеріал захисних засобів, якій має відрізнятися залежно від хімічних особливостей конкретної речовини, про що не уточнюється у зазначеному документі. Відповідно, правове регулювання повинно враховувати ризики, які існують для працівника сільського господарства, згідно з існуючими у певний період часу типовими техніками виробництва, а не виходити із загальних тенденцій;

3) моніторинг відповідності правил охорони праці екологічним стандартам, який повинен проводитись професійними спілками щодо найманих працівників та органами місцевого самоврядування стосовно членів фермерських господарств та сільськогосподарських кооперативів. Оскільки умови праці залежать від типу землі, рослинних культур, які вирощуються, то саме органи місцевого самоврядування матимуть більше відомостей про такі особливості, ніж контролюючі органи державної влади, а отже, й зможуть швидше зреагувати на порушення або ж надати рекомендацію. У свою чергу, професійні спілки слідкуватимуть за дотриманням правил охорони праці з метою недопущення шкоди для усього трудового колективу.

Таким чином, концептуальна основа щодо взаємозалежності охорони праці та екологічних стандартів повинна відображатись у правовому регулюванні трудових прав працівників сільського господарства через внесення змін до загальної частини Правил охорони праці у сільськогосподарському виробництві [15], у якій варто закріпити обов'язок роботодавця дотримуватись екологічних стандартів, визначених спеціальним законодавством, та заборону встановлення таких обов'язків для працівників сільського господарства, які прямо чи опосередковано порушуватимуть дані стандарти. Така потреба пояснюється незбалансованістю правового регулювання різних сфер сільського господарства та лише частковим охопленням у даних Правилах усіх екологічних стандартів.

Правове регулювання трудових прав працівників сільського господарства здійснюється відповідно до певних закономірностей, які можуть мати як позитивний, так і негативний характер. Відповідно, для проведення вдалого реформування законодавства та вдосконалення правового регулювання необхідним є дослідження нових напрямів розвитку, які повинні враховувати як міжнародні аспекти, що впливають на працю у сільському господарстві, так і національні особливості. З цього приводу І.С. Сахарук зазначає, що «пріоритетним напрямом діяльності Держпраці, яка проводиться у межах співробітництва із ЄС/МОП, є зміцнення адміністрації праці та подолання незадекларованої праці» [16, с. 95]. Тобто на адміністративному рівні проводиться зміна основних напрямів діяльності з контролю на надання послуг органами державної влади, що

для сільського господарства повинно передбачати збільшення тристоронньої комунікації. Особливо актуальною є проблема неофіційного працевлаштування у сільському господарстві, адже зміст робіт, які проводяться, часто може мати короткостроковий характер, а надмірна забюрократизованість оформлення працівника змушує роботодавця вдаватися до неправомірних дій. Така ситуація загострюється низьким рівнем оплати праці у сільському господарстві, який при офіційному працевлаштуванні буде ще й зменшуватись через сплату податків та зборів. Удосконалення правового регулювання шляхом законодавчого закріплення наряду з подоланням незадекларованої праці повинно відбуватися у рамках єдиної державної програми розвитку сільського господарства та відносин між членами фермерських господарств, сільськогосподарських кооперативів і найманими працівниками.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лисяк О. І. Основні засади правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві України. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди « ПРАВО » , 2018. № 28. С. 22-24
2. Пироговська В. О. Особливості регулювання трудових правовідносин працівників сільського господарства. Митна справа, 2015. № 1(2.2). С. 299-305
3. Статівка А. М. Правове регулювання фінансових відносин за участю сільськогосподарських підприємств як інститут аграрного права. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Право, 2013. № 182(1). С. 68-73
4. Гуменна В. В., Амелічева Л. П. Проблеми забезпечення права на охорону праці працівників сільського господарства в умовах « озеленення » економіки. Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса, 2016. № 8. С. 22–26
5. Корнієнко В. М., Статівка А. М. Корнієнко Г. К. Правове регулювання виробництва сільськогосподарської продукції. Х.: Юрайт, 2015. 272 с.
6. Ломакіна І. Ю. Державно-правове регулювання сільського господарства в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.06 «земельне право; аграрне право; екологічне право; природоресурсне право» НУБіПУ. Київ: 2010. 19 с.
7. Михайленко О. Г. Державне регулювання сільського господарства в умовах глобалізації. Вісник Дніпропетровського університету, 2014. Т. 22, Вип. 6. С. 31-39
8. Губський С. М. Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників фермерських господарств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення ХНУВС, Харків: 2019. 28 с.
9. Договір про заснування Європейської спільноти: Договір від 25.03. 1957. URL: <https://cutt.ly/CyHSfdv> (Дата звернення: 29.01.20)
10. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010). URL: <https://cutt.ly/zyHDYMj> (Дата звернення: 29.01.20)
11. Safety and Health in Agriculture Recommendation № 184: convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office. URL: <https://cutt.ly/OyHGzbp> (Дата звернення: 29.01.20)
12. Вишновецька С. В., Пінчук О. Б. Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2015. № 1. С. 81-85
13. Котикова О. І., Юрченко Ю. І. Впровадження екологічно чистого виробництва продукції сільського господарства в Україні. Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2014. № 2. С. 37-45.
14. Про затвердження Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей

