

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**КОЗАЧЕНКО СЕРГІЙ ВІТАЛІЙОВИЧ**

Прим. № \_\_\_\_\_

УДК349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНОМУ  
СЕКТОРІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 081 – право

Галузь знань 08 – право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.  
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_ С.В.Козаченко

Науковий керівник:

**Кучма Ольга Леонідівна,**  
доктор юридичних наук, доцент



**Київ – 2022**

## АНОТАЦІЯ

*Козаченко С.В. «Правове регулювання трудових відносин в аграрному секторі України». – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі 08 – право за спеціальністю 081 – право. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2022.

У дисертації розглянуто питання специфіки сільського господарства, яка є основним об'єктивним фактором, що визначає зацікавленість держави в окремому регулюванні умов ведення сільського господарства, що відображено в численних правових нормах. Закони та нормативні акти, які спрямовані на підтримку працівників сільського господарства, забезпечують регулювання та охорону праці і здоров'я працівників, а також дотримання техніки безпеки та промислової гігієни в процесі сільськогосподарського виробництва. Основними нормативними актами, які визначають загальні повноваження всіх виробничо-господарських формувань, зокрема сільськогосподарських підприємств, є: 1) Конституція України; 2) міжнародні договори та угоди, спрямовані на основні аспекти вдосконалення зазначеного спектра; 3) локальні акти, які відіграють визначальну роль у процесі захисту прав сільських працівників.

Окреслено основні напрями розвитку правового регулювання праці сільських працівників, а саме: розробка законодавства про державну підтримку сільського господарства; правове регулювання сталого сільського розвитку та екологізації сільського господарства; посилення і законодавче закріплення спеціальних вимог до якості та безпеки праці працівників сільського господарства; подальший розвиток законодавства про матеріально-фінансове забезпечення працівників села; удосконалення законодавчого регулювання правового статусу фермера на основі загальноновизнаних норм міжнародного права.

Наголошено на тому, що на будь-яких сільськогосподарських підприємствах трудові відносини зазнають впливу двох факторів: по-перше, особлива галузева специфіка таких підприємств впливає на своєрідний характер праці (використання земель сільськогосподарського призначення як основного засобу виробництва; значний вплив погоди і кліматичних умов на процес праці; сезонний характер праці; неможливість заздалегідь визначити її результат та наслідки; невідповідність тривалості виробництва продукції тривалості робочого часу; високий рівень виробничого ризику); по-друге, на специфіку трудових правовідносин впливає також те, що члени сільськогосподарських виробничих кооперативів та фермерських господарств формують відповідні фонди, розподіляють прибуток, мають право на частку у разі виходу із об'єднання, несуть ризики. Крім того, найбільш значимою обставиною для регулювання трудових відносин у цій сфері є їх сезонний характер, що має пріоритетне значення при укладанні трудового договору і його подальшій динаміці. Таким чином, цілком природно, що трудові відносини сільськогосподарських працівників оформляються за допомогою строкових трудових договорів. Такі договори укладаються у вигляді цілісного документа у письмовій формі. Інколи достатніми бувають заява працівника і наказ про прийняття його на роботу. Стандартними умовами трудового договору є: строк його дії, трудова функція, умови праці і відпочинку, порядок здійснення оплати праці. Договір також може містити й інші умови, згоди щодо яких дійшли його сторони. У такому разі вони також стають обов'язковими для виконання.

Акцентовано увагу на тому, що особливостями укладення трудового договору із працівниками сільського господарства є наступні: працюють вони, як правило, на підставі строкового трудового договору, тобтовиступають сезонними працівниками; осіб, яких приймають на роботу, попереджають про сезонний характер праці(така умова обов'язково фіксується у наказі (розпорядженні) про прийом на роботу, із яким працівника ознайомлюють під розписку); строк, на який укладається

трудоий договір, не може перевищувати тривалості сезону; можливість встановлення випробувального терміну для сезонних працівників законодавством не передбачається; на таких працівників поширюються усі соціальні гарантії, які закріплюються у законодавстві для інших найманих працівників; працівник може розірвати трудовий договір за власним бажанням, попередивши роботодавця за 3 дні, а не за два тижні, як це визначається загальним правилом.

Запропоновано шляхи вдосконалення регулювання трудових відносин у сільському господарстві шляхом розробки та затвердження типових уніфікованих статутів окремих видів сільськогосподарських підприємств. Те саме стосується галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку. На нашу думку, саме локальна нормотворчість повинна домінувати в регулюванні праці в сільському господарстві, адже за допомогою неї можна враховувати всю специфіку виробництва кожного із суб'єктів, який функціонує у цій сфері.

Звертається увага на те, що більшість нормативно-правових актів у аграрній сфері, зокрема тих, які стосуються забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці для працівників сільського господарства, регулюють право на охорону праці працівників, розроблені та прийняті ще в 70-90-х роках ХХ ст., і на сьогоднішньому етапі розвитку країни, зокрема й аграрної сфери, не здатні ефективно регулювати трудові відносини у сфері права на охорону праці на сільськогосподарських підприємствах через фундаментальні трансформації в цій галузі. Мова в першу чергу йде про зміну організаційних форм виробництва, технологій і методів виготовлення продукції рослинництва та тваринництва тощо.

Наголошено на тому, що специфіка трудового права та режиму праці працівників сільського господарства в Україні зумовлені специфікою сільськогосподарського виробництва. Так, у разі неможливості забезпечення нормального робочого часу роботодавець відповідно до чинного законодавства може запровадити низку його режимів, передбачених

законодавством, а саме: колективний облік робочого часу; поділ робочого дня на частини; гнучкий графік роботи; ненормований робочий день. Враховуючи специфіку праці працівників сільського господарства, пропонуємо доповнити проєкт Кодексу законів про працю України статтею, яка дозволить працівникам сільськогосподарських підприємств працювати довше у весняно-літній період у порівнянні з осіннім та зимовим періодом. На нашу думку, для працівників, які безпосередньо займаються, наприклад, польовими роботами, обов'язково повинен складатися збірний табель обліку робочого часу за річний обліковий період; для працівників авторемонтних майстерень, складів та інших структурних підрозділів, що обслуговують ці роботи, можна встановлювати колективний розрахунок робочого часу за окремі періоди польових робіт, пов'язаних з підвищеним навантаженням. При цьому роботодавець повинен мати право продовжувати щоденну тривалість роботи цих працівників до десяти годин у такі періоди, але з таким розрахунком, щоб у середньому за кожний розрахунковий період тривалість роботи за графіком (зміни) не перевищував нормативної кількості годин. Застосування гнучкого графіка роботи в сільськогосподарському виробництві сприятиме підвищенню трудової дисципліни працівників та рівня ефективності праці

Акцентується увага на тому, що заробітна плата у загальному розумінні – це система правових та економічних інститутів, яка є традиційним методом розподілу і складається з міжнародних стандартів, державних гарантій, мінімальних стандартів та економічних важелів, оподаткування індивідуальних доходів, трудових і колективних договорів, контрактів, локальних норм і положень, тарифів та інших офіційних документів, пов'язаних з управлінням доходами від праці та майном, за допомогою яких виплачуються компенсації, соціальні пільги, винагороди, інші заходи стимулювання та мотивації, а також доходи від власності у формі фінансової та майнової форми, встановлюється інша частка найманих працівників, доходи осіб, які займаються самозайнятістю, домогосподарок та осіб, які

використовують нові форми зайнятості, а також працюють у неформальному секторі економіки та секторі соціальних послуг.

Під основною оплатою праці мається на увазі винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок працівників, їх посадових окладів. Додаткова заробітна плата у фермерському господарстві включає дотації, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинними нормативно-правовими актами. Крім того, вона може передбачати виплату премій, пов'язаних з виконанням виробничих завдань і функцій. Додаткова оплата праці в сільському господарстві найчастіше включає такі види виплат: за понаднормову роботу; за суміщення професій; за роботу вночі; надбавки та дотації за тарифними ставками та вислугами окладів кваліфікованим працівникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за вищу кваліфікацію.

**Ключові слова:** трудові відносини, трудовий договір, трудове законодавство, праця, працівники сільського господарства, режим роботи, охорона праці.

## SUMMARY

**Kozachenko S.V.** «*Legal regulation of labor relations in the agricultural sector of Ukraine*» - qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of the scientific degree of the doctor of philosophy in the field of 08 law on a specialty 081 law. - Taras Shevchenko National University of Kyiv. - Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, 2021.

The dissertation discusses the specifics of agriculture, which is the main objective factor that determines the state's interest in separately regulating the conditions of agriculture, which is reflected in numerous legal norms. Laws and regulations acting in support of agricultural workers are aimed at ensuring the regulation and protection of labor and health of workers, as well as compliance with safety techniques and industrial hygiene in the process of agricultural production. The main principle that determines the general powers of all industrial and economic formations, including agricultural enterprises, is: 1) the Constitution of Ukraine; 2) international treaties and agreements aimed at the main areas of improvement of the specified spectrum; 3) local acts, which are of great importance precisely for the protection of the rights of rural workers.

The main areas of development of the legal regulation of labor of rural workers are outlined: development of legislation on state support of agriculture; legal regulation of sustainable rural development and greening of agriculture; strengthening and legislative consolidation of special requirements for the quality and safety of labor of agricultural workers; further development of legislation on material and financial support of village workers; improvement of the legislative regulation of the legal status of the farmer on the basis of generally recognized norms of international law.

It is emphasized that labor relations in any agricultural enterprises are affected by two factors: First, the specific industry specifics of such enterprises affect the peculiar nature of work. This means: the use of agricultural land as the main means of production; high impact of weather and climatic conditions on the work process;

seasonal nature of work; impossibility to determine its outcome and consequences in advance; inconsistency of the duration of production of products with the duration of working hours; high level of production risk; Secondly, the specificity of labor relations is also influenced by the fact that members of agricultural production cooperatives and farms form appropriate funds, distribute profits, have the right to a share in the event of leaving the association, bear risks and the most significant circumstance for the regulation of labor relations in in this field, they have a seasonal nature, which is of decisive importance when concluding an employment contract and its subsequent dynamics, thus, it is quite natural that the labor relations of agricultural workers are formalized with the help of fixed-term employment contracts. Such contracts are concluded in the form of a complete document in written form. Sometimes an employee's application and an order to hire him are sufficient. The standard terms of an employment contract are: its term of validity, labor function, working and rest conditions, payment procedure. In addition, the contract may contain other conditions agreed upon by its parties, in which case they also become binding.

It is assumed that the most significant circumstance for the regulation of labor relations in this area is their seasonal nature, which is of decisive importance when concluding an employment contract and its subsequent dynamics, thus, it is quite natural that the labor relations of agricultural workers are formalized with the help of fixed-term employment contracts. Such contracts are concluded in the form of a complete document in written form. Sometimes an employee's application and an order to hire him are sufficient. The standard terms of an employment contract are: its term of validity, labor function, working and rest conditions, payment procedure. In addition, the contract may contain other conditions agreed upon by its parties, in which case they also become binding.

Attention is focused on the fact that the peculiarities of concluding an employment contract with agricultural workers are that: - they work, as a rule, on the basis of a fixed-term employment contract - as seasonal workers; the person who is hired must be warned about the seasonal nature of work; such a condition

must be fixed in the order (order) on hiring, with which the employee is familiarized with the receipt; the term for which the employment contract is concluded cannot exceed the duration of the season; the law does not provide for the possibility of establishing a trial period for seasonal workers; such employees are covered by all social guarantees established in legislation for other employees; the employee can terminate the employment contract at will, giving the employer 3 days' notice, not two weeks as the general rule requires.

It is proposed to improve the regulation of labor relations in agriculture by developing and approving standard unified statutes of certain types of agricultural enterprises. The same applies to the sectoral rules of internal labor regulations. On our opinion, it is local rule-making that should dominate labor regulation in agriculture, because with its help it seems possible to take into account all the specifics of the production of each of the entities that function in this sphere.

Attention is drawn to the fact that the majority of regulatory legal acts in the agricultural sector, in particular, those related to ensuring proper, safe and healthy working conditions for agricultural workers, regulate the right to labor protection of workers, developed and adopted back in the 70-90s x years of the 20th century and at today's stage of development of the country and the agrarian sphere, in particular, they are not able to effectively regulate labor relations in the field of the right to labor protection in agricultural enterprises due to fundamental transformations in this field: changes in organizational forms of production, technologies and methods of creating crop and livestock products, etc.

It is pointed out that the specifics of labor law and the labor regime of agricultural workers in Ukraine are determined by the specifics of agricultural production. Thus, in the case of the impossibility of ensuring normal working hours, the employer may, in accordance with the current legislation, introduce a number of its regimes provided for by the legislation, in particular: collective accounting of working hours; dividing the working day into parts; flexible work schedule; irregular working day. Taking into account the specific nature of the work of agricultural workers, we propose to supplement the draft Labor Code of

Ukraine with an article that will allow employees of agricultural enterprises to work longer in the spring-summer period, as opposed to the autumn-summer period. winter period Point. In our opinion, for employees who are directly engaged in, for example, field work, a collective time sheet must be drawn up for the annual accounting period; for employees of car repair workshops, warehouses and other structural divisions serving these works, it is possible to establish a collective calculation of working hours for separate periods of field work associated with increased workload. At the same time, the employer must have the right to extend the daily working hours of these employees up to ten hours in such periods, but with such a calculation that, on average, for each calculation period, the duration of work according to the schedule (shifts) does not exceed the normative number of hours. The use of a flexible work schedule in agricultural production will contribute to increasing the labor discipline of employees, increasing labor efficiency and labor efficiency.

Attention is focused on the fact that wages in general are a system of legal and economic institutions, which is a traditional method of distribution and consists of international standards, state guarantees, minimum standards and economic levers, taxation of individual incomes, labor and collective agreements, contracts, local rules and regulations, tariffs and other official documents related to the management of income from labor and property, with the help of which compensations, social benefits, rewards, other measures of stimulation and motivation, as well as income from property in the form of financial and property forms are paid, a different share of employed workers, incomes of self-employed persons, housewives and persons using new forms of employment, as well as working in the informal sector of the economy and the social services sector, is established.

Basic remuneration is understood as a reward for work performed in accordance with established labor standards (standards of time, production, service, job duties). It is established in the form of tariff rates (salaries) and piece rates of employees, official salaries of employees. 2. Additional wages in farming

include subsidies, allowances, guarantees and compensations provided for by current regulations. In addition, it may contain bonuses related to the performance of production tasks and functions. additional payment for work in agriculture most often includes the following types of payments: for overtime work; for combining professions; work at night; allowances and subsidies at tariff rates and salary services for qualified employees employed in particularly responsible jobs, for higher qualifications, as a rule, various supplements to the tariff rates of employees are established

**Key words:** labor relations, labor contract, labor legislation, labor, agricultural workers, work regime, occupational health and safety.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ МАТЕРІАЛІВ ДИСЕРТАЦІЇ:

*Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Козаченко С.В. Правові аспекти укладення трудового договору в сільському господарстві. *Соціальне право*. 2019. №1. С. 107-111.
2. Козаченко С.В. Режим праці та відпочинку працівників сільського господарства: правові аспекти. *Соціальне право*. 2019. №2. С. 155-160.
3. Козаченко С.В. Щодо системи оплати праці працівникам агропромислового комплексу. *Соціальне право*. 2021. №1. С. 138-142.
4. Козаченко С.В. Роль нормування праці в сільському господарстві. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. №2 (40). С. 182-188.

*Статті в іноземних виданнях:*

5. Козаченко С.В. Особливості застосування тарифної системи оплати праці в сільському господарстві. *KELM*. 2021. № 4(40). С.67-71.

*Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:*

6. Козаченко С.В. Деякі аспекти правового регулювання укладення трудових договорів в сільському господарстві. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доповідей Міжн. наук-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник*. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С.231-234.
7. Козаченко С.В. Зародження та становлення системи оплати праці сільськогосподарських працівників. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 04 червня 2021 року); за заг. ред. К.Ю. Мельника*. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 214-217.

8. Козаченко С.В. Особливості тарифної системи оплати праці працівника сільського господарства. *Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні: тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф. до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 року) / за заг. ред. проф. Іншина М.І., за редакцією проф. В.В. Носіка, доц. Ковальчук Т.Г., ас. Мельник М.Б. Київ: Освіта України, 2021. С. 494-496.*

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	15
<b>РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ</b> .....	24
1.1 Особливості правового регулювання трудових відносин працівників у сільському господарстві.....	24
1.2 Історія правового регулювання сільськогосподарських працівників.....	39
1.3 Зарубіжний досвід правового регулювання праці сільськогосподарських працівників.....	77
<b>РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГАРНОМУ СЕКТОРІ</b> .....	106
2.1 Особливості укладення трудового договору в сільському господарстві .....	106
2.2 Особливості правового регулювання режиму праці та відпочинку працівників сільського господарства.....	125
2.3 Охорона праці працівників сільського господарства.....	142
<b>РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОРМУВАННЯ І ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ</b> .....	160
3.1 Особливості нормування праці та режиму роботи .....	160
3.2 Системи і форми оплати праці.....	194
3.3 Особливості формування тарифної системи .....	210
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	239
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:</b> .....	245
<b>ДОДАТКИ</b> .....	268

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Сільське господарство завжди мало велике значення для нашої країни. Родючі землі, помірний клімат сприяли значним врожаюм, достатнім для задоволення потреб у сільськогосподарській продукції як українців, так і багатьох закордонних споживачів. Сьогодні, в умовах занепаду важкої промисловості, сільське господарство знов стає вкрай важливою галуззю України.

У складі сучасної української економіки сільське господарство є особливою сферою, специфіка якої зумовлена органічним поєднанням сільськогосподарської праці з використанням земель сільськогосподарського призначення, її зв'язком з природно-кліматичними умовами, залежністю від окремих біологічних, фізіологічних процесів у рослинництві та тваринництві, можливістю визначення результатів праці після закінчення повного виробничого циклу, сезонним характером сільськогосподарського виробництва тощо. Об'єктивне існування особливостей аграрного виробничого процесу є тим визначальним фактором, що викликає потребу у спеціалізованому правовому регулюванні трудових відносин на сільськогосподарських підприємствах.

Проблема захисту трудових та соціальних прав сільськогосподарських працівників набула особливої актуальності з огляду на процеси реформування, які відбуваються в сфері сільського господарства. На сьогоднішній день питання правового регулювання захисту прав сільськогосподарських працівників залишились поза увагою науковців, а також не знайшли чіткого вирішення ні в аграрному, ні в трудовому законодавстві.

Також важливо підкреслити, що проведені на сьогоднішній день реформи та корективи законодавчої бази в сфері захисту прав сільськогосподарських працівників не призвели до суттєвих змін, оскільки містять схожі принципи та концептуальні основи з попередніми законодавчими актами. Спираючись на це, можемо зазначити, що

покращення захисту трудових та соціальних прав сільськогосподарських працівників не відбулось. Тому на сьогоднішній день досить гостро стоїть проблема правового регулювання трудових та соціальних прав сільськогосподарських працівників, оскільки саме законодавча база не дає можливості належно реалізовувати захист їх прав.

Водночас існуюча в даний час соціально-економічна ситуація в сільському господарстві характеризується низьким рівнем заробітної плати його працівників, яка є основним джерелом доходів населення і відображає рівень його життя. Багато елементів соціально-трудова відносин, зокрема й правове регулювання нормування та оплати праці, не відповідають сучасним вимогам. Більше того, заробітна плата в сільському господарстві перестала бути надійною основою відтворення трудових ресурсів. Все це спричиняє відтік робочої сили на аналогічні підприємства Польщі, Німеччини та інших країн.

У зв'язку з цим актуальним завданням на сучасному етапі є дослідження і вдосконалення правового регулювання нормування та оплати праці в сільському господарстві.

**Стан наукової розробки.** Дослідженню правового регулювання нормування та оплати праці в сільському господарстві присвячено чимало робіт українських науковців. Зокрема цю тему досліджували М.Г. Александров, В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, С.В. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Ю.М. Гришина, В.М. Єрмоленко, Т.С. Новак, О.О. Погрібний, В.І. Прокопенко, В.І. Семчик, В.Ю. Уркевич, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Н.О. Рунова, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Однак існуюча недосконалість правового регулювання трудових відносин в агропромисловому секторі зумовлює необхідність проведення нових досліджень.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках таких бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року, «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2018 року, «Розробка системного вчення про основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 року по 31 грудня 2021 року, а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

**Мета і задачі дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є здійснення комплексного теоретико-правового аналізу особливостей регулювання праці в аграрному секторі.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- з'ясувати особливості сучасного стану правового регулювання трудових відносин в аграрному секторі;
- розкрити процес еволюції сільськогосподарських відносин;
- виділити рубіжний досвід правового регулювання праці працівників сільського господарства;
- окреслити особливості укладення трудового договору з сільськогосподарськими працівниками;

- виділити режими правового регулювання праці працівників сільського господарства;
- визначити особливості охорони праці працівників в аграрному секторі;
- охарактеризувати правове регулювання нормування праці та режиму роботи;
- розкрити систему і форми оплати праці працівників сільського господарства;
- встановити специфічні особливості формування тарифної системи оплати праці працівників сільського господарства.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у зв'язку з реалізацією фізичними особами права на працю в аграрному секторі України.*

*Предметом дослідження є особливості правового регулювання праці в аграрному секторі України.*

**Методи дослідження.** Методологічною основою наукового дослідження є діалектичний метод пізнання правових явищ, який дозволив вирішити поставлені завдання щодо аналізу сутності регулювання праці в сільському господарстві та пошуку шляхів вирішення проблем у цій сфері(п.п. 1.1-1.3). Застосування системного методу сприяло формулюванню таких основних понять і категорій: «диференціація правового регулювання праці в сільському господарстві», «правовий статус працівника сільськогосподарського підприємства», «правова охорона здоров'я працівників сільського господарства», «сільськогосподарський працівник», «праця в сільському господарстві» (п.п.1,1, 2.1, 2.2, 2.3). Дослідження базується і на системному підході, який включає наступні методи: абстрактно-логічний, системно-структурний, формально-юридичний, порівняльно-правовий та історичний (п.п.1,2, 3.1, 3.3). Абстрактно-логічний метод застосовувався для формулювання понять, розкриття сутності нормування та оплати праці, розробки напрямків реформування їх правового

регулювання; формально-юридичний метод було використано при дослідженні правових норм, що регулюють нормування та оплату праці (п.п.3.1-3.3).

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній юридичній науці трудового права комплексним науковим дослідженням у сфері правового регулювання трудових відносин в аграрному секторі України. В результаті проведеної роботи сформульовано низку наукових пропозицій та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Серед найважливіших виділимо наступні:

*уперше:*

– запропоновано основні напрями адаптації вітчизняного законодавства до законодавства розвинених аграрних країн: 1) удосконалення законодавства про вимоги щодо якості матеріально-технічного забезпечення робочого місця сільськогосподарського працівника, що включає в себе виконання комплексу робіт з нормативного обслуговування робочого місця у процесі роботи; 2) адаптація законодавства з питань державної підтримки сільськогосподарських працівників, а саме надання дешевих кредитів для розвитку сільського господарства, розвиток сільської інфраструктури й природоохоронних заходів; 3) адаптація законодавства щодо додаткової виплати працівникам сільського господарства за нічну роботу у період з 19:00 до 6:00, виплачується винагорода на рік більше ніж основна ставка;

– запропоновано ввести таку форму комунікації як діалог між аграріями, органами місцевого самоврядування та владою, наслідком якого мають стати організаційно-економічні реалізаційні та правові заходи: надання працівникам фермерського господарства права вільно обирати напрям економічної діяльності; зміни в інвестиційній політиці держави; спрямування інвестицій, які забезпечують працівникам безпечні умови праці; паритетні ціни на продукцію; регулювання взаємовідносин між працівниками

господарства та керівництвом; підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів сільського господарства;

– наведено аргументацію щодо впровадження системи грейдів – своєрідного механізму матеріального стимулювання у виробництві, згідно із яким кожній посаді в аграрному секторі присвоюється свій грейд, відповідно до якого розраховують рівень заробітної плати. Кожній посадовій позиції надають певну кількість балів з урахуванням чинників, визначених як найважливіші та найактуальніші для підприємства;

– виділено специфіку сільськогосподарської праці, яка насамперед проявляється в: 1) використанні сільськогосподарських угідь як основного засобу виробництва; 2) вплив погодно-кліматичних умов на ефективність і характер цієї роботи; 3) сезонність; 4) невідповідність часу виробництва і робочого часу; 5) неможливість завчасно визначити наслідки роботи, висока виробнича небезпека.

*удосконалено:*

– підхід до розуміння специфіки трудових відносин сільськогосподарських працівників, яка включає: 1) використання земель сільськогосподарського призначення як основного засобу виробництва; 2) вплив на ефективність та характер такої праці погодних і кліматичних умов; 3) сезонний характер; 4) невідповідність тривалості виробництва продукції тривалості робочого часу; 5) неможливість завчасного визначення наслідків праці, високий рівень виробничого ризику;

– визначення поняття нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства, яке необхідно розглядати в контексті комплексного аналізу загальнотеоретичних підходів у праві, економіці, управлінні, соціології, фізіології до визначення норми праці. Нормуванням праці та режиму роботи працівників сільського господарства виступають організаційно-управлінські відносини із встановлення обґрунтованості тієї міри праці, що забезпечує правові гарантії сторін трудових відносин щодо реалізації норм тривалості робочого часу, обсягу трудової функції і норм

праці. Нормування робочого часу передбачає державне встановлення стандартів тривалості робочого часу, водночас сторонам трудових відносин повинна бути надана можливість розумно поєднувати державні стандарти і гнучкі підходи до встановлення норм робочого часу, які набувають особливої актуальності в сучасних технічних умовах;

- регулювання трудових відносин у сільському господарстві шляхом розробки та затвердження типових уніфікованих статутів окремих видів сільськогосподарських підприємств, нових галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення домінування локальної нормотворчості в регулюванні праці в сільському господарстві, що дозволить у повній мірі враховувати специфіку виробництва кожного суб'єкта, який функціонує у цій сфері;

*дістали подальшого розвитку:*

- твердження, що специфіка сільського господарства є основним об'єктивним фактором, що обумовлює зацікавленість держави в окремому регулюванні сільськогосподарських відносин, яке виявляється у наявності численного законодавства. Чинні закони та підзаконні нормативно-правові акти, які захищають сільськогосподарських працівників, спрямовані на забезпечення регулювання і охорони праці та здоров'я працівників, дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії в процесі сільськогосподарського виробництва;

- думка, що в сучасних умовах діяльності сільськогосподарських підприємств слід застосовувати такі системи оплати праці: відрядну, акордну, підрядно-преміальну, акордно-преміальну, погодинно-преміальну. Необхідність застосування різних систем оплати праці зумовлена особливостями різних галузей аграрного господарювання, виробничо-технічними умовами та іншими чинниками;

- думка відносно ратифікації Конвенції МОП № 99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві 1951 року, спрямовану на створення і функціонування спеціальної процедури

встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем правового регулювання трудових відносин сільськогосподарських працівників в Україні;

– у правотворчості – для розробки нових та внесення змін і доповнень у діючі нормативно-правові акти, зокрема в Трудовий кодекс та Кодекс законів про працю України;

– у правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики використання положень трудового законодавства з питань правового регулювання трудових відносин сільськогосподарських працівників;

– у навчальному процесі – тези, положення, висновки, пропозиції, надані в дисертації, можуть бути використані в ході наукових конференцій та диспутів, під час вивчення наукових дисциплін, таких як «Трудове право», «Аграрне право», у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів, у процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

**Теоретичне значення.** Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації склали наукові праці фахівців у галузі філософії, загальної теорії права, теорії управління, трудового, адміністративного та цивільного права, інших галузевих правових наук, зокрема зарубіжних.

**Особистий висновок здобувача.** Дисертація є самостійною науковою працею, в якій висвітлені власні ідеї і розробки автора, що дозволили вирішити поставлені завдання. Робота містить теоретичні та методичні положення і висновки, сформульовані дисертантом особисто. Використані в дисертації ідеї, положення чи гіпотези інших авторів мають відповідні посилання і застосовані лише для додаткового обґрунтування ідей здобувача.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 22 листопада 2019 року), «Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення» (м. Харків, 04 червня 2021 року), «Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні» (м. Київ, 12 березня 2021 року).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у чотирьох наукових статтях, опублікованих у фахових наукових виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також у двох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається із вступу, трьох розділів, семи підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 270 сторінок, з них 250 сторінок – основний текст, 20 сторінок – список використаних джерел, що складається з 201 найменування.

# РОЗДІЛ 1

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

### 1.1 Особливості правового регулювання трудових відносин працівників у сільському господарстві

Право на захист сільськогосподарських працівників можуть бути реалізовані лише при належно забезпеченому правовому регулюванні. Проте сучасні реалії свідчать, що чинні законодавчі акти щодо найманих працівників у сільському господарстві, щодо членів фермерських господарств та сільськогосподарських працівників потребують вдосконалення та оптимізації, оскільки чинна нормативно-правова база в сфері захисту прав сільськогосподарських працівників не є належно сформованою, що найбільше проявляється у її невідповідності сучасним трудовим та соціальним відносинам і фактичним умовам праці у сільському господарстві.

Серед основних прав і свобод, закріплених Конституцією України, особливе місце посідають соціальні права, а саме:

- право на здорові та безпечні умови праці, на мінімальну оплату праці та своєчасне її одержання (ч. 4, 7 ст. 43);
- на захист від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43);
- обмеження максимального робочого часу;
- право на мінімальну відпустку (ст. 45);
- право на судовий захист прав працівників (ст. 55);
- право на соціальне забезпечення (ст. 46).

Крім того, в Основному Законі зазначається, що Україна є соціальною державою, в якій права людини та гарантії їх захисту є на першому місці (ст. 3), а всім громадянам гарантуються рівні конституційні права і свободи (ч. 1 ст. 24). Отже, можна зробити висновок, що зазначені права (як і всі інші, закріплені в Конституції України) однаково поширюються на працівників

сільського господарства незалежно від організаційно-правової форми підприємств, на яких вони працюють.

Слушною видається думка О.В. Плєскун та В.В. Локтіонова, які зазначають, що правове регулювання трудових відносин багато в чому визначає стан демократичного розвитку суспільства. Водночас забезпечення та реалізація органами державної влади норм трудового законодавства здійснюється завдяки контрольно-наглядовим повноваженням. Будь-які правовідносини, зокрема трудові, мають свій суб'єктний склад, певну систему суб'єктів. З юридичного погляду, під системою варто розуміти певну сукупність взаємопов'язаних елементів, що мають такі ознаки: а) єдину правову базу створення й функціонування системи; б) порівняльний правовий статус окремих елементів системи; в) правову регламентацію будь-яких зв'язків між елементами, що диктуються міркуваннями економічної доцільності та правової несуперечності; г) узгоджені правила та звичаї ділового обігу, на підставі яких функціонують елементи системи, і забезпечення певного рівня їх дотримання; г) правові наслідки виходу кожного окремого елемента із правових зв'язків, що створюють єдність системи в межах певних правовідносин [1, с. 91].

Дане твердження дозволяє стверджувати, що трудове законодавство забезпечує стабільність та правопорядок у суспільстві, оскільки воно спрямоване на підтримання законності в галузі праці, запобігання правопорушень, застосування загальних заходів ліквідації причин та умов, що спричиняють порушення трудових прав працівників.

Слід виділити певні особливості, які мають суттєвий вплив на трудові відносини на будь-яких сільськогосподарських підприємствах. У науковій літературі звертається увага на специфіку сільськогосподарських робіт, яка проявляється насамперед у галузевій специфіці таких підприємств. До неї належать: використання сільськогосподарських угідь як основного засобу виробництва, вплив погодно-кліматичних умов на ефективність і характер цієї роботи, її сезонність, невідповідність строків виробництва продукції часу

роботи, неможливість завчасно визначити наслідки роботиз використанням сільськогосподарських угідь, високий рівень виробничого ризику тощо. Зазначені обставини визначають певний режим організації та нормування праці, умови її оплати, тривалість робочого часу та часу відпочинку, специфіку охорони праці (її організації, порядку дій при нещасних випадках у сільському господарстві) підприємств, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівників сільського господарства тощо. Це означає, що основні принципи ведення сільськогосподарської праці є єдиними для працівників усіх підприємств, що працюють в аграрному секторі економіки, незалежно від їх організаційно-правової форми та форма власності.

Зважаючи на те, що вказані вище питання стосуються всіх працівників агропромислового комплексу, їх основних трудових прав та гарантій захисту, можна стверджувати, що вони мають бути врегульовані саме на законодавчому рівні.

Крім того, слід зауважити, що специфіка правового статусу членів сільськогосподарських виробничих кооперативів і фермерських господарств також впливає на специфіку трудових відносин на цих підприємствах. По-перше, учасники створюють для таких підприємств відповідні фонди, беруть участь у розподілі прибутку, несуть ризик втрати своєї частки, мають право на свою частку в разі виходу з підприємства тощо. Тому в науковій літературі вони називаються навіть працюючими власниками. По-друге, вони беруть участь в управлінні справами таких підприємств. По-третє, вони повинні забезпечити обов'язкову участь робочої сили в своїй діяльності. Саме ці ознаки перешкоджають ідентифікації учасників таких підприємств в якості працівників. Таким чином, правовий режим їх праці набуває суттєвих відмінностей від умов, передбачених законодавством про працю. Саме вони повинні бути відображені в спеціальному законодавстві, що регулює основні питання діяльності цих підприємств, а також в їх статутах[2, с. 273].

Встановлення таких ознак не повинно погіршувати правового становища учасників окремих суб'єктів господарювання або призводити до

обмеження обсягу їх трудових прав щодо трудового права. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді та інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Трудові відносини членів кооперативу (об'єднання) регулюються актом, законодавством про працю, статутом і правилами внутрішнього розпорядку кооперативу (ст. 35 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію»). На жаль, у тексті Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» не прописані деталі регулювання окремих відносин, за винятком права кооперативу самостійно визначати форми та систему оплати праці кооперативів, його членів та працівників (ч. 3 ст. 35). Враховуючи те, що основною метою створення та діяльності кожного кооперативу є підвищення рівня добробуту його членів та рівня їх соціальних прав, відзначимо, що зазначений закон необхідно доповнити розділом, який би регулював ці питання. У цьому контексті доречно зауважити, що у законах України «Про кооперацію» (ст. 35), «Про колективне сільськогосподарське підприємство» (ст. 21) та «Про споживчу кооперацію» (ст. 14) закріплений обов'язок кооперативів забезпечувати соціально-економічні гарантії для своїх членів. Діяльність членів господарських товариств не регулюється чинним законодавством. Закон України «Про сільське господарство» також не містить особливостей щодо регулювання трудових відносин його учасників. У ньому лише констатується, що вони врегульовані законом (ст. 27).

Щодо гарантій трудових прав працівників, то на голову господарства та сільськогосподарського кооперативу покладається лише обов'язок створювати безпечні умови праці членів господарства, забезпечувати дотримання вимог техніки безпеки, виробничої гігієни та санітарно-гігієнічні й протипожежні умови (ст. 27 Закону України «Про сільське господарство» та ст. 36 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію»). Крім того, кооператив несе відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю членів

кооперативу (об'єднання), фізичних осіб внаслідок виконання ними службових обов'язків, відповідно до закону (ст. 36)[3].

Звертаючи особливу увагу саме на правове регулювання соціального захисту прав сільськогосподарських працівників, слід зазначити, що Конституція України має вищу юридичну силу та виступає основою національного законодавства: витоки кожної галузі права України знаходяться у конституційних положеннях. Це стосується і права соціального захисту. Норми Конституції України виступають юридичними гарантіями вищого порядку щодо соціального захисту, оскільки жоден нормативно-правовий акт не може їх скасовувати, обмежувати чи звужувати. Аналіз конституційних норм дозволяє виокремити такі два види гарантій соціального захисту досліджуваних суб'єктів:

- ті, що супроводжують реалізацію виконавцями права на працю (право на своєчасне отримання винагороди за виконану працю, встановлення мінімального розміру оплати праці, гарантування права на відпочинок тощо);

- ті, що забезпечують державну матеріальну підтримку сільськогосподарських працівників у випадку, коли вони з об'єктивних причин не можуть належними чином виконувати свою роботу та заробляти на життя (хвороба, повна, часткова або тимчасова втрата працездатності, безробіття з незалежних від них обставин, старість).

Далі за своєю юридичною силою йдуть міжнародні договори, ратифіковані Верховною Радою України. Так, у статті 9 Конституції України закріплено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України [4]. Приєднуючись до відповідних міжнародних договорів, Україна таким чином забезпечує впровадження на національному рівні передових міжнародних стандартів у сфері соціального захисту як населення загалом, так і його окремих верств та категорій. Такими міжнародними договорами є:

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966; Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу та Протокол до неї від 11.12.1953; Європейська соціальна хартія; Європейський кодекс соціального забезпечення та Протокол до нього від 16.04.1964; Європейська конвенція про соціальне забезпечення від 14.12.1972 тощо.

Досить значну увагу слід приділити Міжнародній організації праці (далі –МОП), яка ствердилася в якості найбільш авторитетної міжнародної організації, що забезпечує розроблення й вдосконалення соціально-трудогих стандартів. До основних напрямів діяльності цієї організації належать: право на свободу об'єднань, заборона примусової праці, боротьба з дискримінацією у сфері праці й викорінення найгірших форм дитячої праці. Вони закріплені в деклараціях МОП і Програмі гідної праці (ПГП). За нашою оцінкою, виразно спостерігається взаємозв'язок ПГП з Декларацією МОП основних принципів і прав у світі праці (1998 р.) та Декларацією МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації (2008 р.) [5, с. 69].

Різномічні аспекти регулювання праці й соціального захисту сільськогосподарських працівників аналізуються в глобальних доповідях МОП, які опрацьовуються на основі положень Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці з урахуванням нових реалій у розвитку соціально-трудогих відносин.

У цьому сенсі найперше на увагу заслуговує Глобальна доповідь МОП «Об'єднання в організації у цілях соціальної справедливості» (2004 р.), в якій підкреслюється, що майже половина світової робочої сили зосереджена в сільському господарстві, а також наголошується на тому, що якраз у сільськогосподарському секторі виразно спостерігається ущемлення в правах на організацію й на ведення колективних переговорів. До цього додається і розповсюджена практика використання дитячої праці (до 70 % загального обсягу використання дитячої праці припадає якраз на сільське господарство), використання примусової праці та порушення гендерної рівності [6, с. 42-43].

Основними напрямками вдосконалення зазначеного спектру соціально-трудових відносин визначено:

- вдосконалення законодавства у сфері колективних переговорів і права на організацію, розповсюдження таких прав на всі організації працівників, включаючи державних службовців, домашню прислугу, сільськогосподарських робітників і працівників-мігрантів;
- вдосконалення структури зайнятості;
- реалізація принципів трипартизму, вдосконалення співробітництва організацій працівників і роботодавців;
- вдосконалення контрольного механізму МОП;
- оптимізація діяльності органів інспекції і регулювання праці;
- організація спеціальних досліджень і проведення навчальних курсів;
- використання інформаційного ресурсу тощо.

Проблематика правового й соціального захисту сільськогосподарських працівників відображається і в доповідях МОП, присвячених Всесвітньому дню охорони праці, який вже традиційно відзначається з метою попередження нещасних випадків і захворювань на робочих місцях у всьому світі.

Так, у доповіді МОП «Просування охорони праці в «зеленій економіці» (2012 р.) вказується на те, що «зелена економіка» стала символом більш стійкої економіки й суспільства загалом, яке зберігає оточуюче середовище для майбутніх поколінь, характеризується справедливістю і не допускає ізоляції яких-небудь груп людей і країн. Перехід до принципів «зеленої економіки» визначається як шлях до стійкого розвитку, що містить три аспекти: екологічний, економічний і соціально-політичний.

Отже, стійке сільське господарство передбачає узгодження таких аспектів, як гігієна оточуючого середовища, економічна життєздатність і соціальна справедливість.

Крім того, стійке сільське господарство відмовляється від використання більшості агрохімікатів і являє собою реакцію на їхнє надмірне

застосування і на вплив, який вони чинять на здоров'я сільськогосподарських працівників, споживачів сільськогосподарської продукції і на оточуюче середовище [7].

У доповіді МОП «Управління ризиками та профілактика у сфері праці в нових умовах» (2010 р.) аналізується питання щодо ризиків і небезпек, властивих сільському господарству. Першочергово йдеться про біологічні ризики й небезпеки застосування біотехнологій, а також про хімічні ризики.

До біологічних ризиків, які можуть негативно впливати на сільськогосподарських працівників, першочергово віднесено вплив мікобактерій, лептоспир, збудників сибірської язви, а також біологічних алергенів. Такі працівники також часто зазнають впливів організмів, стійких до антимікробних препаратів, відходів тваринництва й ендотоксинів, пов'язаних з різними способами утримання тварин. Також вказується на те, що в країнах, що розвиваються, на робочих місцях у сільському господарстві доволі частими є наявність збудників таких ендемічних захворювань, як малярія та туберкульоз. Крім того, в біотехнологічній галузі особливому ризику піддаються працівники, що розробляють нові продукти і генетично модифіковані організми. До хімічних ризиків віднесено використання алергенних, сенсibiliзуючих, карциногенних і мутагенних речовин, а також речовин, що чинять токсичний вплив на репродуктивну систему.

До основних засобів захисту працівників від таких небезпечних факторів першочергово віднесено обмін інформацією про наявні ризики, а також розроблення низки профілактичних заходів, зокрема розвиток національної культури охорони праці, пропаганду здоров'я на робочих місцях тощо [8].

Нормативне значення мають конвенції МОП, які є міжнародними правовими актами. Якщо їх ратифікують держави-члени, вони стають частиною національного законодавства.

Серед чинних конвенцій, присвячених регулюванню сільськогосподарських відносин, виділяються наступні:

- Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві (1969 р.);
- Конвенція МОП № 141 про сільські організації та їх роль в економічному і соціальному розвитку (1975 р.);
- Конвенція МОП № 184 про охорону праці в сільському господарстві (2001р.).

Враховуючи специфіку сучасного регулювання соціально-трудових відносин, слід звернути увагу на те, що велике значення має Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві (1969 р.)(далі – Конвенція № 129).

Відповідно до п.1 ст. 6 Конвенції № 129 завданнями системи інспекції праці в сільському господарстві є:

- забезпечення застосування правових норм щодо умов праці та захисту працівників під час їх роботи, таких як, наприклад, норми щодо тривалості робочого дня, оплати праці, щотижневого відпочинку та відпустки, безпеки праці, охорони здоров'я та соціального забезпечення, зайнятості жінок, дітей та молоді й інші подібні питання, тією мірою, якою інспектори праці повинні забезпечити застосування таких стандартів;
- надання роботодавцям і працівникам технічної інформації та порад щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм;
- повідомлення компетентному органу інформації про недоліки чи зловживання, що не підпадають під дію чинних правових стандартів, і надання пропозицій щодо вдосконалення законодавства [9].

У Рекомендаціях учасників слухань Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості й пенсійного забезпечення від 19.10.2016 спеціально наголошено на тому, що відповідно до конвенції № 81 і № 129 національне законодавство може покладати на інспекторів праці в сільському господарстві консультативні функції або функції контролю за застосуванням правових норм щодо умов життя працівників і їхніх сімей. Проте на сьогодні в Україні державні інспектори праці відповідно до

національного законодавства не мають права здійснювати контроль за застосуванням норм щодо умов життя сільськогосподарських працівників і членів їхніх сімей. Тому Державній службі України з питань праці рекомендовано привести у відповідність з вимогами конвенцій № 81 та № 129 нормативно-правові акти з питань охорони праці та гігієни праці, зокрема щодо здійснення консультативних та інформаційних заходів [10].

Відповідно до п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 141 про організації сільських працівників і їхню роль в економічному і соціальному розвитку (далі – Конвенція № 141), вираз «сільські працівники» означає будь-яку особу, зайняту в сільських районах на сільськогосподарських роботах, в ремеслах або в суміжних професіях. Згідно з п. 1 ст. 5 Конвенції «...кожний член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, ухвалює і здійснює політику активного заохочення цих організацій, зокрема з метою усунення перешкод, що стоять на шляху створення їх, їхнього зростання і здійснення ними законної діяльності, а також припинення законодавчої та адміністративної дискримінації, об'єктом якої можуть бути організації сільських працівників і їхні члени» [11].

Метою цієї Конвенції, як зазначає А. Зенгер, є усунення перешкод до створення, зростання і законної діяльності організацій сільських працівників, а також припинення законодавчої та адміністративної дискримінації цих організацій і їхніх членів [12].

Водночас слід відзначити, що Україна і донині не ратифікувала Конвенцію № 141, що складає значну проблему ефективної реалізації правових приписів і вдосконалення соціально-трудових відносин в аграрному секторі економіки.

Для забезпечення належного стану працезахоронної політики важливе значення має зміст Конвенції МОП № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві, прийнятої у 2001 році (далі – Конвенція № 184).

У п. 1 ст. 4 Конвенції № 184 підкреслюється, що в світлі національних умов і практики та після консультацій із зацікавленими представницькими

організаціями роботодавців і працівників держави-члени розроблятимуть, впроваджуватимуть і періодично переглядатимуть узгоджену національну політику у сфері безпеки та гігієни праці в сільському господарстві. Ця політика спрямована на профілактику нещасних випадків і погіршення здоров'я на виробництві шляхом усунення, мінімізації або управління ризиками в умовах сільськогосподарського виробництва. Слід також звернути увагу на зміст пункту 2 цієї статті, відповідно до якого компетентний орган, відповідальний за реалізацію політики і контроль за виконанням національних правових актів щодо здоров'я та безпеки праці в сільському господарстві, повинен бути призначений національними правовими актами. [13].

За оцінкою фахівців з проблем медицини й гігієни праці, ця Конвенція має виключне значення для України, де за роки незалежності охорона здоров'я населення і санітарний нагляд в сільській місцевості в значній мірі занепали [14, с. 6].

На сьогоднішній день досить важливе значення законів полягає у встановленні правових засад організації та забезпеченні належного функціонування механізму соціального захисту для сільськогосподарських працівників. Такі нормативно-правові акти закріплюють: принципи соціального захисту; права та обов'язки працівників державних служби як суб'єктів права соціального захисту; підстави, умови та форми їх забезпечення; організаційно-інституційні засади соціального захисту тощо.

На цей час питання соціального захисту регулюються цілим рядом законів, які можна умовно розділити на нижчезазначені рівні.

До першого рівня слід віднести законодавчі акти, які є значними для соціального захисту сільськогосподарських працівників, а саме: закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III; «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV; «Про

загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07 2003 № 1058-IV; «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII та інші.

До другого рівня варто, на наш погляд, віднести підзаконні нормативно-правові акти, які можна розділити на загальні нормативно-правові акти, що поширюються на всіх осіб у межах конкретної держави. До них, зокрема, належать акти парламенту (постанови) та акти Президента України (внутрішні, зовнішні, одноосібні, контрасигновані укази), акти центральних органів виконавчої влади (акти міністерств та державних комітетів) та локальні правові акти, які поширюються на сферу трудової діяльності та мають значний вплив на відповідних підприємствах, в установах і організаціях. Прикладом таких підзаконних нормативно-правових актів є наступні: постанови КМУ «Про затвердження Порядку виплати винагород державним виконавцям та їх розмірів і розміру основної винагороди приватного виконавця» від 08.09.2016 № 643, «Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань» від 08.08.2016 № 500; наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності» від 15.06.2015 № 613; постанова Пенсійного фонду України «Про затвердження Порядку призначення, перерахування та проведення страхових виплат» від 19.07.2018 № 11 та інші.

Чинні закони та підзаконні нормативно-правові акти мають велике значення для захисту сільськогосподарських працівників, оскільки вони покликані регулювати досить вузьке коло питань їх соціального захисту, які спрямовані на регулювання процедурних питань, що визначають порядок здійснення тих чи інших заходів соціального захисту сільськогосподарських працівників, реалізації суб'єктами права соціального захисту своїх прав та обов'язків.

Особливої уваги заслуговують підзаконні нормативом-правові акти, позаяк саме вони деталізують та забезпечують розвиток чинних законів і положень з питань соціального захисту сільськогосподарських працівників.

Поряд із підзаконними нормативно-правовими актами, що приймаються у централізованому порядку компетентними органами держави, важливе місце посідають локальні нормативно-правові акти. Важливу думку висловила О.В. Смирнова, яка в своїй роботі досить конкретно зазначила, що вони пов'язані з соціально-партнерською нормотворчою діяльністю, здійснюваною безпосередньо в організаціях між роботодавцем (адміністрацією підприємства, підприємцем) та найманими працівниками. З переходом до ринкових економічних відносин колективний договір, угоди з охорони праці та інші акти сумісної нормотворчості поступово набувають провідного значення в кількісному та якісному (змістовому) розумінні. До локальних нормативних актів належать також накази адміністрацій, прийняті в межах її компетенції [15, с. 45]. З приводу даного питання науковець зазначає, що локальні нормативно-правові акти призначені для регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними, в рамках певного підприємства, установи, організації. До них належать: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки відпусток, графіки змінності, накази тощо.