промисловості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.04.2009. № 62. Офіційний вісник України. 2009. № 37. С. 111.

15. Про затвердження Правил охорони праці у сільськогосподарському виробництві: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240. Офіційний вісник України. 2018. № 78. С. 282.

16. Сахарук І. С. Основні напрями розвитку трудового потенціалу України у сфері зайнятості в контексті реалізації концепції гідної праці: тенденції розвитку науки трудового права та права соціальногозабезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук. практ. конф. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 93-98

УДК 349.2

**Зеленський В.М.,**

*к.ю.н. асистент кафедри трудового  
права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

## **ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА УГОДОЮ СТОРІН**

*Стаття присвячена окресленню та авторському баченню вирішення деяких проблемних питань припинення трудових правовідносин за угодою сторін. Підіймаються такі питання як: подача заяви про припинення трудових відносин за угодою сторін; подача вказаної заяви (та відповідне припинення трудових правовідносин) під час тимчасової непрацездатності та під час відпустки; відкликання заяви.*

**Ключові слова:** *припинення трудових правовідносин, угода сторін, заява, відпустка, тимчасова непрацездатність, відкликання заяви*

*The article focuses on outlining and the author's vision of solving some of the problematic issues of terminating labor relations by the parties' mutual consent. The work raises the issues as follows: the submission of an application for terminating the labour relationship by the parties' mutual consent; filing the application pointed (and the corresponding termination of labor relations) during the period of temporary incapacity for work and during vacation; withdrawal of the application.*

**Key words:** *termination of labour legal relationship, the parties' mutual consent, application, vacation, temporary incapacity, withdrawal of the application*

**Постановка проблеми.** Угода сторін, як підстава припинення трудових правовідносин, є виразом волевиявлення сторін цих відносин щодо способу розірвання трудового договору. Протягом тривалого часу вказана підстава звільнення вважалася однією з найменш «проблемних» для сторін трудового договору і «оптимальних» для роботодавця [1, с. 679]. Цьому є аргументовані причини. Насамперед, така популярність припинення трудових відносин за угодою сторін пояснюється тим, що п.1 ст. 36 КЗпП України є нормою, яка не має роз'яснення щодо випадків та умов її застосування та не встановлює ніяких обмежень щодо строку повідомлення та наявності поважних причин для припинення трудових відносин у такий спосіб, а відтак трудовий договір може бути припинений за угодою сторін, якщо має місце лише волевиявлення обох сторін, у будь-який строк, про який вони домовляться, що безумовно є зручним для всіх сторін трудових відносин. У такому випадку, наприклад, працівник, позбавляється обов'язку щодо