Д.І. Сіроха в своїй роботі досить конкретно розкрив питання особливостей локальних нормативних актів, де зазначив, що локальні норми, які приймаються власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом спільно з трудовим колективом або за погодженням з профспілковим комітетом, є складовою частиною системи трудового права. Вони повинні бути внутрішньо узгодженими з більш загальними правовими нормами, які займають визначальне місце в ієрархії правових норм.

Локальні норми органічно входять у правові інститути і галузі національного права, багато в чому визначають статус суб'єктів трудових

відносин. Внаслідок цього локальне регулювання відносин на підприємстві, в установі, організації – невід’ємна і важлива складова правового регулювання трудових та тісно пов’язаних з ними відносин. Локальні норми не менше централізованих відображають типові, поширені, усталені трудові зв’язки, вони більш наближені до фактичних трудових відносин і первинні за походженням в ієрархії нормативних актів. Їх слід розглядати не лише як допоміжну ланку централізованого регулювання, а і як найважливіший магістральний шлях розвитку локальної нормотворчості [16, с. 182].

На підставі вищенаведеного можна стверджувати, що локальні акти мають особливе значення саме для захисту прав сільськогосподарських працівників, оскільки охоплюють загальними правилами акти виробництва, які спроможні в повній мірі забезпечувати захист трудових і соціальних прав сільськогосподарських працівників, котрі підпорядковуються загальним умовам трудових відносин, що спрощує та покращує організацію праці, трудову дисципліну, матеріальне стимулювання та сприяє підвищенню продуктивності праці. Локальні нормативно-правові акти приймаються безпосередньо трудовим колективом або профспілковим органом, що представляє інтереси трудового колективу, та власником або уповноваженим ним органом. Трудові колективи здійснюють локальну нормотворчість у формі безпосереднього і самостійного прийняття нормативно-правових актів (про додаткові пільги і переваги за рахунок коштів, виділених на ці цілі) або шляхом затвердження підготовлених власником чи уповноваженим ним органом відповідних положень, наприклад, правил внутрішнього трудового розпорядку. Локальні нормативно-правові акти, прийняті профспілковим органом і власником або уповноваженим ним органом, видаються у формі нормативних договорів і угод. Специфіка сільського господарства є основним об’єктивним фактором, що обумовлює зацікавленість держави у відокремленому регулюванні сільськогосподарських відносин, яке виявляється у наявності численного законодавства.

Чинні закони та підзаконні нормативно-правові акти, які захищають сільськогосподарських працівників, спрямовані на регулювання та охорону праці і здоров'я працівників, дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії в процесі сільськогосподарського виробництва. У Конституції України сформульовано основні принципи, що визначають загальну компетенцію всіх виробничо-господарських формувань, зокрема й сільськогосподарських підприємств. Основний Закон має найвищу юридичну силу і йому повинні відповідати всі прийняті в державі закони та інші нормативні акти. Він містить основні норми, що стосуються державного устрою, повноважень держави в регулюванні господарської діяльності загалом і сільськогосподарського виробництва зокрема. Положення Конституції закріплюють права, свободи та обов'язки громадян, які в повній мірі поширюються на працівників сільського господарства.

Господарський кодекс України встановлює загальні правила діяльності суб'єктів господарювання всіх форм власності, порядок їх утворення, реорганізації та ліквідації. В агропромисловому комплексі ці норми поширюються на державні сільськогосподарські підприємства, конюшні, підприємства матеріально-технічного обслуговування, ремонтно-технічного обслуговування та інші.

Особливого значення для захисту прав сільськогосподарських працівників посідають акти місцевих органів державної влади та місцевого самоврядування, оскільки кожній області України притаманні свої кліматичні та інші особливості, що має велике значення для сільськогосподарських працівників. Крім того, розміщення промисловості та сільськогосподарського виробництва є нерівномірним. Ці обставини впливають на його характер, зміст і спрямованість. Такі питання місцевого значення вирішують органи місцевого самоврядування, адже під час здійснення операційної діяльності виникає низка проблем, які мають бути забезпечені шляхом діалогу між аграріями, органами місцевого самоврядування та центральною владою. Його

результатом повинно стати впровадження таких організаційних, економічних та правових заходів:

- надання працівникам фермерських господарств права вільного вибору напряму господарської діяльності;
- повна власність на результати власної праці;
- зміни в інвестиційній політиці держави;
- спрямування інвестицій, які забезпечують працівникам господарства безпечні умови праці;
- паритетні ціни на продукцію;
- регулювання взаємовідносин між працівниками господарства та керівництвом;
- підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів сільського господарства.

## **1.2 Історія правового регулювання сільськогосподарських працівників**

Одним з найвизначнішим періодів в історії людства визначають неолітичну революцію, оскільки саме в цей період були засновані перші сільські господарства та виникло розуміння поняття «сільськогосподарський працівник». Як зазначають Г.Б. Поляк та А.Н. Маркова, це дало змогу людським громадам перейти від примітивної економіки мисливців і збирачів до сільського господарства, заснованого на землеробстві й тваринництві, тобто ознаменувало перехід від присвоючої до виробляючої економіки. Також один з великих французьких вчених Жан-Жак Руссо в своїх роботах зазначав: «Єдиний спосіб утримати державу у стані незалежності від будь-кого є сільське господарство. Володійте ви хоч усіма світовими багатствами, але якщо вам нічим харчуватися, ви будете залежати від інших. Торгівля створює багатство, однак сільське господарство забезпечує свободу» [17].

Беручи до уваги історію правового регулювання сільськогосподарських працівників, яке відбувалося на території сучасної

України, можемо сказати, що воно було хаотичним та певний час розвивалося без загальнодержавних норм, оскільки при створенні норм та їх регулюванні державні органи значну увагу приділяли саме вирощеній сільськогосподарській продукції.

Розглядаючи розвиток сільського господарства на території сучасної України, можемо здійснити умовну періодизацію розвитку вітчизняного сільського господарства та звернути увагу на поступову зацікавленість державних органів в його регулюванні. На першому етапі слід відзначити Трипільську культуру, яка характеризувалася ще низьким рівнем розвитку сільського господарства та відсутністю промисловості через повну ізолюваність від найбільш розвинених країн, постійні війни з кочовими племенами і сусідніми країнами, велику кількість диких звірів, несприятливий клімат. Найбільш розвинутими галузями сільського господарства в період Трипільської культури вважається бортництво і конярство. Досить важливою видається думка доктора В. Вермут стосовно того, що «одомашнення коней зародилося в західній частині степів і що при його поширенні було багато перехресних зв'язків з дикими кінями» [18]. З цього можна зробити висновок, що одомашнення коней для сільського господарства фактично вперше у світовій історії було здійснено на території України. Даному етапу притаманний досить низький розвиток сільського господарства, а також повна незацікавленість державних органів в його правовому регулюванні через постійні війни та кліматичні труднощі, проте заснування першого сільського господарства мало досить радикальні наслідки для практичної життєдіяльності в умовах осілого способу життя трипільців та появи культури землеробства.

На другому етапі слід зосередити увагу на 1861-1917 рр., які вважаються зародком і становленням перших реформ, пов'язаних з сільськогосподарською працею в Україні. Слід зазначити, що в 1861 році більшість українських земель входила до складу Російської імперії, з чого можна визначити, що першою реформою є селянська реформа 1861 року, яка

складалась з 22-х окремих нормативно-правових актів. На територію України поширювалися дев'ять, зокрема такі: «Маніфест», «Загальні положення», «Положення про устрій дворових людей, що вийшли із кріпосної залежності», «Положення про викуп», «Положення про губернських і повітових по селянських справах установах», «Правила про порядок приведення в дію Положення про селян», три «Місцеві положення про поземельний устрій селян». Дані нормативні акти вирішували певний ряд питань, а саме: особисте звільнення селян від кріпосного права; право звільненого селянина на отримання земельної ділянки; право селянина на укладання викупних угод з поміщиком.

Перше питання сільської реформи передбачає, що поміщицькі селяни наділялись правом на особисту свободу, при цьому поміщик не мав права втручатися в особисте життя звільнених від кріпацтва селян і розпоряджатися ними як особистою власністю. Кожен звільнений селянин отримував загальногромадянські права, до яких належали наступні: укладання договорів, пред'явлення позовів, зайняття торгівлею, володіння майном, зміну місця проживання, зайняття власною сільськогосподарською діяльністю тощо.

Друге питання сільської реформи не було настільки однозначним, оскільки право власності на землю залишалося за поміщиком. У користуванні селян знаходилося лише рухоме майно. Нерухомість, зокрема будівлі, присадибні та польові ділянки, оголошувалася власністю поміщика, що породжувало певне непорозуміння між селянином і поміщиком, позаяк селянин не мав права відмовитися від нерухомого майна, тому на практиці селянин при використанні нерухомого майна поміщика був змушений відбувати панщину або платити за оренду певної земельної ділянки. Проте таке використання нерухомого майна поміщика вважалося тимчасовим, оскільки селянин міг укласти угоду з поміщиком про викуп нерухомого майна.

Третє питання передбачало певний механізм реалізації селянами викупу нерухомого майна поміщика, оскільки за поміщиком зберігалось право на володіння нерухомим майном, що належало йому до впровадженої реформи. Такі дії з боку держави можна розглядати як першу зацікавленість державних органів в захисті майнових прав землевласників. Проте незважаючи на захист майнових прав поміщиків, держава мала забезпечити право селян на викуп земель у поміщика. Тому в реформі були встановлені певні норми, які передбачали, що для одного селянина передавалась певна кількість нерухомого майна. Також реформа обмежувала зловживання селянином правом отримання поміщицької землі. Зокрема, коли у користуванні селянина було більше землі, ніж це дозволялось, поміщик мав право повернути собі частину нерухомої ділянки.

У процесі реалізації механізму отримання селянами права на викуп нерухомого майна поміщика часто виникали суперечності при поділі нерухомого майна та вирішенні інших аграрних питань. Для детального розгляду питань щодо поділу нерухомого майна поміщиків та інших аграрних проблем створювалися «Губернські відомості» та інститут мирових посередників, які склалися з державних чиновників і землевласників. До переходу селян на викуп стосунки між ними і поміщиками регламентувалися Уставними грамотами, на складання та впровадження у життя яких відводилося два роки. Селяни, котрі не уклали з поміщиками викупних угод і не сплатили за свою землю, називалися тимчасовозобов'язаними і мали виконувати ті самі повинності на користь поміщика, що і до реформи.

Загалом нормативно-правові акти реформи 1861 року та урядова політика наступного періоду характеризувалися рядом позитивних та негативних аспектів. Так, скасування кріпосного права в тих умовах російської дійсності другої половини XIX ст. стало першим кроком до формування капіталістичних відносин в Україні. У ході реформи населення України дістало можливість відбудувувати власне сільське господарство, проте наявність у поміщиків великої кількості земельних ділянок не

дозволяло в повній мірі реалізовувати господарське життя селян, що в майбутньому стане однією з причин конфліктів, які призвели до масових протестів селян та буржуазної революції.

Розвиток сільськогосподарських відносин на території України мав досить специфічний вектор розвитку, оскільки зосередження землі в руках заможних селян відбувалося в прихованій формі, тобто заможні господарі змушували працювати на своїх наділах збіднілих унаслідок реформи односельців. Особливо це було характерним для лівобережних та правобережних губерній України, де переважало подвірне, а не общинне землекористування, в результаті чого селяни вважали отримані земельні наділи своєю приватною власністю.

Тому у 1882 році було вирішено створити Селянський поземельний банк, який мав на меті вирішувати питання селян, які отримували невелику кількість земельної ділянки або взагалі не могли викупити земельну ділянку в поміщика, шляхом надання кредитів селянам для придбання землі. Проте такі дії дозволили банку стати монополістом у сфері продажу земельних ділянок, що в майбутньому призвело до встановлення високих цін на землю, що призвело до ще більшого унеможливлення купівлі земельних ділянок селянами та збільшення приватно-власницьких заможних селянських господарств і збереження площі великих поміщицьких господарств.

Також слід відзначити Статут цивільного судочинства 1864 року [19] та Закон «Про обов'язкове застосування звичаєвого права при судових розглядах селянських справ» від 12 липня 1889 року [20], що допускали використання звичаєвого права у родинних, спадкових і земельних правовідносинах, щодо яких немає відповідного законодавчого регулювання. Але на практиці вони довели свою неспроможність у вирішенні проблемних питань правового регулювання земельних відносин.

Дані нововведення показували на практиці досить гостру потребу в повному перегляді чинного законодавства не тільки у сфері сільськогосподарської діяльності, а й у соціальній та економічній. Оскільки

чинні акти не дозволяли в повній мірі реалізовувати правове регулювання земельних відносин, це породжувало монополії серед населення, сприяло збільшенню земельних володінь поміщиків та призводило до підвищення рівня бідності серед селян.

Для покращення соціально-економічного становища в країні царським урядом було створено у 1902 році «редакційні комісії» при Міністерстві внутрішніх справ для уточнення і внесення змін до селянського законодавства, а також «Особливу нараду з потреб сільськогосподарської промисловості», під головуванням С.Ю. Вітте.

Царський Указ «Про доповнення деяких постанов діючого закону, що стосуються селянського землеволодіння і землекористування»[21] від 09 листопада 1906 року, прийнятий на основі ст. 87 Зводу основних державних законів без обговорення в Державній Думі, заклав правові засади аграрної реформи та розпочав реалізацію нової земельної програми. Ініціатором і провідником аграрної реформи був голова Ради міністрів Російської імперії П.А. Столипін.

Закон від 14 червня 1910 року містив у собі значні нововведення порівняно з Указом від 09 листопада 1906 року. Стаття перша закону закріплювала автоматичний перехід всіх сільських общин, утворених до 1887 року без проведення загальних внутрішніх переділів земельних ділянок, у приватне особисте або подвірне володіння незалежно від бажання членів общини. Отже, особиста заява селянина уже була непотрібна, а це на практиці значно прискорювало хід реформи. Стаття 56 встановлювала максимально допустимі розміри надільних земель в одних руках шляхом їх купівлі в межах одного повіту.

Фактично цим законом встановлювалося вільне переселення селян, яке мало знищити значну селянську потребу в землі. Підвищенню переселенського руху сприяв царський указ від 09 листопада 1906 року, який надав можливість селянам при переселенні продавати свої земельні наділи.

Третій етап припадає на 1917-1921 роки. У цьому контексті першочергово слід відмітити Лютневу революцію, внаслідок якої 02 березня 1917 року за згодою між лідерами Тимчасового комітету Державної Думи і керівництвом Петроградської Ради був утворений Тимчасовий уряд на чолі з князем Г.Є. Львовим. Водночас у великих містах України почали утворюватися і діяти Ради робітничих, солдатських і селянських депутатів, а на революційній хвилі народного піднесення 03 березня 1917 року виник загальноукраїнський представницький орган – Українська Центральна Рада, головою якої було обрано М.С. Грушевського.

Перед Тимчасовим урядом постало безліч проблем, зокрема й аграрна. У своїх перших постановах Тимчасовий уряд взагалі не згадує жодним словом про шляхи вирішення аграрного питання, проголошуючи свободу слова, друку, амністію політичним в'язням, негайне зібрання Установчих зборів тощо. Тільки наприкінці березня 1917 року наляканий масовими виступами селян (понад 900 селянських виступів у перші місяці після лютого) уряд, маючи надію заспокоїти розбурхане селянство, у своїй постанові зазначає: «Заповітна мрія багатьох поколінь усього землеробського населення країни аграрна реформа є основною вимогою програм усіх демократичних партій. Вона, безсумнівно, постане на чергу в майбутніх Установчих зборах».

Регулювання аграрних відносин Тимчасовий уряд поклав на Міністерство хліборобства на чолі з А. Шингарьовим, яке співпрацювало з головним і місцевими земельними комітетами: (губернськими, повітовими та волосними), створеними згідно з постановою «Про заведення земельних комітетів» від 21 квітня 1917 року. Того ж дня Тимчасовий уряд видає відозву, у якій ще раз наголошує на «справедливому» розв'язанні земельного питання саме на Установчих зборах, скликаних на підставі загального, рівного, прямого і таємного голосування народу, роз'яснює повноваження земельних комітетів, наказує народу спокійно чекати нового землевпорядкування та застерігає селян від «свавільної діяльності» у

землевпорядкуванні, яка може призвести до «земельної розрухи» і голоду в країні, заспокоює «величних вояків, оборонців рідної землі» і запевняє, що за їх відсутності та без їхньої участі ніхто не буде вирішувати земельного питання у рідній країні.

У цей час більшовицька партія, прагнучи прийти до влади, використовуючи незадоволення селян з приводу відтягування Тимчасовим урядом вирішення аграрного питання, на Сьомій конференції РСДРП (б) закликала селянське населення до організованого захоплення землі у поміщиків. Крім того, партія пролетаріату в «Резолюції в аграрному питанні» від 28 квітня 1917 року постановила вимагати націоналізації всіх земель у державі, а також рішуче боротись як проти Тимчасового уряду, який своїми виступами нав'язує селянам «добровільну угоду з поміщиками», тобто переходом до насильства з боку меншості населення (поміщиків і капіталістів) проти більшості, так і проти дрібнобуржуазних хитань більшості народників і меншовиків соціал-демократів, які радять селянам не брати всієї землі до Установчих зборів.

Але, незважаючи на гасла більшовиків, Тимчасовий уряд і надалі продовжував захищати інтереси поміщиків. Так, головнокомандувач Південно-Західного фронту, що проходив територією України, генерал від інфантерії А. Корнілов 08 липня 1917 року видав Обов'язкову постанову «Про порядок збирання врожаю у зоні фронту». У пункті «А» постанови зазначалося, що Тимчасовий уряд законом від 02 червня 1917 року оголосив увесь врожай хліба державною власністю та наголошувалося на негайному збиранні усього врожаю на території Південно-Західного фронту. Пункт «Б» містив у собі заборонні норми, а також встановлював порядок оплати селянської праці за збирання врожаю на поміщицьких землях. Так, заборонялося: а) перешкоджати збиранню хліба сільськогосподарськими машинами; б) знімати у господарствах полонених, всіх постійних та сторонніх робітників з роботи на полі казенних маєтків, приватних власників та інших господарств; в) насильно захоплювати посіви чи зібраний хліб,

отаву та сіно; г) заважати якимось способом збиранню хліба й засіву трави, а також молотьбі та перевезенню; г) перешкоджати підготовці поля під озимину та засіванню. За невиконання цієї постанови пунктом «В» передбачалося утримання під вартою у в'язниці до шести місяців або накладення штрафних санкцій у розмірі до 300 карбованців. Особи, які здійснили «насильницькі вчинки», підлягали кримінальній відповідальності з відібранням усіх особистих прав і привілеїв та направленням до виправно-арештантських відділень.

12 червня 1917 року Тимчасовий уряд видає нову постанову, яка дозволяла купувати, продавати і заставляти землю сільськогосподарського призначення з дозволу місцевих губернських земельних комітетів, що затверджувався міністром землеробства. Продавати земельне майно з публічних торгів можна було тільки після отримання дозволу від міністра землеробства, який разом з місцевими земельними комітетами мав право знімати це майно з торгів і передавати в тимчасове господарське управління відділень Селянського поземельного банку та Державного Дворянського земельного банку до остаточного вирішення питання щодо цих земель Установчими зборами. Для заспокоєння селян уряд вніс до постанови застереження, що акти про встановлення права власності на землю, які були здійснені після 01 березня 1917 року, ким би вони не здійснювалися і кого б вони не торкалися, не обмежували свободу дії Установчих зборів і не створювали будь-яких винятків та переваг при вирішенні земельного питання також для учасників цих актів.

Водночас, не гаючи часу, УЦР III Універсалом від 07 листопада 1917 року проголосила створення Української Народної Республіки та скасування приватної власності «на землі поміщицькі та інші землі нетрудових хазяйств сільськогосподарського значення, а також на удільні, монастирські, кабінетські та церковні землі».

18 січня 1918 року IX сесія УЦР затвердила Тимчасовий закон про землю, який складався з 33 параграфів, об'єднаних у три розділи: розділ I

«Різні положення»; розділ II «Основні принципи землекористування»; розділ III «Перехідні заходи». Відповідно до розділу 1 проєкту цього Тимчасового земельного акта право власності на всю землю було скасовано. Відповідно до № 4 розд. «Б» Закону земля, призначена для міського користування, належала до компетенції органів міського самоврядування, а «інша земля», до якої входили сільськогосподарські землі, належала сільським гмінам, волостям, повітовим і губерньським земельним комітетам. Згідно зі змістом п. 6 можна виділити такі форми сільськогосподарського землекористування: державне, громадське та приватне. Параграф 9 встановлював норму розподілу для приватного трудового господарства, що означало кількість землі, на якій сім'я чи товариство, що здійснюють господарську діяльність звичайним для своєї місцевості способом, мали б прибутки, необхідні як для задоволення своїх споживчих потреб, так і для підтримки свого господарства, а також норматив не повинен перевищувати кількість землі, яку могли б обробляти члени сім'ї чи товариство. Земля надавалася в користування безоплатно, оподаткуванню підлягав лише «надлишок землі понад встановлену норму». Умови землекористування встановлювалися комунами та сільськими товариствами, які підпорядковувалися земельним комітетам.

Водночас № 19 визначено ефективний напрямок державної підтримки розвитку сільськогосподарських товаровиробників шляхом надання дешевих кредитів. Проте в акті не було визначено джерела формування позичкового фонду, що підірвало задекларовану дію держави.

Відповідно до №№ 20-28 в існуючих власників відбиралася земля понад кількість, необхідну для задоволення власних харчових потреб. Конфісковані землі передавали у розпорядження земельних комітетів для подальшого поділу між малоземельними селянами.

Політику УЦР щодо охорони майна висококультурних господарств у галузі насінництва та племінної справи визначали №№ 31-33 Тимчасового закону про землю. Землі господарств, які не могли бути передані в обробку власникам, щоб не втратити прибутків цих господарств і продовжити свій

розвиток, передавалися земельним комітетам. Останні були змушені розпоряджатися землями самостійно або передавати їх органам місцевого самоврядування чи науково-дослідним установам.

Військові події 1918 року призвели до швидкої евакуації УЦР, а погіршення політичної ситуації було пов'язане із введенням в Україну німецьких і австро-угорських військ (з 18 лютого 1918 року). Німецький фельдмаршал Ейхгорн, щоб не допустити краху насінневої галузі в Україні, 06 квітня 1918 року видає наказ про примусове засівання земель. Це передбачало виконання наступних пунктів: 1) селянин, який забере занадто багато землі і не зможе її обробляти, завдаючи таким чином шкоди Українській державі та людям, буде підданий суворому покаранню; 2) землі, які селяни не зможуть засіяти, передаються поміщикам, яким було доручено засівати лани, при цьому не порушується право законного поділу землі земельними комітетами; 3) у зазначеному випадку селяни не повинні перешкоджати поміщикам засівати лани; 4) ґрунти, які вже розділені земельними комітетами за дорученням органів державної влади, не розглядатимуться з надією, що ці ґрунти будуть засіяні.

Перед розробленням аграрної реформи уряду П.П. Скоропадського довелося врегулювати наслідки реалізації наказу фельдмаршала Ейхгорна про засів ланів. Адже цілком закономірно постало питання, що з відновленням права приватної власності почали виникати суперечності щодо права на весняний врожай між тими особами, які засіяли землю, та тими, чиєю власністю вона була.

Гетьман і Рада міністрів не могли залишити дане питання без вирішення, тому 27 травня 1918 року П.Скоропадський затвердив Закон «Про право на врожай 1918 року на території Української Держави». Перший пункт цього закону передавав право на врожай озимини, посіяної восени 1917 року, власникам цих земель. Врожай з орендованих земель належав орендарям, якщо виконувались умови оренди. Врожай із засіяної у 1918 році землі законодавчо закріплювався за особами, що виконали цю роботу. За це

названі особи мали зробити наступне: повернути власникам землі чи орендарям усі господарські витрати, які ними були зроблені на цих землях після жнив 1917 року; сплатити державні земські податки та повинності за 1918 рік. Врожай із нив, оброблених та засіяних під керівництвом земельних комітетів, але із застосуванням реманенту та насіння, належного власникам чи орендарам, передавався останнім. Вирішення спірних питань покладалося на новостворені особливі комісії, які склалися з голови, що призначався міністром земельних справ, та двох членів (по одному від землевласників та селян).

14 червня 1918 року закон про право на врожай був доповнений новим законом про забезпечення цукрових заводів буряками врожаю 1918 року. Згідно із законом увесь урожай буряків, посіяних на землях цукрових заводів чи ними орендованих, визнавався власністю заводів незалежно від того, ким засіяна земля.

Того ж дня було ухвалено Закон «Про право продажу та купівлі землі поза міськими оселями». Право продажу без обмеження розміру надавалося кожному власникові сільськогосподарських та лісових маєтностей у повітах. Державний земельний банк мав виключне право скуповувати сільськогосподарські та лісові маєтності без обмеження їх кількості, але за умови подальшого розпродажу земельних ділянок на підставах даного закону. Розмір куплених або набутих даруванням земельних ділянок не повинен був перевищувати 25 десятин. Сільськогосподарські товариства мали право придбати земельні ділянки з розрахунку не більше 25 десятин на кожного члена товариства. При цьому на земельні товариства покладалося зобов'язання розмежувати куплену землю між усіма членами товариства протягом двох років. Якщо таке розмежування не було проведене, то це зобов'язання перекладалося на відповідні повітові земельні комісії, рішення яких вважалося остаточним і оскарженню не підлягало. Щоб уникнути зловживань з боку земельних комісій, скарги про порушення нею норм цього

закону подавалися до Генерального суду, який мав право скасовувати відповідну постанову комісії.

До компетенції Міністерства земельних справ належало вирішення питання щодо набування сільськогосподарських та лісових земельних ділянок у розмірах, які перевищують норму (25 десятин), якщо це було викликано громадськими, промисловими або культурно-господарськими потребами, зазначеними у дозволі. Без обмеження розміру земельні ділянки можна було купувати, якщо вони продавалися з прилюдних торгів у разі примусового стягування іпотечних та приватних боргів. В обов'язковому порядку про такі торги банки, судові та інші установи мали повідомляти повітову земельну комісію, яка мала право опротестувати їх заявою, якщо торги проводилися не відповідно до норм даного закону. У разі такого протесту торги припинялися і справа передавалася до відповідного окружного суду. У випадку купівлі землі понад норму 25 десятин її надлишки переходили до державної скарбниці за рішенням суду. Функція нагляду за виконанням норм закону доручалася повітовим і губернським земельним комісіям. Не змінювалося встановлене раніше право спадкування маєтностей як за законом, так і за заповітом. У загальному порядку без застосування норм, встановлених цим законом, підлягали затвердженню купчі і дарчі записи, складені до 31 грудня за старим стилем.

Отже, основна мета закону полягала у регулюванні порядку купівлі земельних ділянок. Передбачалося встановити одноосібне господарювання на селі, а колективне ліквідувати, щоб створити середній клас селян-власників, які стануть опорою гетьманській владі. Проводячи історичну паралель, слід зазначити, що аналогічне завдання мала столипінська земельна реформа, правові норми якої скасовували обов'язкові «земельні общини», а кожному селянинові надавалося право вимагати виходу з общини з виділенням землі в єдиному масиві. Ці заходи дали б можливість створити стан заможних селян-власників.

Обов'язки контролю у сфері внутрішнього життя і праці сільського господарства покладалися на тимчасові земельні комісії відповідно до норм «Тимчасового закону про заходи боротьби з розрухою сільського господарства» від 08 липня 1918 року. Губернські земельні комісії зобов'язані були видавати постанови про примусове використання живого та мертвого сільськогосподарського реманенту, про норми платні за сільськогосподарську працю та про примусове виконання місцевим населенням сільськогосподарських робіт. Серед юридичних наслідків земельних правопорушень були сплата штрафу до 500 карбованців або позбавлення волі строком до трьох місяців. До примусових громадських робіт або позбавлення волі строком до одного року притягувалися ті громадяни, які навмисно псували та знищували посіви, урожай і зібраний хліб. Каралося також свавільне закриття чи припинення за попередньою згодою сільських робіт і підбурювання до таких вчинків.

Подальший розвиток правового регулювання аграрних відносин пов'язаний зі створенням численних земельних комісій, які мали розробити законодавчу базу для проведення аграрної реформи.

У результаті антигетьманського повстання наприкінці 1918 року, яке мало успіх переважно завдяки підтримці широких верств селянського населення, до влади прийшов уряд Директорії. Цілком природно, що об'єктивна необхідність правового регулювання аграрних відносин постала перед новою владою особливо гостро.

Початком упорядкування аграрних відносин було оголошене у Білій Церкві С.В. Петлюрою 16 листопада 1918 року звільнення його з посади Головнокомандувача Українських республіканських військ. Згідно із зверненням нова влада планувала скасувати велику власність на землю і передати її селянам, але за умови їх вступу до лав республіканських військ. Поміщики мали нести юридичну відповідальність за каральні експедиції та накладення контрибуцій на селян під час гетьманства. Також було оголошено про скасування прав П.П. Скоропадського і відновлення прав УНР.

21 листопада 1918 року на підтвердження цих гасел члени Директорії затвердили «Наказ селянам № 1». Першочерговим завданням аграрної справи нова влада вбачала повернення селянам усього майна, незаконно відібраного гетьманським урядом шляхом реквізицій і контрибуцій на користь поміщикам. Для вирішення поставленого завдання планували здійснити такі кроки: волосні управи повинні негайно провести опис живих і померлих поміщиків та орендарів, на користь яким гетьманський уряд здійснював реквізиції чи виплати; взяти на облік цих землевласників і захистити їх; переконатися, що орендодавці не продають землю та не укладають довгострокових договорів оренди; селяни повинні були подавати заяви до волосних управ, де вказуватимуться завдані їм збитки та докладний перелік відібраного у них майна; ці заяви волосні управи мали надсилати до повітових народних управ. Наприкінці наказу цілком доречним в умовах суспільно-політичної нестабільності був заклик нової влади підтримувати порядок і спокій у країні.

«Декрет Правління УНР» від 15 грудня 1918 року заклав основи земельної реформи. У ньому оголошувалося, що верховне розпорядження державним земельним фондом переходить до уряду Директорії. Вся приватна земля, за винятком відробітків і дрібних селянських господарств, передавалася безземельним і малоземельним селянам. Одразу ж був виданий Указ про інвентаризацію УНР, який забороняв продаж, дарування, заставу та оренду землі. Відповідно до нього нотаріусам було заборонено затверджувати земельні договори.

Уряд Директорії, узагальнюючи основні положення попередніх нормативно-правових актів щодо регулювання аграрних відносин, видав «Декларацію Правління УНР» від 26 грудня 1918 року про аграрні відносини. Він не містив нічого нового, оскільки фактично об'єднав формулювання законів, на яких він базувався («Положення № 1», «Інвентарне положення УНР»), за винятком пункту про право першочергового виділення землі тим, «хто вступив до війська РП для боротьби з гетьманством».

Закон «Про землю в УНР» від 08 січня 1919 року складався з трьох розділів: розділу I «Загальні положення», розділу II «Основні закони землекористування», розділу III «Перехідні закони». Положення Закону «Про землю в УНР» об'єднувалися у 36 розділів. № 1 цього акта підтверджував скасування «права приватної власності на всі землі разом з їх водами, наземними і підземними природними ресурсами та лісами в межах УГП». Водночас у п. 2 проголошувалося, що земля стає «власністю народу УНР» і передається державі без викупу. Усі суб'єкти приватних земельних відносин мали право користуватися земельними ділянками лише в розмірах, визначених державою.

Нижня межа землекористування була встановлена Законом № 13 у розмірі 5-6 десятин найкращої землі для середнього трудового господарства. Безземельні та малоземельні селяни з районів, де землі не вистачало, за мінімум праці могли отримати землю в тих місцях, де землі було більше. Малоземельними вважалися господарства, площа яких не задовольняла споживчих потреб їх сімей та потреб для господарювання. Верхня межа землекористування відповідно до Закону № 21 не повинна перевищувати 15 десятин на володіння. Стосовно пісковиків, солончаків, боліт і обсадних місцевостей ця норма (15 дес.) могла бути збільшена рішенням обласної земельної управи за згодою Міністерства народного господарства.

Закон про землю в УНР не визначав терміну землекористування. Лише для земель запасного фонду УНР, які склалися з нероздільної землі і по суті збігаються з сучасними категоріями запасного фонду та запасної землі, громади та сільські товариства могли визначати умови користування. При цьому мінімальний термін оренди земельних ділянок був обмежений 10 роками, що свідчить про обережне ставлення держави до своїх земельних ресурсів. Загалом Закон «Про землю в Українській Народній Республіці» був спрямований на задоволення потреб безземельних і малоземельних селян, що фактично призводило до створення дрібних селянських господарств, адже максимальна норма наділення становила 15 десятин, хоча ним і

передбачалося створення кооперативних хліборобських спілок, але в основному для збереження неподільними культурних господарств.

Водночас уряд Директорії, намагаючись виконати попередні обіцянки щодо додаткового нагородження селян землею за службу в республіканській армії, затвердив Акт «Про додаткове наділення козаків землею» від 18 січня 1919 року. Згідно з його положеннями усім козакам, які перебували на службі в регулярній армії, крім рядової ділянки, визначеної законом від 08 січня 1919 року, негайно виділялася додаткова земельна ділянка розміром від 1 до 2 десятин. Більше того, після закінчення війни кожен із козаків мав право отримати від Державної скарбниці безповоротну позику в сумі 2 тис. грн і ще 2 тис. грн під відсотки на 5 років.

Закон передбачав, що під час військової служби козак мав право орендувати ділянку сам або через свого представника. У разі смерті козака земля переходила до його дружини та дітей, а якщо він не був одружений, то до його батьків, але тільки якщо вони перебували на його утриманні. Акт № 7 встановлював першочергове наділення землею козаків УРА, а вже потім решта землі переходила в користування безземельного та малоземельного трудового населення. Водночас він позбавляв всіх зрадників УНР, дезертирів з УРА, а також усіх засуджених військово-дисциплінарним судом частини, в якій служив козак.

Враховуючи скрутне фінансове становище країни, викликане політичною нестабільністю, що виявлялося в неодноразових змінах уряду, уряд Директорії видав у Проскурові 14 березня 1919 року декрет «Про тимчасове землекористування в 1919 році», яким запроваджувалася продуктова дотація на землю. Відповідно до цього акта місцеві безземельні та малоземельні мали отримати у тимчасове користування землі резервного державного земельного фонду. Якщо ж земля була зайнята під обробіток, селяни повинні були віддавати державі третину врожаю хліба, сплачувати витрати на оранку, які визначала повітова управа, і всі належні державні податки. У примітці до другого пункту декрету зазначалося, що

залежно від місцевих умов, зокрема родючості ґрунту, повітовим управам надавалося право встановлювати плату за користування землею нижчу від однієї третини врожаю.

Водночас листопадова криза уряду Директорії 1919 року стала останнім етапом панування соціалістичних гасел у земельній політиці. Соціально-економічна та політична ситуація в країні вимагала негайного перегляду позиції керівних діячів Директорії з таких питань, як запровадження приватної власності на землю та купівля землі. Лише з початком польсько-українського наступу та утворенням наприкінці травня 1920 року нового коаліційного уряду на чолі з В.К. Прокоповичем земельне питання знову набуло великого значення. Але всі спроби реформувати аграрні відносини виявилися марними. 21 березня 1921 року у Ризі було укладено мирний договір, який передбачав визнання польським урядом більшовицького уряду УСРР, що фактично означало кінець епохи Директорії УНР[22].

Початок четвертого етапу пов'язаний з виданням перших нормативно-правові актів радянської влади у сфері регулювання аграрних відносин. Зокрема 14 лютого 1919 року Всеросійським Центральним виконавчим комітетом було прийняте «Положення про соціалістичний землеустрій та про заходи переходу до соціалістичного землеробства» (далі – Положення про соціалістичний землеустрій).

Істотними рисами Положення про соціалістичне землеустрій є перша спроба правового врегулювання державних і громадських форм землекористування та встановлення чіткого державного управління і контролю за їх діяльністю. Так, у розділах V-VI йшлося про регулювання радянських господарств, а в розділах VII і VIII – сільськогосподарських комун і товариств колективного обробітку землі (далі – ТСОЗ). Відповідно до ст. 2 землі колишніх високорозвинутих сільськогосподарських підприємств з найціннішими посівами і тваринами, а також переробною промисловістю були передані 30 державним господарствам підпорядковується безпосередньо

Національному народному комітету та його місцевим органам влади. Водночас запроваджено жорстку планову систему управління (ст. 41).

Робітників радгоспів прирівнювали до робітників промисловості за єдиного шестиденного робочого тижня. Ніхто з робітників не мав права заводити власне домашнє господарство, тобто не міг мати власної худоби, птиці та городу. Для виконання контрольних функцій у радгоспі обов'язково створювалася контрольна робоча комісія, яка обиралася з числа 3-5 працівників сільського господарства. Відповідно до ст. Положення про соціалістичний землеустрій засідання контрольної робочої комісії мали проводитися не рідше двох разів на місяць. Водночас відповідно до ст. 58 держава зобов'язувалася надати серйозну підтримку радгоспам в організації ветеринарних пунктів, пунктів штучного осіменіння сільськогосподарських тварин, прокатних і насінневих пунктів, поліпшення стану місцевих доріг, агрономічної допомоги тощо.

Не меншу увагу приділяли сільськогосподарським виробничим комунам. Їх Типовий статут був розроблений і опублікований Наркомземом. У ст. 62 Положення про соціалістичний землеустрій уперше у відкритій формі на законодавчому рівні було викладено програмне завдання радянської влади в сільському господарстві – побудова сільськогосподарської промисловості на основі усупільнення засобів виробництва. Тобто створювалася модель колгоспів як типу державного господарства та одного з проявів державних промислових підприємств. Комуни формувалися як перехідна форма до державних сільськогосподарських підприємств. Так, у ст. 64 було чітко зазначено, що інвентар колишніх великих приватних господарств передавався муніципалітетам, якщо він не міг бути використаний для потреб найближчих державних господарств.

Комуни та радгоспи контролювали місцеві державні органи Наркомзему. Статті 67 і 83 закладають основи організаційно-планової системи сільського господарства, згідно з якою місцеві земельні органи затверджували також план гмін. Муніципальні ресурси та продукти, як

правило, обліковувалися та контролювалися. При цьому всі надлишки сільського господарства мали продаватися державі. Місцеві земельні органи могли взяти на себе сортові культури та худобу, призначені для внутрішнього споживання комуні, в обмін на аналогічні продукти нижчої якості без будь-яких дотацій. Отже, комуні не мали права розпоряджатися результатами своєї праці, незважаючи на вочевидь демократичну форму організації господарства.

Якщо вести мову про кооперативні товариства з обробки землі, тоді на них було встановлено дещо інший правовий режим власності, який відрізнявся ступенем її усупільнення. Якщо в комунах майно членів комуні, зокрема земля, підлягало повному усупільненню, то в ТСОЗах мало місце часткове усупільнення, оскільки частина майна членів цих товариств залишалася для обробки землі одноосібних господарств. Водночас відчуження худоби у «заможніших» селян було безоплатним, а в бідніших – платним (ст. 115 Положення про соціалістичний землеустрій). Майно членів ТСОЗу вносили до інвентарного фонду, який за своїми особливостями був прообразом неподільного колгоспного фонду. Відповідно до ст. 18 у разі припинення спільного обробки землі майно інвентарного фонду не могло бути розподілене без згоди земельного староства, що цілком суперечило принципу добровільності суспільного об'єднання та соціал-демократизму. Не маючи права власності, члени ТСОЗу однак мали ряд зобов'язань, зокрема підвищувати родючість ґрунту за рахунок органічних добрив, отриманих від одноосібних селянських господарств, і сплачувати грошові внески на придбання мінеральних добрив. Причому останнє було закріплене у статті 133 положення про повний контроль райземкому за діяльністю ТСОЗ.

Отже, можна резюмувати, що «Положення про соціалістичний землеустрій і шляхи переходу до соціалістичного сільського господарства» як нормативно-правовий акт радянського аграрного законодавства заклало основи подальшого урізноманітнення форм землекористування в бік відчуження, усупільнення власності на землю та нерухоме майно

сільськогосподарських товаровиробників і створення індивідуальних селянських або колективних господарств з виробництва сільськогосподарської продукції.

З метою регулювання внутрішніх відносин колгоспів (комун, артільей, товариств спільного обробітку землі) розроблялися зразкові статuti. Зокрема у 1919 році був розроблений Нормальний статут землеробської комуни, який у зв'язку з впровадженням НЕПу було замінено Зразковим статутом землеробської комуни (1923 р.). Поряд з незначними нововведеннями, які полягали в тому, що майно, передане у власність муніципалітету, попередньо оцінювалося, а сума, на яку було оцінено майно, зараховувалась як внесок члена муніципалітету до його фондів, який повертався до муніципалітету у разі виходу власника або ліквідації муніципалітету в незмінному вигляді, при цьому принцип зрівняльного розподілу доходів залишився.

У 1922-1923 роках були також прийняті зразкові статuti сільськогосподарської артілі та ТСОЗ. Зразковий статут сільськогосподарської артілі (1922 р.) визначав основне призначення артілі — упорядкування і управління спільною земельною ділянкою, спільною працею і засобами учасників поліпшеного сільського господарства. Кожен член артілі мав внести частку (грошима, інвентарем чи іншим майном) і вступний внесок, який не підлягав відшкодуванню при виході з артілі, на відміну від пайового внеску.

Примірний статут ТСОЗ (1923 р.) також визначав мету товариства, яка полягала в збільшенні доходів господарства та його членів шляхом організації спільних польових робіт, спільного використання сільськогосподарської техніки та інших заходів, спрямованих на поліпшення господарства. Відповідно до норм цього статуту майно членів товариства не підлягало усуспільненню. Члени товариства вносили пай, який повертався при виході з товариства, і вступний внесок, який не повертався. Товариство могло створювати усуспільнені засоби виробництва, купуючи сільськогосподарські машини та інше обладнання, що стимулювало

входження в нього так званих буржуазних селян, оскільки вони зберігали приватну власність на засоби виробництва, які перебували в загальному користуванні лише під час виконання основних сільськогосподарських робіт.

Подальший розвиток колективних форм господарювання відбувається у зв'язку з прийняттям спільної постанови ВУЦВК і РНК УСРР «Про сільськогосподарську кооперацію» від 22 серпня 1924 року. Згідно з нормами цієї постанови артіль та комуни були об'єднані як «кооперативні товариства», які набували статусу юридичної особи та могли здійснювати кредитну діяльність. Вони створювалися для спільного сільськогосподарського виробництва на основі використання прогресивніших технологій і засобів виробництва.

З метою організаційно-господарського зміцнення колгоспів спільною постановою ВУЦВК і РНК УСРР «Про організаційно-господарське зміцнення колгоспів» від 21 вересня 1927 року було створено Всеукраїнську спілку сільськогосподарських колективів (Укрколгосп).

У тому ж 1927 році були засновані машинно-тракторні станції (далі – МТС), які відіграли важливу роль у колгоспному будівництві. Правові засади діяльності МТС було встановлено постановою Ради праці і оборони «Про організацію машинно-тракторних станцій» від 05 червня 1929 року. Так, МТС складала матеріально-технічну базу колгоспного будівництва, яка ґрунтувалася на основі договірних відносин. Відповідно до норм постанови ЦК ВКП(б) та РНК СРСР від 25 червня 1933 року Типовий договір МТС із колгоспом прирівнювався до закону, який підлягав обов'язковому і безумовному виконанню як колгоспами, так і МТС. Купувати колгоспам сільськогосподарську техніку було дозволено лише у березні 1958 року згідно із Законом СРСР «Про подальший розвиток колгоспного ладу і реорганізацію машинно-тракторних станцій». Колгоспам надавалася можливість купувати стару сільськогосподарську техніку реорганізованих МТС, а також нову в разі їх платоспроможності. Створенню міцної

матеріально-технічної бази колгоспів сприяла державна політика у сфері розширеного кредитування.

Після XV з'їзду ВКП(б) ВУЦВК УСРР 15 грудня 1928 року були розроблені й затверджені «Загальні основи землекористування і землеустрою», згідно з якими колгоспи і сільськогосподарські товариства виділялися як спецземлекористувачі. Колективні господарства отримали переважне право на одержання землі, крім землі найкраще і зручно розташованої, землеустрій проводився в порядку і за рахунок держави, встановлювалася система пільг і кредитів. У безоплатне користування передано підприємства, споруди тощо, що знаходилися на території колгоспу.

На підтримку процесу колективізації селянського землекористування, оголошеного в УСРР на межі 1920-1930-х років 05 січня 1930 року ЦК ВКП(б) видав постанову «Про темпи колективізації та заходи державної допомоги колгоспному будівництву». Цією постановою ЦК ВКП(б) доручав Наркомзему УСРР за участю колгоспів розробити Примірний статут сільськогосподарської артілі, врахувавши при цьому недопустимість прийому так званих куркулів до колгоспів.

01 лютого 1930 року була прийнята спільна постанова ЦК КП(б)У і РНК УСРР «Про заходи щодо посилення соціалістичної перебудови сільського господарства в умовах суцільної колективізації та боротьби з куркульством», якою скасовано право оренди землі для селянських господарств при колективізації, заборонено використання найманої праці в сільському господарстві, «куркулів» позбавили прав на землю.

Примірний статут сільськогосподарської артілі, прийнятий Центром колгоспного господарства і затверджений Наркомземом УСРР 01 березня 1930 року, законодавчо закріплював принцип добровільності при створенні колгоспів. Разом із усуспільненням усієї землі дозволялося залишати у власному користуванні членів артілей земельні ділянки (сади, городи тощо), дрібний сільськогосподарський інвентар і житлові будинки. До майнових

активів артілі входили неподільний фонд і пайові внески, фонд утримання інвалідів, фонд поточних виробничих потреб, сімейні фонди та фуражні фонди. Встановлювалися також повноваження органів внутрішнього управління аграрного сектора. До повноважень загальних зборів як вищого органу артілі входило вирішення найважливіших справ, обрання правління та ревізійної комісії артілі, затвердження інструкцій щодо їх роботи. Правління артілі було виконавчим органом, який обирався строком на один рік для вирішення поточних справ артілі. Типовий закон також регулював відносини між сільськогосподарською промисловістю та державою щодо сільськогосподарського виробництва, яке ґрунтувалося на договорі.

Подальше правове регулювання сільськогосподарських відносин відбулося на VI з'їзді Рад УСРР у березні 1931 року, де були прийняті постанови «Про радгоспне будівництво» та «Про колгоспне будівництво». Згідно з першою постановою радгоспи визначалися як державні господарства, в яких держава є повним власником з усіма наслідками, що звідси витікають, і з цього погляду вони нічим не відрізнялися від будь-яких інших соціалістичних індустріальних господарств, наприклад від типового заводу. Водночас колгоспами вважалися господарства, які селяни створювали на добровільних засадах, усуспільнювали засоби виробництва та розпоряджалися землею, що належала державі.

На підтримку колгоспного будівництва було прийнято 03 вересня 1932 року постанову ЦВК і РНК СРСР «Про створення стійкості землекористування колгоспів», згідно з якою за кожним колгоспом закріплювалася земля, яка знаходилася в його трудовому користуванні в існуючих кордонах, і заборонялися її переділи. Відтепер кордони землекористування колгоспів не могли змінюватися і при виході селян із членів колгоспу. Таким чином, селянин фактично втрачав свою земельну ділянку, яку передав колгоспу при вступі. У такому випадку він міг отримати земельну ділянку із вільного державного земельного фонду, але в жодному разі не за рахунок фактичного землекористування колгоспів.

Поряд із рядом заходів, спрямованих на укріплення організаційно-господарської діяльності колгоспів, держава намагалася забезпечити і правовий захист колгоспної власності. Так, постановою ЦВК і РНК СРСР від 25 червня 1932 року «Про революційну законність» на місцеві органи радянської влади покладалося зобов'язання притягувати до суворой відповідальності всіх посадових осіб, винних у самовільному розпорядженні майном колгоспів, їх продукцією, грошовими коштами і наданою в їх користування землею. На виконання вищевказаної всесоюзної постанови РНК УСРР 02 листопада 1932 року видає свою постанову «Про заборону оплати коштом колгоспів робіт та витрат, не пов'язаних безпосередньо з колгоспним господарством», якою заборонялося місцевим організаціям на кошти колгоспів утримувати працівників сільських рад та кооперації, сільських виконкомів та оплачувати витрати, не пов'язані з колгоспним виробництвом. Для продовження курсу державної підтримки захисту колгоспної власності було видано постанову ВУЦВК і РНК УСРР від 04 червня 1933 року «Про заборону місцевим органам влади, іншим державним органам та громадським організаціям свавільно розпоряджатися майном, продукцією та грошовими коштами колгоспів». Так, названим органам заборонялося розпоряджатися майном, продукцією, грошовими коштами і робочою худобою колгоспів, вилучати майно колгоспів та зобов'язувати колгоспи виділяти грошові й натуральні фонди на потреби, не передбачені статутами колгоспів та спеціальними постановами уряду, або брати на утримання осіб, що не мали жодного стосунку до колгоспного виробництва. Розпоряджатися майном колгоспів могли лише безпосередньо власники цього майна згідно з чинним законодавством та статутами колгоспів.

Новий Примірний статут сільськогосподарської артiлі був затверджений 17 лютого 1935 року спільною постановою РНК СРСР і ЦК ВКП(б). Відповідно до норм даного статуту земля перебувала у загальнонародній державній власності та надавалася артiлі у безстрокове (довічне) користування і не підлягала ні купівлі-продажу, ні здачі артiллю в

оренду. Стаття 2 передбачала право користування закріпити шляхом видання районним виконавчим комітетом рад державного акта, де чітко зазначалися розміри і точні межі землі, яка знаходилась у користуванні артiлі. Членам артiлі не заборонялося мати в особистому користуванні присадибні земельні ділянки площею від 0,25 до 0,5 га, а в окремих місцевостях – до 1 га. Усуспільненню підлягали робоча худоба, сільськогосподарський інвентар (плуг, сівалка, борона, молотарка, косарка), насіннєві запаси, корми, господарські будівлі, необхідні для ведення артiльного господарства, і всі підприємства з переробки продуктів сільського господарства. Вступаючи до артiлі, кожен член мав сплатити до неподільного фонду вступний грошовий внесок у розмірі від 20 до 40 карбованців на двір залежно від міцності господарства. Розділ VII статуту регламентував організацію, оплату і дисципліну праці. Вся робота у господарстві артiлі виконувалася за рахунок особистої праці її членів відповідно до правил внутрішнього розпорядку, прийнятих загальними зборами (вищий орган управління артiлі). Із членів правління артiлі (виконавчий орган) призначалися бригадири, які очолювали виробничі бригади і при розподілі роботи мали не допускати ніякого кумівства, сімейності та строго враховувати кваліфікацію, досвід і фізичну силу кожного працівника. Розподіл доходів артiлі між її членами відбувався виключно за кількістю вироблених трудоднів кожним членом артiлі. Всі члени артiлі зобов'язувалися берегти колгоспну власність і державні машини, працювати чесно, підкорятися вимогам статуту, постановам загальних зборів і правління, дотримуватися правил внутрішнього розпорядку, дисципліни праці.

На виконання норм ст. 2 Примірного статуту сільськогосподарської артiлі 07 липня 1935 року була прийнята постанова Верховного Суду СРСР «Про видання державних законів про безстрокове (довічне) користування землею для сільськогосподарської артiлі».

У зв'язку з швидкими темпами розвитку колективізації сільськогосподарського виробництва оренда сільськогосподарських угідь

була заборонена. Спочатку це стосувалося переселенців згідно з постановою ВУЦВК і РНК УСРР «Про заборону оренди землі переселенцями» від 21 березня 1931 р., а трохи пізніше – усіх користувачів сільськогосподарських угідь, що було передбачено постановою ВУЦВК і РНК УРСР від 04 червня 1937 року «Про заборону оренди сільськогосподарських угідь».

З метою закріплення результатів колективізації 19 квітня 1938 року було прийнято спільну постанову ВУЦВК і ЦК КП(б)У «Про заборону виключення колгоспників із колгоспів». Нею передбачалося, що більшість виключень з колгоспів були абсолютно безпідставними. Постанова забороняла під будь-яким приводом чистку колгоспів, виключення з колгоспів членів сімей колгоспників у зв'язку з переходом одного з членів сім'ї на тимчасову або постійну роботу на державне підприємство, виключення з колгоспів за порушення правил внутрішнього розпорядку. Особи, винні в порушенні цієї постанови (голови колгоспів, члени правління колгоспів), прирівнювалися до злочинців і притягалися до кримінальної відповідальності.

З метою охорони громадських земель колгоспів від розкрадань і укрупнення колгоспів 27 травня 1939 року була прийнята спільна постанова ЦК КП(б)У і РНК УСРР «Про заходи щодо охорони громадських земель колгоспів від відходів». У пункті 2 цієї постанови зазначалося, що усуспільнені землі колгоспів є недоторканими і їх розмір ні в якому разі не може бути зменшений без особливого дозволу уряду СРСР. Він може бути тільки збільшений.

Під час Великої Вітчизняної війни територія УРСР перебувала під окупацією, тому подальше правове регулювання сільськогосподарських відносин було відновлено після визволення України від фашистських загарбників. Радянська влада відразу ж взялася за відновлення довоєнного колгоспного землекористування. Постановою РНК УРСР від 28 травня 1945 року «Про відновлення державних актів на безстрокове (довічне) користування колгоспами землею та поземельно-заставних книжок у

колгоспах Української РСР, звільнених від німецько-фашистської окупації» покладалися обов'язки на Наркомзем УРСР і виконавчі комітети районних рад депутатів трудящих щодо проведення (не пізніше 01 червня 1945 року) землепорядних робіт, передбачених для відбудови довоєнного сільського господарства, забудови землі та її перезакріплення шляхом державних актів і записів у земельних та іпотечних книгах не пізніше 01 червня 1946 року. Для стимулювання прискорення темпів роботи землепорядників, які успішно виконали та перевиконали річні плани роботи по відновленню законності та земельно-облікової документації в колгоспах, дозволено надавати премії в розмірі від однієї до тримісячної винагороди.

З метою усунення зловживань у майнових відносинах колгоспів була прийнята постанова Ради Міністрів СРСР і ЦК ВКП(б) від 19 вересня 1946 року «Про заходи щодо усунення порушень статуту сільськогосподарської артілі (колгоспу)». На її виконання було затверджено постанову Ради Міністрів УРСР від 28 вересня 1946 року «Про заходи щодо забезпечення виконання постанови Ради Міністрів Союзу РСР і ЦК ВКП(б) від 19 вересня 1946 року».

У післявоєнний період в Україні було продовжено процес перетворення колгоспів на радгоспи. Про зміну існуючого порядку передачі колгоспного майна при перетворенні колгоспів на радгоспи свідчить постанова ЦК КПУ і Ради Міністрів УРСР від 03 травня 1957 р. «Про порядок передачі колгоспного майна при переведенні колгоспів у радгоспи і про порядок розрахунків з колгоспниками». Цією постановою встановлювалася процедура безоплатної передачі майна колгоспів радгоспам, а видатки, пов'язані з виплатою колгоспникам зароблених ними трудовнів, розрахунками з організаціями і погашення заборгованості колгоспів за кредитними зобов'язаннями та іншими платежами, погашалися коштом держави. Перетворення колгоспів на радгоспи здійснювалося відповідно до постанови тільки на суворо добровільних засадах, тобто за бажанням більшості колгоспників.

Заслуговує на увагу і ряд заходів держави, спрямованих на підвищення ефективності сільського господарства, впорядкування закупок державою сільськогосподарської продукції та поліпшення інфраструктури села. Про це свідчать нормативно-правові акти того часу, такі як постанова ЦК КПУ і Ради Міністрів УРСР «Про заходи по зміцненню кормової бази, поліпшення племінної справи, підвищенню продуктивності тваринництва в колгоспах і радгоспах Української РСР» від 09 січня 1965 року, постанова Ради Міністрів УРСР «Про внесення деяких змін в Типовий договір контрактації сільськогосподарської продукції» від 10 серпня 1967 року, Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про участь колгоспів, радгоспів, промислових, транспортних, будівельних та інших підприємств і господарських організацій у будівництві та ремонті автомобільних доріг» від 16 жовтня 1968 року.

27 листопада 1969 року було прийнято новий Примірний статут колгоспу, який складався з 12 розділів. У першому розділі статуту зазначалися цілі і завдання колгоспу, які полягали у зміцненні і розвитку громадського господарства, неухильному підвищенні продуктивності праці та ефективності громадського виробництва. Розділ другий встановлював процедуру прийняття до колгоспу та права і обов'язки членів колгоспів. Членами колгоспу могли бути громадяни які досягли 16-річного віку. Кожному члену колгоспу видавалася Трудова книжка колгоспника єдиного зразка. Порядок користування колгоспами землею визначено у розділі III «Земля та її використання». Кожному колгоспові видавався державний акт на право користування землею, у якому зазначалися розміри і точні межі землі, закріплені за колгоспом, які ділилися на землі громадського користування і присадибні землі. Четвертим розділом «Власність колгоспу» закріплювалося майно колгоспу у його власність та чітко прописувалася правомочність колгоспу розпоряджатися своїм майном за власним рішенням. П'ятий розділ «Виробничо-господарська і фінансова діяльність колгоспу» вперше відокремлював майнову відповідальність колгоспу і його членів за

зобов'язаннями. Форми організації виробництва і праці (дільниці, цехи, ферми, бригади, ланки) встановлювалися у ст. 26 розділу VI «Організація, оплата і дисципліна праці».

У колгоспі застосовувалася відрядна, акордна оплата праці за обсяг виконаних робіт, вироблену продукцію, почасова, почасово-преміальна та інші системи оплати праці. За порушення трудової дисципліни, Примірного статуту колгоспу або правил внутрішнього розпорядку членами колгоспу загальні збори або правління колгоспу могли накласти стягнення у вигляді осуду, догани, суворої догани, переведення на нижчеоплачувану роботу, звільнення із займаної посади, попередження про виключення з членів колгоспу. Розподіл валової продукції і доходів колгоспу визначено сьомим розділом. Так, передбачено було створення за рахунок одержуваного валового доходу власного фонду оплати праці. Наповнивши страхові і перехідні (насінневий, фуражний, продовольчий) фонди колгоспам дозволялося решту продукції реалізувати споживчій кооперації, на колгоспному ринку або використовувати на інші потреби на власний розсуд.

Заходи щодо соціального забезпечення колгоспників зазначені у восьмому розділі. Вони полягали в одержанні пенсій по старості, інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника. Малозабезпеченим сім'ям встановлювалася виплата допомоги на дітей. За рахунок централізованого фонду соціального страхування колгоспників надавалися путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, а також допомога по тимчасовій непрацездатності.

У розділі IX «Культура, побут, благоустрій» встановлювалися заходи, спрямовані на поліпшення культурно-побутових умов життя колгоспників, які полягали у будівництві і обладнанні колгоспних клубів, бібліотек, спортивних споруд, сприянні батькам і школі у правильному вихованні дітей, наданні допомоги органам охорони здоров'я у проведенні у колгоспі лікувальних і профілактичних заходів тощо.

Відповідно до положень розділу X «Підсобне господарство сім'ї колгоспника (колгоспного двора)» сім'я колгоспника (колгоспний двір) могла мати у власності жилий будинок, господарські будівлі, продуктивну худобу, птицю, бджіл і дрібний сільськогосподарський інвентар для робіт на присадибній ділянці, наданій у користування у межах норм, визначених статутом колгоспу.

Одинадцятим розділом «Органи управління і ревізійна комісія колгоспу» визначалася компетенція загальних зборів членів колгоспу, правління колгоспу, зборів уповноважених, голови колгоспу, ревізійної комісії. У XII розділі встановлювався порядок щодо прийняття і реєстрації статуту колгоспу.

Про подальше врегулювання державою питань щодо продажу товаровиробниками сільськогосподарської продукції свідчать постанови Ради Міністрів УРСР «Про порядок прикріплення колгоспів, радгоспів та інших державних господарств до переробних підприємств і приймальних пунктів для здачі сільськогосподарської продукції» від 29 грудня 1970 року та «Про розміри грошових сортових надбавок, що виплачуються колгоспам, радгоспам та іншим господарствам за гібриди і сортове насіння кукурудзи, що продаються державі» від 20 вересня 1971 року.

Порядок надання колгоспам та іншим сільськогосподарським підприємствам земель для тимчасового користування регулювався постановою Ради Міністрів УРСР «Про порядок надання невикористовуваних промисловими, транспортними, лісогосподарськими, іншими несільськогосподарськими підприємствами, організаціями і установами земель для тимчасового користування для сільськогосподарських цілей» від 18 серпня 1983 року.

Утворення Державного агропромислового комітету УРСР (Держагпропром УРСР) як центрального державного органу управління агропромисловим комплексом республіки було закріплене п. 1 постанови ЦК КП України та Ради Міністрів Української РСР «Про дальше вдосконалення

управління агропромисловим комплексом Української РСР» від 10 грудня 1985 року Систему Держагропрому УРСР утворювали агропромислові комітети областей, районні агропромислові об'єднання, колгоспи нарівні з радгоспами та іншими організаціями й установами. Рішення Держагропрому УРСР були обов'язковими для виконання всіма міністерствами і відомствами УРСР, а також установами, об'єднаннями, підприємствами й організаціями.

Закон СРСР «Про кооперацію в СРСР» від 26 травня 1988 року суттєво змінив умови функціонування кооперативного руху, особливо в сільському господарстві. У п. 2 ст. 3 вперше було визначено два основні типи кооперативів: виробничі та споживчі. Позитивним поштовхом для подальшого розвитку сільськогосподарських товаровиробників було закріплення ст. 36 власності колгоспів та інших сільськогосподарських кооперативів. Усе майно сільськогосподарського кооперативу, вироблена продукція та одержані грошові кошти оголошувалися його власністю.

З урахуванням норм Закону СРСР «Про кооперацію в СРСР» було розроблено новий Примірний статут колгоспу, прийнятий четвертим Всесоюзним з'їздом колгоспників 25 березня 1988 року. У ньому повною мірою відображено всі процеси, які відбувалися в політичній, економічній, соціально-культурній діяльності сільськогосподарських підприємств того періоду. Він складався з XII розділів. На відміну від попереднього статуту колгоспи визначалися уже не як суспільна форма соціалістичного господарства, а як кооперативна. Новелою першого розділу є визначення колгоспу як соціалістичного сільськогосподарського підприємства, що діє в умовах повної самостійності і самоврядування, госпрозрахунку і самофінансування на основі демократичних принципів і за сприяння держави. Нормами другого розділу встановлювалися права і обов'язки членів колгоспу. Так, колгоспи вже вправі були при прийнятті в члени колгоспу встановлювати випробувальний строк до трьох місяців. Не допускалося прийняття в члени колгоспу громадян, залучених для виконання тимчасової або сезонної роботи. Відповідно до Закону «Про кооперацію в СРСР»

відтепер член колгоспу одночасно міг бути членом споживчого кооперативу, а у вільний від роботи в колгоспі час брати участь на правах членства в іншому виробничому кооперативі. Порядок землекористування колгоспів залишався практично незмінним. Деяких змін зазнав розділ IV Примірного статуту, де власність колгоспу визнавалася недоторканною і перебувала під захистом держави. Майно колгоспів могло вилучатися тільки за рішенням суду. Стаття 14 забороняла нецільове використання коштів колгоспу.

Відповідно до норм ст. 16 розділу V виробничо-господарська і фінансова діяльність колгоспу здійснювалася на основі принципів соціалістичного господарювання і самофінансування, широкого використання товарно-грошових відносин. Поряд із сільськогосподарським виробництвом колгоспам надавалося право займатися без обмеження й іншими видами діяльності, не забороненими чинним законодавством, а саме: переробкою сільськогосподарської сировини, виробництвом продуктів харчування, товарів народного споживання, торгівлею, ремонтними і будівельними роботами тощо (ст. 17).

Позитивом розділу VI «Організація, оплата, охорона і дисципліна праці» було зрівняння колгоспників у соціальних правах з працівниками державного сектора народногосподарського комплексу СРСР. Рівень оплати праці колгоспників визначався їхнім трудовим внеском і розміром тієї частини валового доходу колгоспу, яка спрямовувалася на оплату праці. Недоброякісно виконана з вини колгоспника робота не оплачувалася або розмір оплати за неї відповідно зменшувався (ст. 36).

Стаття 49 розділу VII Статуту врегульовувала порядок розподілу валового доходу колгоспу. Так, валовий дохід колгосп використовував для розрахунків за своїми зобов'язаннями перед бюджетом і банком, спрямовував на розширення виробництва, оплату праці, здійснення соціальних заходів, а також створення страхових фондів. Колгоспам дозволялося самостійно визначати види, розміри і порядок формування та

використання фондів і резервів. Крім того, державні і кооперативні органи не встановлювали колгоспам нормативів їх утворення.

Розділом VIII вперше було введено новий вид аграрних відносин – відносин соціального розвитку колгоспу, які увібрали в себе подібні відносини, визначені попереднім статутом (1969 р.): спорудження та обладнання колгоспних клубів, бібліотек та інших культурних закладів, спортивних споруд, сприяння батькам і школі у правильному вихованні дітей, організація громадського харчування для колгоспників, надання житлової площі спеціалістам, які її потребують. При цьому відбулося значне розширення змісту відносин соціального розвитку за рахунок розширення будівництва та обслуговування мережі оздоровчих закладів (санаторіїв-профілакторіїв, будинків відпочинку, піонерських таборів), закладів соціального забезпечення (будинків для людей похилого віку та інвалідів), надання послуг у будівництві житла колгоспникам, підготовки кадрів для села за кошти колгоспів тощо.

Особисте підсобне господарство відповідно до норм ст. 57 розділу IX визначалося як складова частина соціалістичного сільськогосподарського виробництва. Відтепер член колгоспу, який мав особисте підсобне господарство, міг на власний розсуд реалізовувати вироблену продукцію за договором з колгоспом, організаціями споживчої кооперації, іншими підприємствами та на ринку. У новому статуті розмір присадибної земельної ділянки встановлювався тільки з урахуванням трудової участі в громадському господарстві, а кількість членів сім'ї вже до уваги не бралась.

У розділі X цього Статуту дещо було розширено права і обов'язки органів управління колгоспом із залишенням їх найменування та структури без змін. Так, наприклад, відповідно до змісту попереднього Статуту (1969 р.) голова колгоспу був наділений правом представляти колгосп у відносинах з державними органами та іншими установами й організаціями, а за статутом 1988 року, крім зазначеного права, додавалися права укладати договори, видавати розпорядження і вказівки, обов'язкові для всіх колгоспників і

працівників, які залучалися за трудовим договором. Стосовно обов'язків голови колгоспу, то, окрім здійснення повсякденного керівництва діяльністю колгоспу та забезпечення виконання рішень загальних зборів і правління колгоспу (Статут 1969 р.), за новим Статутом (1988 р.) додавалися обов'язки забезпечення своєчасного проведення загальних зборів колгоспників і засідань правління та несення особистої відповідальності перед колгоспниками за результати роботи господарства.

Новелою Примірного статуту колгоспу був розділ XI «Припинення діяльності колгоспу», у якому зазначалося, що реорганізація (злиття, приєднання, розділення, виділення, перетворення) та припинення діяльності (ліквідація) колгоспу проводиться за рішенням його загальних зборів у встановленому порядку. Нововведення розділу XII «Прийняття і реєстрація статуту колгоспу» полягало у встановленні місячного строку для подання статуту колгоспу на реєстрацію до виконавчого комітету районної (міської) ради народних депутатів.

У цьому розділі розглянуто найголовніші, найвагоміші нормативно-правові акти аграрного законодавства до початку проголошення незалежності України у 1991 року, за допомогою яких формувався механізм правового регулювання тодішніх аграрних відносин. З проголошенням незалежності розпочався новий етап розвитку аграрного законодавства відповідно до зміни соціальних, економічних, політичних умов розвитку нашого суспільства [23].

П'ятий етап припадає на початок 1990-х років. Впродовж нього розвиток сільськогосподарського (аграрного) законодавства характеризувався значним розширенням змісту аграрно-правових приписів та предмета законодавчого регулювання. Слід відзначити, що більшість аграрно-правових інститутів того часу забезпечувала регулювання виробничих відносин у сфері сільського господарства, а також певною мірою внутрішні організаційні та зовнішньогосподарські відносини.

У цей час відбувався процес удосконалення більшості видів сільськогосподарської виробничої діяльності. Інтенсифікація аграрного виробництва, розвиток міжгалузевих зв'язків у народному господарстві та формування агропромислового комплексу зумовили виникнення нових сфер виробничо-господарських відносин у сільському господарстві та формування нових господарюючих суб'єктів (виробничих сільськогосподарських об'єднань, агропромислових підприємств та ін.). Це призвело до збільшення кола суб'єктів аграрних відносин, виникнення нових інститутів сільськогосподарського (аграрного) законодавства.

З початку 1990-х років відбувається процес «новелізації», що характеризується якісним оновленням змісту нормативно-правових актів, які регулюють сільськогосподарську виробничу діяльність. Він був пов'язаний насамперед з утворенням незалежної Української держави та формуванням нової системи законодавства, оновленням змісту нормативно-правових актів усіх законодавчих галузей.

Істотними особливостями аграрного законодавства в цей період стало також розширення змісту нормативно-правових актів, що пов'язано з виникненням нових суб'єктів аграрних відносин, розширенням предмета аграрного права. Це відобразилося в якісному оновленні нормативно-правових актів аграрного законодавства, поглибленні їх комплексного змісту, збільшенні сфери аграрно-правового регулювання.

Після прийняття Закону України «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [24] від 18 березня 2004 року ключовим напрямом розвитку аграрного законодавства стала його адаптація до законодавства Європейського Союзу.

Майбутній розвиток аграрного законодавства передбачає його систематизацію, зокрема розробку та затвердження кодифікаційного акта аграрного законодавства України. Крім того, істотним напрямом розвитку аграрного законодавства України залишається його адаптація до вимог актів ЄС та СОТ.

Такий напрям розвитку аграрного законодавства зумовлений, зокрема, крім прийняття Закону України від 18 березня 2004 року «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу», набуттям нашою державою з 2008 р. членства у СОТ та поширенням дії на Україну основних правил і принципів міжнародної торгівлі, закріплених у нормативних документах цієї організації (принципу недискримінації, принципу найбільшого сприяння, принципу національного режиму, принципу взаємності тощо).

Особливістю сучасного періоду розвитку аграрного законодавства України є необхідність його адаптації до вимог *acquis communautaire*, напрями якої визначається Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованою Законом України від 16 вересня 2014 р., Угодою про сільське господарство, що є Додатком 1А до Угоди про заснування Світової організації торгівлі від 15 квітня 1994 року [25], й іншими нормативно-правовими актами України та ЄС.

Відповідно до статті 403 глави 17 «Сільське господарство та розвиток сільських територій» розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 року, «сторони співробітничать з метою сприяння розвитку сільського господарства та сільських територій, зокрема шляхом поступового зближення політик та законодавства». Статтею 404 цього акта визначено основні сфери, що охоплюються співробітництвом між Сторонами у сфері сільського господарства та розвитку сільських територій.

Планом заходів передбачено розробку нормативно-правових актів з питань, визначених Додатком XXXVIII до глави 17 «Сільське господарство та розвиток сільських територій» розділу V «Економічне і галузеве

співробітництво» до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 року. Реалізація цих заходів у строки, визначені наведеною постановою Кабінету Міністрів України, матиме важливе значення для зближення аграрного законодавства України та законодавства Європейського Союзу.

Щодо адаптації аграрного законодавства досить важливою видається думка А.М. Статівки та І.А. Шуміла, які в своїй роботі виділяють основні завдання адаптації законодавства: «1) адаптація правового регулювання з надання державної підтримки сільськогосподарським товаровиробникам; 2) забезпечення введення в економічний обіг земель сільськогосподарського призначення й розвиток іпотечного кредитування; 3) стандартизація й сертифікація сільськогосподарської продукції; 4) приведення у відповідність зі стандартами ЄС законодавства про компанії» [26, с. 214].

Відповідно до Звіту про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС за 2019 рік, підготовленого урядовим офісом координації європейської та євроатлантичної інтеграції, план заходів з виконання Угоди про асоціацію на 2020 рік визначає широке коло завдань у сфері сільського господарства за напрямками: стандарти торгівлі рослинами – 138 заходів; політика якості – 26 заходів; стандарти торгівлі тваринами – 14 заходів; стандарти торгівлі – 24 заходи.

Зазначена періодизація становлення та розвитку сільського господарства і його правового регулювання на території України дозволяє зазначити, що правове регулювання сільського господарства як суспільне явище є системною ідеєю, яка в процесі свого розвитку набула значних масштабів та змін завдяки постійно змінюваним законодавчим актам, революціям, нововведенням самого населення, стимулюванню людей до справедливого регулювання їх прав тощо.

### **1.3 Зарубіжний досвід правового регулювання праці сільськогосподарських працівників**

Основним елементом сучасного сільського господарства є трудові ресурси, які забезпечують його належний розвиток та функціонування. Тому досить актуальними залишаються питання, пов'язані з правами сільськогосподарських працівників. Матеріальне благо, задоволення суспільних та особистих потреб вимагають подальшого дослідження та розуміння процесу правового регулювання праці сільськогосподарських працівників. Належна реалізація прав сільськогосподарських працівників на працю повинна сприяти покращенню результатів їх роботи, а тому потребує постійної підтримки з боку керівництва і держави. З практичної точки зору правове регулювання сільськогосподарських працівників є досить складним, оскільки при реалізації прав сільськогосподарських працівників слід враховувати особливості галузі функціонування сільськогосподарських підприємств, а саме: сезонність виробництва та кліматичні умови, кооперацію, спеціалізацію та складність такої спеціалізованої праці, умови та режими праці, роль біологічних факторів, рівень механізації процесів виробництва, стан розвитку виробничої та соціальної інфраструктури сільської місцевості, державну політику в цій сфері, процеси реформування, статус організаційно-правової форми організації господарської діяльності підприємства, розміри аграрного підприємства, стан розвитку та позиціонування на ринку тощо.

Звертаючи увагу на складність процесу реалізації прав сільськогосподарських працівників, слід вести мову про їх реалізацію в найбільш розвинених аграрних країнах. З огляду на суспільно-політичну орієнтацію України та її прагнення до євроінтеграції напрями майбутнього розвитку аграрного законодавства України передбачають подальшу адаптацію його до законодавства Європейського Союзу.

Пріоритетним напрямом розвитку аграрного законодавства України є його адаптація до законодавства ЄС та гармонізація із законодавством

європейських держав, що відповідає положенням Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства ЄС» від 18 березня 2004 року, адже адаптація законодавства України до законодавства ЄС є визначальною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу.

Зростання ролі правового регулювання аграрних відносин стало підставою для висловлення в аграрно-правовій науці ідеї щодо можливості запозичення міжнародного досвіду правового регулювання у провідних країнах світу.

У цьому контексті варто виділити думку О.В. Алейнікова, який зазначає, що система механізмів державного регулювання аграрної сфери в розвинених зарубіжних країнах характеризується не стільки стимулюванням виробництва, скільки вирішенням соціальних завдань – підтримкою рівня доходів фермерів, розвитком сільської інфраструктури й природоохоронних заходів. Що стосується політики державного регулювання аграрного сектора в Україні, то вона повинна в сучасних умовах стосуватися насамперед стимулювання вітчизняного виробництва сільськогосподарської продукції та реалізації експортноорієнтованої стратегії його розвитку, що буде поштовхом для зростання всієї економіки країни і на цій основі підвищення рівня життя населення України [27, с. 136].

Дане дослідження вказує на необхідність дослідження досвіду аграрного правового регулювання розвинених зарубіжних країн, оскільки жодні ринкові перетворення не зможуть підтримувати умови існування сільського господарства, якщо не будуть проводитися цілеспрямовані перерозподіли значної частини національного доходу на підтримку і розвиток сільського господарства. Тому основним фактором належної реалізації аграрної сфери в провідних країнах є особливості державної економічної політики, яка визначає можливості застосування організаційних підходів до державної підтримки, субсидювання вітчизняних сільськогосподарських працівників.

О.М. Згурська вважає, що важливим етапом на шляху поглиблення торговельних відносин між Україною та ЄС має стати орієнтація на європейську модель агропромислових комплексів, що прискорить наближення вітчизняного агропромислового сектора економіки до рівня європейських стандартів, його адаптацію до спільної аграрної політики ЄС, а також сприятиме зростанню чисельності нових країн-членів ЄС як повноцінних учасників агропродовольчого ринку. Таким чином, подальші дослідження в цьому напрямі мають бути спрямовані на розробку заходів щодо формування системи ефективних інноваційних стратегій диверсифікації підприємств на засадах збалансованості зовнішнього та внутрішнього векторів розвитку з урахуванням економічних, геополітичних та соціальних особливостей співпраці з ЄС [28, с. 6].

На підставі вищезазначеного можна стверджувати, що сільськогосподарські підприємства мають велике значення для агропромислового комплексу та слугують основним чинником народного господарства, який залежить від належної реалізації державної політики. Звертаючи увагу на те, що Україна посідає одне з основних місць серед найбільших аграрних країн, досить важливо забезпечити подальше дослідження сукупності інноваційного ресурсного потенціалу, що спрямований на досягнення загальних, стратегічних і тактичних цілей диверсифікації підприємства шляхом реалізації обраних інноваційних стратегій найбільш провідних країн світу.

Слушною видається думка В.В. Русанюк стосовно того, що саме система державної підтримки суб'єктів аграрного підприємництва має бути спрямована на формування умов для їх інтеграції в систему суспільних аграрних відносин, оскільки через обмеженість ресурсного потенціалу їхні позиції на ринку нестійкі. Успішність аграрного підприємництва в країнах ЄС зумовлена комплексним підходом до його розвитку, що відображено у державних стратегіях і програмах.

Доведено, що кожна країна обирає оптимальне співвідношення між різноманітними інструментами підтримки підприємництва залежно від національних особливостей розвитку аграрного сектора та пріоритетних цілей агропродовольчої політики. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою диверсифікованих джерел фінансової підтримки суб'єктів аграрного підприємництва.

Враховуючи досвід використання існуючих механізмів державної підтримки сільського господарства в країнах з ринковою економікою, зокрема в Німеччині, можна зробити висновки щодо удосконалення напрямів державної підтримки вітчизняного аграрного сектора. На нашу думку, підвищення ефективності державної підтримки сільського господарства в Україні можна забезпечити за рахунок:

- збільшення обсягів державної підтримки тих товаровиробників, які виробляють переважну частину основної сільськогосподарської продукції, проживають у сільській місцевості та розвиваються за рахунок доходів, отриманих від роботи в сільському господарстві;
- реалізації цільових програм через фінансування окремих видів діяльності сільськогосподарських виробників із використанням механізму контролю та застосуванням санкцій (за необхідності);
- переходу на використання переважно економічних методів державного регулювання галузі;
- дотримання принципу конкурентності при наданні державної підтримки з метою забезпечення однакових умов господарювання для усіх суб'єктів аграрного ринку [29, с. 127].

Дане твердження є досить переконливим, оскільки досвід реалізації механізмів державної підтримки аграрного підприємництва у країнах ЄС є одним з найбільш досконалих. Беручи до уваги те, що українське сільське господарство працює значно нижче свого потенціалу, першочергово слід запозичити ідеї щодо забезпечення продовольчої безпеки та підвищення рівня життя сільськогосподарських працівників, позаяк саме на ці питання

звертає увагу європейська практика, яка передбачає систему інструментів державної підтримки, використання яких є нині актуальним.

Розглядаючи зарубіжний досвід, слід зазначити міжнародні норми, якими користується кожна країна для розвитку аграрних відносин та формування національної системи аграрного законодавства і в яких закріплені основні принципи міжнародного економічного права. До них, зокрема, належать наступні: Статут ООН від 26 червня 1945 року [30], Декларація про принципи міжнародного права, щодо дружніх відносин і співробітництва відповідно до Статуту Організації Об'єднаних Націй від 24 жовтня 1970 року [31], Хартія економічних прав і обов'язків держав від 12 грудня 1974 року [32], Декларація про встановлення нового економічного порядку від 01 травня 1974 року [33] та інші акти.

Розглядаючи міжнародний досвід правового регулювання сільськогосподарських працівників, значну увагу слід приділити найбільшим аграрним країнам, до яких країн слід віднести Сполучені Штати Америки, Бразилію, Австрію, Великобританію.

Розглядаючи досвід Сполучених Штатів Америки (далі – США), слід зазначити, що сільськогосподарські працівники часто стикаються зі зловживаннями з боку недобросовісних роботодавців. Вони дуже часто працюють на роботодавців, які порушують закони про мінімальну заробітну плату або практикують інші форми крадіжки заробітної плати, працюють у нездорових або небезпечних умовах або змушені жити в дуже неякісному житті. Зловживання зайнятістю в сільському господарстві важко подолати, оскільки сільськогосподарська робота не охоплюється багатьма важливими засобами захисту праці, якими користується більшість інших працівників цієї країни. Проте сільськогосподарські працівники покладаються на деякі положення Федерального закону просправедливі трудові стандарти (FLSA) та Закону про захист мігрантів та сезонних сільськогосподарських працівників (AWPA) з метою забезпечення мінімального рівня свого захисту. Ці закони та їх вплив на життя фермерів детально описані нижче.

FLSA, прийнятий 1938 року, гарантує більшості працівників мінімальну заробітну плату за кожну відпрацьовану годину. Він також передбачає оплату понаднормової роботи, вимагаючи, щоб більшість працівників, які працюють більше 40 годин на тиждень, отримували в півтора рази звичайну оплату за кожну годину понад сорок годин на тиждень. Крім того, FLSA вимагає від роботодавців дотримуватись вимог до обліку, включаючи ведення обліку заробітної плати працівників

До 1966 року FLSA не передбачав захист сільськогосподарських робітників. Нині ж його положення передбачають мінімальну заробітну плату та ведення обліку для більшості сільськогосподарських працівників і роботодавців. Працівники сільського господарства, які отримують відрядну, а не погодинну оплату, мають право на отримання мінімальної заробітної плати. Їх середній заробіток повинен бути достатнім для отримання середньої погодинної заробітної плати, щонайменше еквівалентної мінімальній заробітній платі. Однак положення FLSA про оплату понаднормової роботи досі не застосовуються до сільськогосподарських працівників. Крім того, багато сільськогосподарських робітників, зайнятих на невеликих фермах, тобто підприємствах, на яких працює менше семи працівників за календарний квартал, не захищені положеннями FLSA про мінімальну заробітну плату [34].

FLSA передбачає засоби захисту дитячої праці, але вони забезпечують нижчий рівень захисту сільськогосподарських працівників порівнянні з іншими працівниками. Відповідно до закону довиконання завдань, визначених DOL як «небезпечні», допускаються особи, які досягли 18 років. У сільському ж господарстві вік складає 16 років, хоча дана галузь є однією з трьох найбільш небезпечних. За іншими показниками охорона дитячої праці в сільському господарстві також нижча, ніж в інших галузях. Наприклад, для більшості робіт нормальний мінімальний вік становить 16 років (за деякими винятками), але в сільському господарстві він становить 14

років (за багатьма винятками). Крім того, у сільському господарстві менше обмежень на кількість годин, які дітям дозволяється працювати.

Наступним є Закон про захист мігрантів і сезонних сільськогосподарських робітників 1983 року

Закон про захист мігрантів і сезонних сільськогосподарських робітників (AWPA/MSPA) вважається основним Федеральним законом про зайнятість сільськогосподарських працівників. Хоча даний нормативний акт не надає працівникам сільського господарства право вступати в профспілки або брати участь у колективних переговорах, він все ж містить деякі важливі засоби захисту.

AWPA визначає такі вимоги: роботодавці сільського господарства повинні розкривати умови найму до його початку та дотримуватися цих умов; роботодавці, використовуючи підрядників на фермах («FLC» або «керівники екіпажу») для найму, контролю або транспортування сільськогосподарських працівників, повинні підтвердити, що FLC зареєстровані та мають ліцензію Міністерства праці США; постачальники житла для сільськогосподарських працівників повинні відповідати місцевим і федеральним житловим стандартам; транспортники сільськогосподарських робітників мають використовувати транспортні засоби, які відповідають основним федеральним стандартам безпеки та застраховані. Як і FLSA, AWPA не поширюється на дрібних роботодавців.

Раніше роботодавці сільського господарства намагалися через втручання Конгресу суттєво послабити захист та правозастосування AWPA. Вони лобіювали свої інтереси через торгові асоціації та інші товарні організації. Законодавчі пропозиції були спрямовані на зниження вимог безпеки до транспортування та житла працівників сільського господарства, послаблення правоохоронних механізмів та вузьке визначення трудових відносин, щоб виробники не несли відповідальності як роботодавці за порушення трудових прав. Вимоги сільськогосподарських роботодавців

щодо внесення змін до АWPA є не виправданими. Замість того, щоб ослабити, АWPA та забезпечення АWPA слід посилити [35].

Розглядаючи правове регулювання сільськогосподарських працівників Сполучених Штатів Америки, слід відзначити певний баланс влади між працівниками та роботодавцями, що надає можливість сільськогосподарському працівнику на висловлення протесту щодо його прав та надання пропозицій для вдосконалення його робочого місця. Передбачені норми мають велике значення для запозичення, оскільки їх реалізація передбачає:

- удосконалення справедливої заробітної плати,
- забезпечення безпечних умов праці,
- забезпечення безпеки та гідних санітарних норм,
- використання процедури розгляду скарг, яка дає їм можливість подавати скаргу, коли їхні права порушуються.
- засудження будь-якого жорстокого поводження з сільськогосподарськими працівниками та будь-якої співучасті у цьому;
- реалізацію належного ставлення роботодавців до сільськогосподарських працівників та їхніх сімей з гідністю та повагою; зокрема корпоративні переробники, роздрібні торговці харчовими продуктами та ресторани несуть відповідальність пропорційно до влади, якою вони володіють, за поводження з працівниками у своїх ланцюгах поставок;
- реалізацію політики, яка гарантує, що сільськогосподарські працівники не можуть бути відокремлені від власних сімей;
- проведення щорічної конференції для надання пропозицій щодо змін та удосконалення законодавства як спеціальної ініціативи, розробленої сільськогосподарськими працівниками, котрі посилаються на закони, що захищають права та забезпечують фінансування, необхідне належне виконання законів, які захищають права, здоров'я та безпеку працівників сільського господарства;

– ініціювання закликів на щорічних конференціях, особливо там, де живуть і працюють сільськогосподарські працівники, щодо використання окремих впливових осіб та інституційних ресурсів для визнання права працівників сільського господарства на участь в управлінні підприємствами сільськогосподарської галузі, включаючи представництво та добросовісні переговори;

Значну увагу слід приділити практиці Бразилії, яка складається з експлуатації сільської діяльності. Її економіка протягом тривалого часу була переважно сільською через селянську експлуатацію та сільськогосподарську монокультуру. Але й нині продукція сільського господарства складає значний відсоток у валовому внутрішньому продукті (ВВП) цієї країни.

Проте специфічне законодавство, яке регулює роботу на селі, було відредаговано досить пізно, залишивши скупе законодавство, яке відповідало б регулюванню деяких видів діяльності, пов'язаних із трудовою діяльністю в селі.

Цивільний кодекс 1918 року першим розглядав деякі види договорів, які стосувалися робіт у сільській місцевості: договори службової оренди, підрядні роботи та сільське товариство.

Для узагальнення ситуації достатньо проаналізувати опубліковану в 1943 р. Консолідацію трудових законів – CLT, яка виключала роботу на селі зі сфери її застосування, що підтверджується її ст. 7-е, «б».

Проте CLT адаптувався до потреб сільських працівників і перетворював права міських робітників на права та гарантії сільських працівників.

До 1963 р. деякі положення CLT вже частково виконували роль захисту сільських службовців, в рамках цієї ролі можна згадати положення про мінімальну заробітну плату (ст. 76), відпустки (ст. 179), попереднє повідомлення (статті 491-497) та загальні правила трудового договору (статті 442-467).

Сільські працівники можуть вільно об'єднуватися в організації з метою сприяння їх економічному та соціальному розвитку відповідно до Конвенції № 141 МОП, затвердженої Законодавчим декретом 02 квітня 1993 року.

Статтею 58 CLT визначено робочий день дослівно таким чином: «Звичайний робочий час для працівників будь-якої приватної діяльності не перевищуватиме восьми годин на день за умови, що ніяких інших обмежень прямо не встановлено».

Закон 605 від 14 січня 1949 року регулював час відпочинку. Відповідно до ст. 1 цього акта кожен працівник має право на оплачуваний тижневий відпочинок тривалістю двадцять чотири години поспіль, бажано в неділю та в межах технічних вимог компаній, у цивільні та релігійні свята, відповідно до місцевих традицій [36].

У цьому ж законі, який передбачав оплачуваний щотижневий відпочинок та виплату заробітної плати у державні та релігійні свята, проголошено рівність міських і сільських службовців, що випливає з його ст. 2, де видані настанови передбачали включення сільських працівників до числа службовців.

У 1950-х роках тиск сільських жителів, які заявляли про свої права як і робітники, посилювався, що актуалізувало питання стосовно аграрної реформи.

Внаслідок цього у 1963 р. було прийнято Статут сільських робітників, який забезпечував низку заходів щодо захисту прав сільських трудящих [37].

Статут мав короткий термін дії, оскільки був скасований у 1973 році Законом № 5889, який гарантує сільським працівникам, враховуючи їх особливості, майже всі права, що випливають із CLT.

Водночас з огляду на широту закріплених у статтях 47 та 53-59 Конституції республіки понять «робота» та «працівник» застосовність правового регулювання до сільської праці видається безперечною і має юридичний чи конституційний характер.

Неоюхідно також сказати, що навіть при повній застосовності норм КЗпП до сільської праці єдиним і загальним документом, який регулює це питання, є найдавніша постанова про трудове регулювання (PRT) для сільського господарства 1979 року, опублікована в *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 21/79, 1ª Série, від 8/6/791. Цей акт, будучи ієрархічно нижчим від закону джерелом права, повинен мати відповідні норми, сумісні з вищезазначеними та вищими джерелами права. Те саме стосується різних існуючих колективних договорів та відповідних розпоряджень про розширення [38].

Тому ми маємо нормативну базу для сільської оплачуваної або залежної роботи, яка складається із загальних правових норм, явно не орієнтованих на специфіку цієї галузі. До цього специфічного акта з майже 40-річним терміном дії додано кілька колективних трудових договорів і розпоряджень про продовження.

Слід додати, що відносно невелика кількість працівників у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві та рибальстві та втрата їх ваги в структурі зайнятого населення серед найбільш кваліфікованих працівників, особливо в періоди 2011-2013 та 2013-2015 років, служило виправданням або принаймні поясненням малої уваги, приділеної законодавцем більш конкретному правовому регулюванню цієї сфери діяльності.

Крім того, нові форми договору, закріплені в КЗпП на додаток до строкових, певних або невизначених контрактів, а також з урахуванням сільськогосподарських робіт, зокрема сезонних робіт, практично не передбачають числового або статистичного виразу.

Так, періодичний трудовий договір, передбачений статтею 157, являє собою відповідний різновид безстрокового трудового договору. Але він здатний регулювати діяльність, що характеризується мінливістю інтенсивності або навіть її переривчастістю як у сфері сільського господарства, так і туризму, і відповідає Зеленій книзі з трудових відносин. У

2013 році вона охопила 2039 працівників, а у 2014 році – 2154 працівники, більше половини з яких були кваліфікованими та напівкваліфікованими.

Достатньо зазначити, що дуже короткостроковий трудовий договір за умовами пункту 1 вищезгаданої статті 142 КЗпП навіть не вимагає письмової форми, а лише передбачає обов'язок повідомити соцзахист про його укладення хоча б у електронній формі. А трудовий договір з перервами, хоча його письмова форма є обов'язковою, вимагає лише двох елементів (ідентифікації сторін та їх відповідного місця проживання та вказівки річної кількості робочих годин або повних робочих днів).

Можна сказати, що навіть ці вимоги, які мають формальний характер, буде важко виконати працівникам і роботодавцям, особливо окремим особам, зокрема тим, які характеризуються низьким рівнем освіти.

Але безсумнівним є те, що ці юридичні вимоги необхідні для того, щоб гарантувати відсутність зловживань при укладенні договірних форм вираженої тимчасовості чи нестабільності. І головне питання полягатиме не в його ліквідації чи скасуванні, а в забезпеченні мінімальних умов, необхідних для його виконання.

Важливо також мати на увазі, що згідно зі статистичними даними апарату Мінпраці та соціальної солідарності у 2014 році була сформована вся галузь сільського господарства, тваринництва, полювання, лісового господарства та рибальства.

Все це означає, що згідно з класифікацією статті 100 КЗпП переважна більшість бізнес-структур в аграрному секторі є мікропідприємствами, крім того, залишається дуже значна кількість індивідуальних виробників.

Однак слід також зазначити, що сільське господарство, засноване на індивідуальній власності дрібного селянина або навіть невеликого сільськогосподарського підприємства, яке базується на ручній роботі або використанні найпростіших технологій, зазнало значних змін, особливо за останні 10 років. Цей висновок можна зробити, спостерігаючи концентрацію власності в набагато більших бізнес-одиницях, зростаючу індустріалізацію

різних секторів і поступове впровадження нових технологій у різних сферах (від зрошення до внесення добрив, та боротьби з хворобами і шкідниками). Даний процес характеризується подальшим підвищенням продуктивності та конкурентоспроможності цієї галузі. Однак цей сектор характеризується й досі помітною нестачею молоді,

Таким чином, слід зазначити, що сільськогосподарські працівники мають привілей, оскільки вони захищені не лише Федеральною конституцією та Кодексом законів про працю, а й спеціальним Законом № 5889 від 1973 року, який захищає їх права під час здійснення сільської діяльності. Трудовий договір у сільській місцевості регулюється не трудовим законодавством, а цивільним законодавством, зокрема статтями 1391 і 1395 ЦК 1867 року.

Далі необхідно також наголосити, що, незважаючи на всю специфіку і всі притаманні труднощі, трудові відносини в сільському господарстві Бразилії мають позитивні моменти, які можуть бути запозичені для удосконалення правового регулювання сільськогосподарських працівників в Україні.

Отже, з цією метою можуть бути запозичені наступні норми:

1) перевірка щодо укладання та наявності постійних трудових договорів для всіх ситуацій виконання та задоволення постійних трудових потреб;

2) використання колективних переговорів між профспілковими об'єднаннями працівників сільського господарства та роботодавцями або бізнес-асоціаціями в галузі як способу подолання та оновлення основних нормативних актів, які вже є застарілими. Визначення відповідного правового та трудового режиму сільськогосподарських працівників з точки зору «мінімальних нормативних рівнів» щодо оплати праці, годин роботи, умов охорони праці на роботі, а також (це особливо актуальне питання в наш час) режимів зміни робочого місця;

3) розширення застосування режимів тимчасового або періодичного найму, але лише у випадках, які, незважаючи на це, різноманітні та досить широкі, у яких перевіряються відповідні законодавчі вимоги;

4) суворе переслідування та санкції за всі незаконні форми найму працівників і безперервні протиправні та навіть злочинні дії проти осіб, відповідальних за ситуації рабства чи еквівалентного рабству чи неформальної або підпільної роботи;

5) обмеження та перевірка використання постачальників послуг та компаній, що працюють на тимчасовій основі, лише в ситуаціях, коли таке використання має суворе юридичне обґрунтування, а також ефективна активація «каскадної відповідальності» різних компаній (підрядників та бенефіціарів) у питаннях відповідальності, а саме за виплату винагороди і за виконання зобов'язань щодо сприяння та охорони праці.

Передбачене запозичення норм дозволяє вирішити певний ряд питань, що формують і обумовлюють повсякденну реальність сільськогосподарських працівників, які на сьогоднішній день неможливо продовжувати ігнорувати. Зокрема мова йде про наступні питання:

1) забезпечення стратегічної ролі сільського господарства в Україні на основі самодостатності, а саме продовольчого суверенітету, гарантуючи українському населенню постачання в достатній кількості основних продуктів харчування для їх існування;

2) зменшення виїзду за кордон професійних спеціалістів в аграрній та сільськогосподарській діяльності;

3) належне регулювання організації національного сільськогосподарського виробництва в Україні та у виробничому секторі із зазначеними вище характеристиками, об'єднання виробників у кооперативні структури, які дозволяють сільськогосподарським працівникам мати доступ до збільшення матеріально-технічних та фінансових можливостей, необхідних для розвитку своєї діяльності.

Таке урегулювання не може не супроводжуватися іншими політичними, адміністративними та навіть фіскальними заходами як інструментами стимулювання розвитку сільськогосподарської діяльності, а саме не лише через підтримку організаційної структури з державною службою та допоміжними службами, близькими, доступними й ефективними, які допомагають виконувати бюрократичні вимоги щодо різних аспектів діяльності та фактичного дотримання правил та норм, а також заходи позитивної дискримінації на користь структур та організацій, які вирішують оселитися в районах, що вважаються стратегічно важливими, здійснювати там виробничу діяльність та створювати робочі місця, сприяючи таким чином розвитку цієї конкретної географічної території та країни в цілому, а також боротьбі з опустелюванням і залишенням більш внутрішніх регіонів.

Розглядаючи досвід Австрії в правовому регулюванні сільськогосподарських працівників, зазначимо, що трудові відносини в Австрії можуть укладатися як на певний, так і на невизначений строк. Трудові відносини, укладені на певний період, припиняються, коли закінчується строк, на який вони були укладені. В інших галузях економіки терміни зазвичай характеризуються датою закінчення, але в сільському господарстві це відбувається інакше. У випадку тимчасової зайнятості часто немає фіксованої дати закінчення, вона визначається кінцем певних періодів виробництва. Наприклад, звичайними є такі дати закінчення, як «кінець сезону» або «кінець збору врожаю». Тому припинення трудових відносин має бути об'єктивно визначеним. Тоді одностороннє розірвання через повідомлення більше неможливе раніше цієї дати.

Службове свідоцтво є документом, що підтверджує зміст трудового договору, який має бути виданий у всіх випадках, коли письмовий трудовий договір не укладено. Однак службовий лист може документувати лише ті частини контракту, які фактично були предметом угоди. Сервісний сертифікат сам по собі не є договором. Вимоги до службового сертифіката визначені відповідними правилами сільськогосподарських робіт. Зразок

службової книжки можна знайти в Додатку VII до колективного договору фермера для Нижньої Австрії.

Таблиця оплати праці працівників у господарствах в основному поділяється на ставки для синіх комірців і білих комірців. Центральною частиною є таблиця заробітної плати робітників. При цьому розрізняють чотири категорії, які ґрунтуються на змісті виконуваної діяльності. У кожній категорії існують різні ставки заробітної плати залежно від формальної кваліфікації працівника (рядовий/кваліфікований робітник/майстер). Кваліфікації, які можна використовувати в узгодженій діяльності, є вирішальними. Це не обов'язково має бути сільськогосподарська кваліфікація, але, наприклад, можна також враховувати підготовку техніка сільськогосподарської техніки. Також не має вирішального значення, чи хотів роботодавець зайняти посаду кваліфікованим працівником. Якщо кваліфікація є і вона актуальна, її потрібно враховувати.

Для працівників 1-4 категорій заробітної плати обов'язкова щомісячна надбавка, яка наразі становить 117,88 євро. Скільки додаткових виплат покриває ця фіксована сума залежить від розміру основної заробітної плати. У найнижчій категорії (4-й працівник ферми для будинку, двору, поля та стайні/звичайний) приблизно 11 понаднормових годин на місяць компенсуються з надбавкою 50%.

Працівники на фермах часто забезпечуються роботодавцем харчуванням і житлом. Якщо вони безкоштовні на весь місяць, то говорять про «повну станцію», яка оцінюється в 196,20 євро. З них 2/10 передбачено на житло, опалення та освітлення (по 19,62 євро), решта – на харчування. Якщо повна станція надається не повністю, необхідно врахувати відповідні частини. Особливістю колективного договору фермера є те, що грошова вартість узгодженої та отриманої повної станції або її частин (але не будь-яких інших пільг у натуральній формі, наприклад службового автомобіля) може бути вирахована з грошової заробітної плати за допомогою сум, зазначених вище [39].

Досить значнимивидаються певні доповнення до LAG, який містить новий розділ про асоціації роботодавців у сільському та лісовому господарстві. Ці положення є новинкою в австрійському трудовому законодавстві і були узгоджені в рамках соціального партнерства разом з Австрійською сільськогосподарською палатою та PRO-GE. Вони забезпечують трудові відносини з кількома роботодавцями. Зазначена модель повинна застосовуватися малими підприємствами, які не використовують повний робочий день зовнішніх працівників самостійно, але можуть запропонувати повний робочий день разом із другою чи третьою компанією. Крім того, так звані великі асоціації роботодавців складатимуться з більшої кількості фермерських господарств, які разом наймають пул працівників і працюють виключно в компаніях-членах. Це має на меті створення привабливих робочих місць в сільській місцевості [40].

Розглядаючи досвід Австрії в правовому регулюванні сільськогосподарських працівників, відзначимо, що федералізм має давні традиції в Австрії, особливо в сільськогосподарському секторі. Він продовжуватиме відігравати важливу роль у майбутньому. У законодавстві Австрії про працю в сільському господарстві досі передбачено виконання федеральними землями, яке має постійні доповнення та удосконалення. Аналізуючи таку модель правового регулювання, слід відмітити, що вона є найбільш досконалою та має значну ефективність на практиці. Тому, запозичуючи практику Австрії, основну увагу слід звернути на наступні її аспекти:

- максимальна тривалість робочого часу становить 12 годин на день і 60 годин на тиждень у час пік, тобто час, коли через особливі обставини виникає підвищена потреба в роботі. Обмеження піків роботи максимум 13 тижнями в календарному році більше не застосовуються. Поза піком робочого часу щоденний робочий час не може перевищувати одинадцяти годин, а тижневий – 52 години. Тижнева тривалість робочого часу, включаючи понаднормову роботу, не може перевищувати в

середньому 48 годин протягом чотирьох місяців (також у пікові години). Лише керівники та працівники, які мають значні повноваження приймати рішення, виключені з цього середнього переліку. Отже, ця норма дозволить краще нормувати роботу в залежності від її складності;

- право на компенсаційний відпочинок, якщо працівник працює під час тижневого або вихідного відпочинку. Він має право на компенсаційний відпочинок в обсязі роботи, виконаної під час відпочинку, протягом 36 годин до початку наступного тижневого робочого часу. Компенсаційний відпочинок необхідно надати в наступний робочий тиждень. Якщо між роботодавцем і працівником немає домовленості, компенсаційний відпочинок необхідно взяти безпосередньо перед наступним тижневим періодом відпочинку. Компенсаційний відпочинок безкоштовний. Проте фіктивну винагороду за втрачений робочий час через компенсаційний відпочинок необхідно враховувати при розрахунку надбавки за понаднормовий час, продовження оплати праці у разі хвороби тощо;

- наявність у колективному договорі законодавчих надбавок за роботу в неділю та в нічний час. Колективний договір тепер може передбачати нормальний робочий час у неділю, який відрізняється від раніше встановлених законом 100% надбавок за недільну роботу. Крім того, він може передбачити різні норми до 100% надбавок за нічну роботу;

- правила перерви на відпочинок. Обов'язкова перерва для відпочинку тривалістю не менше півгодини, якщо загальна тривалість щоденного робочого часу перевищує шість годин. Якщо це в інтересах працівників або необхідно з оперативних причин, замість однієї півгодини можуть бути надані дві перерви по 15 хвилин кожна. Колективним або корпоративним договором може бути дозволений інший розподіл перерви. Це мінімальне правило. Більш тривалі правила припинення діяльності компанії, які були звичайними до цього часу, можуть бути збережені;

- окрема норма для молоді, яка передбачає, що неповнолітні працівники можуть працювати по суботах до 13:00, якщо наступний

понеділок вільний. Колективний договір також може дозволити обчислення робочого часу для молодих людей до 22:00 (раніше 19:00), якщо обчислювані робочі години застосовуються до дорослих працівників.

Розглядаючи досвід Великої Британії, зазначимо, що законодавча база цієї країни передбачає багато складних державних і федеральних законів, які мають на меті захист працівників усіх галузей. Ці закони регулюють багато аспектів зайнятості, включаючи заробітну плату, умови праці, імміграцію та можливості працевлаштування. Застосування цих законів до працівників сільського господарства часто є більш складним, оскільки для їхніх роботодавців передбачені спеціальні винятки. Складний характер законів і нормативних актів для роботодавців сільського господарства вимагає особливої пильності, щоб підтримувати відповідність безлічі вимог.

Складовою частиною законодавства є Закон про захист мігрантів і сезонних сільськогосподарських робітників 1983 року (MSPA), 29 USC §§ 1801-1872, який був прийнятий для захисту мігрантів і сезонних працівників і є основним законом про працю в сільському господарстві. MSPA встановлює, частково вимоги до заробітної плати та умов праці і вимагає реєстрації підрядників сільськогосподарської праці. Підрядники сільськогосподарської праці (FLC) визначаються статутом як будь-які особи, окрім сільськогосподарських роботодавців, їх працівників або сільськогосподарських асоціацій, які наймають, вимагають, надають або транспортують будь-яких мігрантів чи сезонних сільськогосподарських робітників за гроші чи іншу цінну винагороду. Єдиними працівниками, які охоплюються MSPA, є особи, зайняті на сезонній або тимчасовій сільськогосподарській роботі. Закон також розрізняє працівників, які залишаються поза домом на ніч, і тих, хто живе поблизу робочого місця.

Відповідно до Закону працівники повинні отримувати інформацію про заробітну плату, робочий час, компенсацію працівникам, умови праці та житло. Цю інформацію має надати підрядник або роботодавець під час найму працівників. Підрядник та сільськогосподарський роботодавець зобов'язані

вести облік заробітної плати, а кожен працівник має надати письмову декларацію про прибутки.

Статут і положення також допускають створення «спільного найму». Спільне працевлаштування тягне за собою відповідальність роботодавців за порушення MSPA, навіть якщо працівники найняті через незалежних підрядників на фермах. Створення спільної зайнятості визначається набором критеріїв, які оцінюють відносини між роботодавцем і працівниками для підтвердження економічних реалій відносин між працівником ферми та виробником. Якщо буде визначено, що працівник ферми економічно залежить від виробника, то, ймовірно, існує спільна зайнятість. Фактори включають такі речі, як право наймати або звільняти, визначення заробітної плати, постійність роботи, навички, необхідні для виконання роботи, і місце роботи.

MSPA виконується Міністерством праці, але воно також створює приватне право на позов. Приватний позов дозволяє потерпілій стороні подати позов до будь-якого федерального окружного суду з юрисдикцією щодо сторін незалежно від суми спору, громадянства сторін або того, чи вичерпали сторони свої адміністративні засоби правового захисту [41].

#### Закон про справедливі трудові стандарти

Закон про справедливі трудові стандарти 1938 року (FLSA), 29 USC §§ 201-219 є широким Федеральним законом, який встановлює мінімальну заробітну плату, вимагає надурочної заробітної плати, обмежує дитячу працю та зобов'язує роботодавців вести певний облік. FLSA охоплює працівників роботодавців, які безпосередньо займаються міждержавною торгівлею або виробництвом товарів і послуг для міждержавної торгівлі.

До 1966 року FLSA включала всіх сільськогосподарських робітників. Тепер сільськогосподарські роботодавці звільнені від деяких вимог FLSA. Відповідно до FLSA сільське господарство включає такі галузі: вирощування худоби або птиці, а також будь-яку практику, якою займається фермер або найманий працівник на фермі. Положення та судова практика далі

визначають сільськогосподарських працівників як осіб, зайнятих у сільському господарстві, що працюють фермерами або на фермі. Винятки для сільськогосподарських роботодавців відрізняються для кожної широкої зони охоплення FLSA.

Вимоги до мінімальної заробітної плати та понаднормової роботи не поширюються на роботодавців, які протягом будь-якого календарного кварталу попереднього календарного року не використали понад 500 людино-днів сільськогосподарської праці. Людино-день— будь-який день, протягом якого працівник виконує не менше однієї години сільськогосподарської праці. Вимоги до мінімальної заробітної плати чи понаднормової роботи також не поширюються на найближчих членів сім'ї сільськогосподарського роботодавця, який здійснює відрядну оплату, а також працівників, які переважно займаються тваринництвом.

Як правило, усі працівники, зайняті в сільському господарстві, звільняються від вимог до заробітної плати за понаднормовий час. Це звільнення не поширюється на пакувальників та переробників продукції, які працюють із посівами кількох ферм.

Сільськогосподарським роботодавцям дозволяється наймати дітей для сільськогосподарської праці нижче загального законодавчого мінімального віку, що застосовується в інших галузях. У позаурочний час можуть прийматися на роботу діти х чотирнадцяти років і старше, діти дванадцяти та тринадцяти років можуть прийматися на роботу з дозволу батьків, а діти до дванадцяти років можуть бути прийняті на роботу на ферму батьків або з дозволу батьків на ферму, яка не перевищує потреби в роботі 500 людино-днів.

FLSA забезпечує мінімальні стандарти, які застосовуються до роботодавців. Однак статут вимагає дотримання інших законів, що дозволяє забезпечити виконання державних і місцевих законів, які можуть забезпечити більший захист сільськогосподарських працівників, ніж передбачено FLSA [42].

## Закон про безпеку та гігієну праці

Закон про безпеку та гігієну праці 1970 року (OSHA), 29 USC §§ 651-678 гарантує безпечні та здорові умови праці шляхом забезпечення виконання стандартів на робочому місці, надання досліджень та інформації в галузі безпеки та гігієни праці, а також допомоги за державними програмами, що забезпечують безпечні та здорові умови праці. Відповідно до OSHA фермер несе юридичну відповідальність за забезпечення безпечних і здорових умов праці для своїх працівників. Як правило, роботодавці повинні надавати працівникам роботу та робочі місця, вільні від визнаних небезпек, які можуть спричинити смерть або серйозні травми, а також дотримуватись юридичних стандартів безпеки та гігієни праці, а працівники зобов'язані дотримуватися всіх правил і норм, що стосовуються до їх поведінки.

Сільське господарство підпадає під дію OSHA в зонах таборів тимчасової праці, захисту від перекидання трактора, охорони сільськогосподарського польового обладнання, зберігання безводного аміаку, польової санітарії, повідомлень про небезпеку, використання кадмію, лісозаготівель та переробки зерна. Для сільськогосподарських роботодавців доступні два винятки, коли на них не поширюються норми OSHA. По-перше, найближчі члени сім'ї роботодавця не вважаються працівниками, отже, не охоплюються ними. По-друге, Конгрес неодноразово включав формулювання в законопроекти про асигнування Міністерства праці, щоб виключити зі сфери дії OSHA сільськогосподарських працівників на підприємствах, які мають десять або менше співробітників, за винятком членів сім'ї, протягом останніх дванадцяти місяців, якщо в той же період часу не підтримувався тимчасовий трудовий табір [43].

Федеральний закон про інсектициди, фунгіциди та родентициди.

Федеральний закон про інсектициди, фунгіциди та родентициди від 1947 року (FIFRA), 7 USC §§ 136-136у є широким законом, що регулює використання пестицидів за допомогою аналізу ризику та користі. Він вимагає, щоб пестициди були зареєстровані та марковані перед

використанням. При використанні відповідно до інструкцій на етикетці пестицид повинен виконувати свою призначену функцію, не створюючи необґрунтованого ризику для здоров'я людей або навколишнього середовища. Агентство з охорони навколишнього середовища (EPA) регулює реєстрацію та маркування пестицидів.

У рамках свого регулювання EPA випустила Стандарт захисту працівників (WPS) і Стандарт сертифікації пестицидів (CAS), щоб забезпечити безпеку працівників, які потенційно піддаються впливу пестицидів, і зменшити кількість травм та отруень. WPS має широке застосування та охоплює більшість сільськогосподарських роботодавців, включаючи власників або керівників операцій із вирощування сільськогосподарських рослин, операторів, які наймають працівників для операцій із вирощування сільськогосподарських рослин, підприємств, які застосовують пестициди для операцій із вирощування сільськогосподарських рослин, а також компанії, що займаються сільськогосподарськими культурами. WPS вимагає від роботодавців знижувати вплив пестицидів на працівників через обмеження роботи під час застосування, використання пестицидів відповідно до етикетки, а також інструкції та інформацію для керівників та працівників. Також забороняється помста щодо працівників, які намагаються дотримуватися вимог безпеки.

CAS вимагає, щоб працівники були сертифіковані, перш ніж вони зможуть застосовувати або контролювати застосування пестицидів обмеженого використання. Пестициди з обмеженим використанням визначені EPA. Програми сертифікації здійснюються державними установами, але вони повинні відповідати вимогам EPA.

WPS охоплює будь-яке використання пестицидів, якщо не існує певних винятків. Останні стосуються певних державних засобів боротьби зі шкідниками, препаратів, які використовуються в зонах тваринництва, застосовуються на некомерційних рослинах. Крім того існують винятки для власників ферм та їхніх сімей щодо деяких обмежень на в'їзд, певні вимоги

щодо повідомлень та інформації, а також положення про надзвичайну допомогу [44].

З наведеного вище слід зробити висновок, що дані норми є досить значними для Великобританії, проте у контексті запозичення для правового регулювання сільськогосподарських працівників в Україні для нас важливі такі аспекти:

- надурочна робота та надбавка за чергування. Сільськогосподарські працівники мають право на оплату понаднормової роботи, якщо вони працюють: більше 39 основних годин тижня, більше 8 годин на день, понад звичайний робочий час, передбачений трудовим договором, в державні свята або у неділю. Вони також мають право на допомогу за викликом, яка виплачується протягом 2-х років понаднормової роботи (за їх класом), якщо вони не працюють, але є можливість зв'язатися з ними та вони можуть прибути на своє робоче місце в узгоджений час. Якщо працівник сільського господарства виходить на роботу, йому має бути оплачена необхідна робота за відпрацьовані роки або надбавка за 2 роки за викликом, залежно від того, що більше;

- допомога за нічну роботу. Якщо працівник сільського господарства працює в будь-який період з 19:00 до 6:00, йому виплачується винагорода на рік більше ніж основна ставка (Положення про роботу в нічний час для працівників сільського господарства);

- оплата лікарняних. Оплата лікарняних у сільському господарстві (ASP) означає, що сільськогосподарські працівники отримують принаймні мінімальну сільськогосподарську заробітну плату, якщо вони хворіють поза роботою. ASP включає будь-які встановлені законом виплати за хворобу, на які можуть мати право працівники.

Наведене вище дозволяє зазначити, що для розвитку та належного формування національного правового регулювання сільськогосподарських працівників мають важливе значення міжнародно-правові акти, в яких закріплені основні принципи міжнародного економічного права, а саме

Статут ООН від 26 червня 1945 року, Декларація про принципи міжнародного права щодо дружніх відносин і співробітництва відповідно до Статуту Організації Об'єднаних Націй від 24 жовтня 1970 року, Хартія економічних прав і обов'язків держав від 12 грудня 1974 року, Декларація про встановлення нового економічного порядку від 01 травня 1974 року тощо та практика правового регулювання сільськогосподарських працівників у найбільш розвинених аграрних країнах.

Адаптація законодавства України до законодавства найбільш розвинених аграрних країн передбачає процес зближення (пристосування) нормативно-правових актів, що регулюють аграрні відносини в Україні, до правової системи інших країн, зокрема до актів законодавства аграрних країн, з метою сприяння розвитку правового регулювання сільськогосподарських працівників, який забезпечить належну стратегію розвитку прав сільськогосподарських працівників та соціальних гарантій Україні для самодостатності працівників, зменшення виїзду за кордон професійних спеціалістів в аграрній та сільськогосподарській діяльності, належне регулювання організації праці сільськогосподарських працівників.

Таким чином, загалом підкреслимо, що на будь-якому сільськогосподарському підприємстві є певні характеристики, які мають суттєвий вплив на трудові відносини, а в науковій літературі звертається увага на специфіку сільськогосподарської праці, яка насамперед проявляється в галузевій специфіці таких підприємств. Її складовими є: використання сільськогосподарських угідь як основного засобу виробництва; 2) вплив погодно-кліматичних умов на ефективність і характер цієї роботи; 3) сезонність; 4) невідповідність часу виробництва і робочого часу; 5) неможливість завчасно визначити наслідки роботи, висока виробнича небезпека тощо. Зазначені обставини визначають певний порядок організації та нормування праці, умови її оплати, встановлення тривалості робочого часу. і відпочинку, особливо в охороні праці (її організація, порядок розгляду нещасних випадків на фермах, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю

працівників сільського господарства). Тобто основні принципи сільськогосподарської праці однакові для працівників усіх підприємств аграрного сектора незалежно від організаційно-правової форми власності.

Під час ведення фермерської діяльності виникають проблеми, які необхідно вирішувати шляхом діалогу між фермерами, органами місцевого самоврядування та центральною владою, що має призвести до впровадження таких організаційних, економічних та правових заходів:

- надання права працівникам сільського господарства на вільний вибір напрямку економічної діяльності;
- повна власність на результати своєї праці;
- зміни державної інвестиційної політики;
- спрямування інвестицій на забезпечення безпечних умов праці працівників сільського господарства;
- паритетні ціни на продукцію;
- регулювання відносин між працівниками господарства та керівництвом;
- підготовка та просування спеціалістів сільського господарства.

Специфіка сільського господарства є основним об'єктивним фактором, який визначає зацікавленість держави в окремому регулюванні умов його ведення, що відображено в численних правових нормах. Закони та інші нормативні акти, що спрямовані на підтримку працівників сільського господарства, мають забезпечувати регулювання та охорону праці і здоров'я працівників, а також дотримання техніки безпеки та промислової гігієни в процесі сільськогосподарського виробництва. Основними нормативними актами, які визначають загальні повноваження всіх виробничо-господарських формувань, зокрема сільськогосподарських підприємств, є:

1) Конституція України, яка встановлює основні норми щодо державного устрою, компетенції держави стосовно регулювання господарської діяльності сільськогосподарського виробництва, зокрема

визначає права, свободи та обов'язки громадян, які в повному обсязі поширюються на сільськогосподарських працівників;

2) міжнародні договори та угоди, спрямовані на основні напрямки вдосконалення зазначеного спектра соціально-виробничих відносин: а) удосконалення законодавства у сфері колективних переговорів і права на об'єднання, поширення цих прав на всіх працівників, зокрема державних службовців, домашніх робітників, сільськогосподарських робітників та трудових мігрантів; б) покращення структури зайнятості; в) впровадження принципів трипартизму, посилення співпраці між організаціями працівників і роботодавців; г) удосконалення механізму контролю МОП; ґ) оптимізація роботи інспекцій праці та контролюючих органів; д) організація спеціальних досліджень і курсів підготовки; е) використання джерел інформації;

3) локальні акти, які мають велике значення саме для захисту прав сільських працівників, оскільки вони включають через загальні положення виробничі акти, здатні повністю захистити трудові та соціальні права сільських працівників за загальних умов виробничих відносин, а також покращити організацію роботи, трудову дисципліну, запровадити матеріальні стимули та забезпечити підвищення продуктивності. Водночас слід зазначити, що на сільськогосподарських підприємствах діють локальні нормативно-правові акти, які прямо чи опосередковано впливають на вирішення проблемних питань щодо захисту трудових і соціальних прав працівників сільського господарства. Локальні нормативно-правові акти закономірно регламентують самостійність у вирішенні питань власної виробничо-грошової та господарської діяльності сільськогосподарського підприємства. Важливу роль у розв'язанні цих проблем відіграють правила сільського господарства.

Розвиток наукових досліджень з правового регулювання аграрних відносин в Україні відображає розвиток суспільних відносин, пріоритетів державної політики та інших суспільних явищ і процесів. Теоретичні дослідження аграрного законодавства здійснювалися протягом багатьох

десятиліть і відображали потреби суспільства в різні періоди розвитку держави, часто випереджаючи різні суспільні зміни та процеси. Тому, з нашої точки зору, характеризуючи становлення та розвиток аграрного законодавства, доцільно розглядати період 1960-1970-х років, коли відбувався процес формування самостійної галузі освіти – комплексної галузі аграрного законодавства. Конкретно цей період має стати відправною точкою для періодизації розвитку аграрного (сільськогосподарського) законодавства. З урахуванням існуючих наукових підходів можна виділити два великі періоди розвитку аграрного законодавства: I (кінець 1960-х – початок 1990-х років) – період становлення та розвитку аграрного законодавства СРСР та УРСР; II (початок 1990-х років – до сьогодні) – період розвитку аграрного законодавства України. У межах цього періоду можна виділити дві фази: 1) (1991-2003 рр.) – фаза зміни аграрного законодавства України; 2) (2004 рік – теперішній час) – фаза приведення аграрного законодавства України у відповідність із законодавством Європейського Союзу.

Основними напрямками приведення законодавства України у відповідність із законодавством розвинених аграрних країн є: 1) зближення законодавства про способи захисту прав працівників сільського господарства; 2) адаптація законодавства щодо організації праці працівника фермерського господарства; 3) зближення законодавства щодо вимог до якості матеріально-технічного забезпечення робочого місця працівника фермерського господарства; 4) зближення законодавства щодо розвитку сільської громади; 5) адаптація законодавства про державну підтримку працівників села; 6) належне регулювання оплати праці лікарняних працівників у сільському господарстві (принаймні у розмірі мінімальної сільськогосподарської заробітної плати); 7) адаптація законодавства щодо доплат працівникам сільського господарства (за робочий час у будь-який період з 19:00 до 6:00).

Основні напрями розвитку правового регулювання праці сільських працівників наступні:

- розробка законодавства про державну підтримку сільського господарства;
- правове регулювання сталого сільського розвитку та екологізації сільського господарства;
- посилення та законодавче закріплення спеціальних вимог до якості та безпеки праці працівників сільського господарства;
- подальший розвиток законодавства про матеріально-фінансове забезпечення працівників села;
- удосконалення законодавчого регулювання правового статусу фермера на основі загальновизнаних норм міжнародного права.

## РОЗДІЛ 2

### ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

#### **2.1 Особливості укладення трудового договору в сільському господарстві**

Аграрна сфера є однією із основних сфер життєдіяльності українського суспільства. Проте для того, щоб не лише втримати її на відповідному рівні, але й сприяти його росту, необхідною умовою буде формування ефективної нормативно-правової бази, яка має створити підґрунтя для сільськогосподарської підприємницької діяльності, трудових відносин у сучасному їх вигляді.

Основними проблемами сільських територій на теперішній день слід визнати низький рівень життя та доходів сільського населення, зростання кількості осіб, що живуть за межею бідності, деградацію і вимирання сіл, нерозвиненість соціальної та виробничої інфраструктури [45, с. 336]. Вирішенню цих проблем може сприяти активна зайнятість жителів таких територій в аграрній сфері, яка займає одне із провідних місць у виробництві України, забезпечує близько п'ятої частини ВВП держави і приблизно третину усіх надходжень до її бюджету. Більше того, аграрна сфера – другий за величиною роботодавець України [46]. Сільське господарство залишається на сьогодні основним видом економічної діяльності більшості селян. Не можна залишити поза увагою той факт, що це один із небагатьох напрямків економіки, який демонструє певне зростання, хоча загалом його, на жаль, не можна назвати прогресуючим [45, с. 337].

Сільське господарство як сфера економічної діяльності складається з двох основних галузей матеріального виробництва – рослинництва та тваринництва, а також може включати допоміжну діяльність, нерозривно пов'язану з процесом виробництва рослинницької чи тваринницької

продукції та її первинну переробку, за умови її здійснення самостійно сільськогосподарським товаровиробником [47, с. 11].

З огляду на розвиток та зміни в аграрному секторі економіки України, які відбулися після проголошення курсу на ринкові перетворення, на даний час виділяються такі форми організації сільськогосподарського виробництва:

- особисті селянські господарства – індивідуальне або сімейне сільськогосподарське виробництво на власних земельних ділянках, коли окрема особа або сім'я виробляє продукти харчування здебільшого для особистого споживання, але реалізує певну частину своєї продукції для поповнення доходів сім'ї;

- фермерські господарства – форма сільськогосподарського підприємства, у якому використовується власна або орендована земля та інше майно і здійснюється виробництво, іноді переробка та збут сільськогосподарської продукції з можливістю використання праці найманих сільськогосподарських робітників;

- сільськогосподарські підприємства – акціонерні компанії та товариства усіх типів, державні підприємства, сільськогосподарські кооперативи, сільськогосподарські підрозділи промислових підприємств, навчальних закладів і науково-дослідних інститутів, які зазвичай поєднують виробництво, збереження, транспортування, переробку та збут продукції сільського господарства [48, с. 215-216].

Враховуючи той факт, що праця в аграрному секторі передбачає використання природних якостей і ресурсів землі в процесі ведення сільського господарства, трудові відносини у цій сфері за своїм змістом є складними, комплексними земельно-трудовими чи екологічно-трудовими [49, с. 149]. Так, раціональним, з огляду на предмет дослідження, буде виокремити із них «власне трудові».

Фізичні особи можуть виконувати сільськогосподарську роботу на підставі двох видів договорів:

- 1) трудового;

2) цивільно-правового – як підрядники/виконавці на основі договору підряду, договору про надання послуг тощо.

Для розмежування понять «трудовий договір» і «цивільно-правовий договір» необхідно звернутися до змісту правовідносин, які виникають на підставі договорів як юридичних фактів. Проте детально аналізувати відмінності між даними правовими категоріями ми не будемо через обмеженість об'єму виконуваного дослідження.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовим договором є «угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

Трудові відносини, які існують у сільському господарстві, мають свої особливості, які повинні відображатися у змісті відповідних норм права, особливо тих, що спрямовані на регулювання відносин із формування кадрового потенціалу підприємств, які працюють у аграрній сфері [50, с. 64]. Питання укладання трудового договору, його особливостей для працівників сільського господарства заслуговують на посилену увагу, особливо в умовах реформування трудового законодавства – його майбутньої кодифікації, що означає можливість, наприклад, присвятити даному питанню окремий комплекс норм у даному систематизованому акті.

Для розкриття питання укладання трудового договору у сільському господарстві важливим моментом є визначення його сторін. Однією із особливостей аграрних правовідносин загалом є те, що їх суб'єктами виступають фізичні та юридичні особи, які наділені правами й обов'язками у сфері виробництва, переробки та реалізації сільськогосподарської продукції,

а також у їх виробничо-технічному і соціальному значенні [51, с. 21]. Надзвичайно важливим питанням є визначення правового статусу найманого працівника, яким може бути фахівець, спеціаліст, особа, яка виконує некваліфіковану працю та інші.

Слушною щодо цього є думка Г. Р. Буканова, який стверджує, що на сьогодні у спеціальній літературі та у законодавстві немає єдності стосовно того, яких осіб доцільно називати «спеціаліст» або «фахівець» у сільському господарстві [50, с. 64].

За часів СРСР такими особами традиційно вважали тих, які отримали вищу або середню спеціальну освіту і були зайняті на підприємствах сільськогосподарського профілю на посадах агронома, ветеринарного лікаря, зоотехніка, інженера та інших або займали керівні посади (голова колгоспу, директор радгоспу, керівник виробничого підрозділу чи галузі виробництва) [47, с. 7].

Схожим чином розкриває це поняття О.М. Браніцький, вказуючи, що спеціалісти сільського господарства – це особи, які здобули вищу або середню спеціальну освіту, а також особи, які здобули освіту за однією із загальних професій та працюють на сільськогосподарських підприємствах незалежно від форми власності та виду організаційно-правової форми, в результаті чого наділені відповідною правосуб'єктністю [52, с. 3].

Фахівцями ж є особи, які мають відповідну кваліфікацію, чії професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук [53].

На нашу думку, заслуговує підтримки точка зору Г. Р. Буканова, який вважає, що, хоча в спеціальній літературі, побутовому спілкуванні досліджувані терміни вживаються в якості синонімів, більш коректно використовувати термін «фахівець», адже категорія «спеціаліст» одразу ототожнюється із освітнім кваліфікаційним рівнем, який відповідно до нового Закону України «Про вищу освіту» вже не вживається [54, с. 65].

Усіх спеціалістів у сільському господарстві М.В. Сторожев та Л.М. Молчадська пропонують диференціювати на такі види: спеціалістів сільськогосподарського профілю та спеціалістів несільськогосподарського профілю (юристів, економістів та інших) [54, с. 17]. Звідси впливає широке та вузьке розуміння досліджуваної категорії (широкий підхід охоплює усіх працівників, вузький – виключно працівників сільськогосподарської спеціалізації). Але зауважимо, що такий поділ можна використовувати лише стосовно найманих працівників у сільському господарстві.

Пропонуємо узагальнено позначати даних суб'єктів терміном «працівники сільського господарства», розуміючи під ним працівників, які перебувають у трудових відносинах із сільськогосподарським виробником.

Це все позначається на окремих аспектах трудової діяльності в аграрній сфері, а саме: особливому порядку організації та нормування праці, режиму робочого часу і часу відпочинку, оплаті праці, охороні праці тощо. Більше того, дані засади є ідентичними для працівників абсолютно всіх таких підприємств [55, с. 118].

Як справедливо зазначає Н.О. Багай, у сучасний період спостерігається тенденція до уніфікованого правового регулювання трудових відносин незалежно від виду діяльності та галузевої належності підприємств [56]. Проте, в цілому підтримуючи цю точку зору, несправедливо буде не вказати на деякі винятки із цього правила.

Справедливо вважати таких осіб «працюючими власниками». Це означає, що такі особи одночасно виступають як працівники, оскільки самостійно виконують свою трудову функцію, і як роботодавці, бо фактично «беруться до роботи», господарюють і заробляють [57, с. 42]. При цьому режим праці цих осіб набуває властивих йому ознак, відмінних від тих, що передбачені на загальному рівні в нормах трудового права. Положення, що стосуються цих працівників, визначені в окремих законах і статутах відповідних компаній. Встановлення таких ознак не повинно погіршувати

правового становища учасників окремих суб'єктів господарювання або призводити до обмеження обсягу їх трудових прав. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді та інвалідів надаються в порядку, передбаченому положеннями про працю, зазначеними у ст. 3 КЗпП України. Це означає, що держава на законодавчому рівні встановлює певні мінімальні вимоги, яких необхідно дотримуватися при роботі в аграрному секторі.

О.М. Браницький у своєму дослідженні відзначає поняття «вузької сфери» трудового права та констатує наявність інституту «правових аграрно-трудова відносин». На думку автора, аграрно-правові відносини спеціалістів сільського господарства виникають у разі:

- зайнятості особи після здобуття відповідної освіти господарською діяльністю в аграрній сфері зі створенням сільськогосподарських підприємств, функціонування яких пов'язане з безпосередньою професійною діяльністю їх учасників (сільське господарство), а також управлінням особистим селянським господарством;

- виявлення волі на вступ до сільськогосподарського кооперативу (факту членства);

- укладення трудового договору між особою, яка закінчила відповідний навчальний заклад, та сільськогосподарським підприємством [52, с. 6].

У літературі поширений більш вузький погляд на причини формування трудових відносин у сільському господарстві. Тому пропонується визнати, що сільськогосподарські та трудові правовідносини є наслідком членства (у випадку кооперативних підприємств) та укладення трудового договору. У першому випадку трудові відносини регулюються нормами аграрного права з урахуванням положень трудового права, у другому – нормами трудового права з урахуванням специфіки праці в сільському господарстві [58, с. 123].

Для наочності досліджуваної сфери слід зробити посилання на ст. 3 КЗпП України, в якій зазначено, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовими договорами з працівниками, фізичних осіб. Специфіка праці членів кооперативів та їх об'єднань, колгоспів, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначається законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді та інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. Також очевидно, яке коло суспільних відносин належить до предмета трудового права, а яке виходить за межі цієї сфери.

Цей рецепт докладно описаний у спеціальній літературі.

В.Я. Уркевич досить аргументовано пропонує розмежувати правовідносини у сфері зайнятості в сільському господарстві залежно від суб'єктного складу їх учасників, підстав виникнення правовідносин та особливостей правового регулювання на дві великі групи: 1) за участю членів сільськогосподарських підприємств; 2) за участю працівників [59, с. 62]. Отже, на думку вченого, саме другий вид трудових правовідносин, які ми поділяємо, є предметом трудового права, інші належать до сільськогосподарського права.

У цьому контексті доречно згадати поширену в радянські часи концепцію широкого застосування трудового права, прихильники якої були переконані, що ця галузь регулює не тільки трудові відносини робітників і службовців, а й членів колгоспу.

На противагу цьому виникла інша думка – про «вузьку» сферу застосування норм трудового права, які стосувалися лише робітників і службовців, а регулювання праці колгоспників було предметом колгоспного права. У сучасних умовах, які характеризуються змінами в економічному та політичному житті, це дискусійне питання втратило свою актуальність, але,

незважаючи на це, завжди викликає інтерес науковців [60, с. 136]. Прихильниками вузького напрямку серед сучасних учених є Н.Б. Болотіна [61, с. 91], А.Д. Зайкін [62, с. 25], Г.Ю. Бистров [63, с. 10] та інші. Основним аргументом у працях цих вчених є теза про те, що суб'єкти трудового права створюють відносини з найманою працею, при цьому людина виступає одночасно і власником засобів виробництва, і найманим працівником. виключає наявність найманої праці, оскільки відсутні підстави для поширення на ці суспільні відносини норм трудового права.

Крім цього, у подальшому висвітленні питання, яке є темою дослідження підрозділу, слід звернутись і до напрацювань А.М. Земко. Вчена вважає, що регулювання праці, яка базується на членстві працівників у сільських господарствах, становить предмет аграрного права, у той час як трудові правовідносини, які існують між сільськогосподарським підприємством в особі його власника або уповноваженого ним органу і найманим працівником, є, власне, трудовими, адже базуються на основі трудового договору та становлять предмет трудового права у «чистому вигляді» [64, с. 25-26]. Тому саме другому умовному блоку правовідносин і буде приділена основна увага у роботі.

Таким чином, логічним буде перейти до правового забезпечення укладання трудового договору із найманим працівником у сфері сільського господарства.

У юридичній літературі правовий статус працівника сільського господарства визначається як правове становище особи, зайнятої у сільськогосподарському виробництві, яка має системно впорядковану сукупність прав, обов'язків і матеріальних інтересів, закріплених чинним законодавством, гарантованих державою, несе особисту відповідальність перед законом, суспільством і колективною працею [65, с. 131]. Правовий статус працівників сільського господарства складається з трьох основних частин:

- 1) конституційних прав, свобод та обов'язків громадян України;

2) прав та обов'язків, встановлених галузевим законодавством для всіх працівників;

3) прав та обов'язків, що відображають конкретне правове становище працівників сільськогосподарських підприємств усіх форм власності та господарювання, а також працівників фермерських господарств [66].

Права та обов'язки всіх працівників закріплені КЗпП і складають основу особливого правового статусу, притаманного лише працівникам сільського господарства. Виняток становлять члени сільськогосподарських кооперативів та інших кооперативних підприємств.

Конкретний правовий статус таких працівників визначається специфікою сільськогосподарського виробництва, про що йтиметься далі.

Описані іманентні умови, зумовлені специфікою виробництва в сільському господарстві, впливають на правове регулювання досліджуваних суспільних відносин. Таким чином, видається неможливим закріпити всі аспекти та деталі сільського господарства на централізованому рівні, тобто в нормативно-правових актах, тому приймаються локальні акти на окремих сільськогосподарських підприємствах, положення яких заповнюють прогалини, що існують у законодавстві. Прикладами таких локальних нормативних актів є статuti, положення про оплату праці працівників, правила внутрішнього трудового розпорядку та інші.

Найважливішою передумовою для трудового права в цілому і для регулювання трудових відносин у цій сфері зокрема є те, що характерною рисою сільськогосподарських робіт виступає їх сезонність, яка має вирішальне значення при оформленні трудового договору та його наступному виконанні. Виходячи з цього, цілком закономірно можемо стверджувати, що трудові відносини працівників сільського господарства оформляються строковими трудовими договорами.

Такі договори укладаються у формі повного письмового документа. Типовими умовами трудового договору є: його тривалість, функція праці, умови праці та відпочинку, режим оплати праці. Крім того, договір може

містити інші умови, погоджені його сторонами, і в цьому випадку вони також стають обов'язковими. Працівник, з яким укладається договір, подає заяву, пред'являє документ, що посвідчує особу, реєстраційний номер свідоцтва про взяття на облік платника податків (довідку про присвоєння ідентифікаційного номера), трудову книжку (якщо приймається на роботу не вперше). Також може буде необхідно пред'явити документ про освіту, спеціальність або кваліфікацію, довідку про стан здоров'я, військовий квиток для військовозобов'язаних.

Особливу увагу слід звернути на обов'язковість вказівки у трудових договорах про сезонність такої роботи, інакше вважатиметься, що особа працевлаштована на невизначений термін.

Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24 вересня 1974 року № 310-09, на відміну від Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24 вересня 1974 року № 311-09, не містить визначення поняття «сезонний працівник».

У п. 1 документа лише зазначено, що сезонними є роботи, які через природно-кліматичні умови виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), але не довше шести місяців.

Слід наголосити, що особи, які приймаються на сезонні роботи, повинні бути попереджені про такий характер робіт при укладанні трудового договору, що має бути належним чином підтверджено документально. Отже, у наказі про прийняття на роботу обов'язково вказується інформація про те, що працівника залучають на сезонні роботи.

Крім того, може бути укладено сезонний трудовий договір на строк, що не перевищує тривалості сезону.

При прийнятті на сезонну роботу випробування для перевірки відповідності працівника або службовця дорученій роботі не встановлюється.

Працівники, зайняті на сезонних роботах, мають право розірвати трудовий договір, письмово попередивши про це адміністрацію за три дні.

Положення про тимчасових працівників і службовців поширюються на тимчасових працівників і службовців, які працюють на сезонній основі.

Такі окремі норми цього Указу, а також визначення сезонних робіт, що містяться в ньому, свідчать про тимчасовий характер робіт, що є підставою для можливого ототожнення сезонних працівників із тимчасовими, а це не зовсім обґрунтовано. Хоча тимчасові та сезонні працівники виконують тимчасову роботу протягом періоду, визначеного їхнім трудовим договором, між ними є певні відмінності.

Працівники, прийняті на роботу до двох місяців, вважаються тимчасовими і замінюють тимчасово відсутніх працівників, за якими місце роботи (посада) зберігається до чотирьох місяців (п. 1 постанови № 311).

Перелік тимчасових робіт не встановлено, тому тимчасовий працівник може виконувати: будь-яку роботу, на яку його прийнято, на строк до двох місяців, або конкретну роботу за посадою тимчасово відсутнього працівника. При цьому тимчасовий працівник приймається на тих самих умовах, що й тимчасово відсутній працівник.

Перелік сезонних робіт встановлено Переліком сезонних робіт і сезонних виробництв, затвердженим постановою КМУ від 28 березня 1997 року № 278. Він включає окремі роботи в таких галузях: лісовій та лісовій промисловості, торфодобувній промисловості промисловості, сільському господарстві, переробній промисловості (переробка овочів і фруктів, цукор, основне виноробство), курортно-оздоровчих закладах, транспортно-дорожньому комплексі (авіаційні роботи в сільському і лісовому господарстві). Наведені у Переліку і види робіт у сільському господарстві, до яких законодавець відносить: вирощування овочів, садівництво, виноградарство, буряківництво, хмелярство, вирощування та збирання картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин; роботу на інкубаторно-птахівничих та міжгосподарських комплексах. Отже, сезонним може вважатися працівник, який виконує роботу, визначену цим Переліком,

тривалість якої не перевищує шести місяців. Ці умови повинні виконуватися одночасно.

Рекомендація для підприємств, спрямована на розмежування сезонних і тимчасових працівників, полягає в тому, щоб це питання було чітко внесено до колективного договору чи іншого локального документа.

З працівниками сільського господарства укладаються строкові трудові договори. Однак це можуть бути договори на визначений сторонами строк, що регулюється п. 2 частини першої ст. 23 КЗпП України. Крім того, з цією категорією працівників можуть укладатися контракти на строк виконання певної роботи (пункт 3 частини першої статті 23).

Окремо слід зазначити, що сфера застосування строкових трудових договорів обмежена частиною другою вказаної статті. Вони, зокрема, укладаються у випадках неможливості встановлення трудових відносин на невизначений строк, виходячи з характеру наступної роботи чи умов її виконання або заінтересованості працівника, та в інших випадках, передбачених законодавством.

Термін «характер пізнішої роботи» означає, що за своєю природою робота не може бути безперервною, що пояснюється певними об'єктивними обставинами природного чи техногенного характеру. Наприклад, посівні роботи, збиральні роботи в сільському господарстві, сезонні роботи, тимчасові роботи тощо.

Факт укладення строкового трудового договору або про виконання конкретної роботи повинен бути відображений у заяві працівника про прийняття на роботу та в наказі чи розпорядженні роботодавця, який укладає трудовий договір. Проте у трудову книжку працівника запис про тимчасовий характер укладеного трудового договору не вноситься [67].

Важливо правильно розрахувати тривалість трудового договору. Так, трудовий договір при прийнятті на сезонну роботу може бути укладено на строк, що не перевищує тривалості сезону (п. 4 постанови № 310), але не більше шести місяців. Тривалість трудового договору для виконання

тимчасових робіт – не довше двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника – не довше чотирьох місяців. Також важливо правильно визначити останній день роботи, тобто дату припинення трудових відносин. Для цього необхідно застосувати норми частини третьої ст. 2411 КК, згідно з якою строк, який обчислюється місяцями, закінчується у відповідний день останнього місяця строку.

Ми вже зазначали, що специфіка сільськогосподарської діяльності полягає в тому, що в ній можуть брати участь як фізичні особи (працюючі власники), так і наймані працівники, зайняті на підставі трудового договору. Положення спеціального законодавства в окремих аграрних сферах часто відображають специфіку трудових відносин у них.

Відповідно до положень Закону України «Про сільське господарство» від 19 червня 2003 року № 973-IV членами фермерського господарства можуть бути подружжя, їх батьки, діти віком від 14 років, інші члени сім'ї, родичі, які приєдналися до спільної сільськогосподарської діяльності, визнають і дотримуються положень Сільськогосподарської хартії. Членами фермерського господарства не можуть бути особи, які працюють за трудовим договором (контрактом). Водночас для успішної діяльності господарству необхідні додаткові працівники, з якими мають бути оформлені трудові відносини відповідно до чинного законодавства України [68].

Відповідно до частини третьої ст. 27 Закону України «Про сільське господарство» трудові договори (контракти) укладаються з працівниками, зайнятими на роботах у фермерському господарстві, у письмовій формі (ч. 3 ст. 27 Закону України «Про сільське господарство»), у якій зазначається тривалість договору, умови праці та відпочинку (тривалість робочого дня, вихідні дні, оплачувана щорічна відпустка, порядок і розміри оплати праці, харчування тощо). Крім того, цією статтею Закону визначено, що видача та ведення трудових книжок у господарстві здійснюється відповідно до законодавства України про працю.

Дія Закону України «Про особисте селянське господарство» від 15 травня 2003 року № 742-IV поширюється на фізичних осіб, яким у порядку, визначеному цим Законом, надано у власність або в оренду земельні ділянки для ведення особистого селянського господарства. Це господарська діяльність, яка здійснюється фізичною особою без створення юридичної особи окремо або особами, які перебувають у родинних стосунках і спільно проживають, з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки та споживання сільськогосподарської продукції, продажу її надлишків та надання послуг з використанням особистого майна селянського господарства, зокрема зеленого сільського туризму. Відповідно до ст. 8 Закону членами особистого селянського господарства є особи, які самостійно забезпечують роботу і відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» належать до працездатного населення за умови, що праця в цьому господарстві є для них основною. Ці суб'єкти також можуть наймати працівників для виконання робіт за трудовим договором.

Трудові відносини в сільському господарстві регулюються також Законом України «Про кооперацію сільського господарства» від 17 липня 1997 року № 469/97-ВР. Так, відповідно до ст. 35 Закону трудові відносини членів кооперативу (об'єднання) регулюються законом, законодавством про працю, статутом і правилами внутрішнього розпорядку кооперативу. На жаль, у тексті не вказано, які особливості щодо регулювання конкретних відносин у ньому викладені, окрім права кооперативу самостійно визначати форми та систему оплати праці членів і працівників (частина третя ст. 35).

У ст. 15 Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» передбачено, що правління кооперативу укладає трудові договори (контракти) у разі прийняття на роботу у виконавчу дирекцію та дає оцінку її діяльності. Згідно зі ст. 17 Закону виконавчий директор здійснює свою діяльність на умовах договору, укладеного з ним правлінням кооперативу, утворює виконавчу дирекцію та виконує функції, доручені правлінням. У ст.

35 зазначається, що за згодою сторін між кооперативом і працівником може бути укладено договір у формі контракту.

Положення щодо можливості укладення трудового договору у формі контракту містяться у ст. 19 Закону України «Про сільськогосподарське підприємство» від 14 лютого 1992 року № 2114-ХІІ.

Враховуючи те, що основною метою створення та діяльності кожного кооперативу є підвищення рівня добробуту його членів та рівня їх соціальних прав, Закон необхідно доповнити розділом, який би регулював ці питання. Доречно зауважити, що у законах України «Про кооперацію» (ст. 35), «Про оборотне сільськогосподарське підприємство» (ст. 21) та «Про споживчу кооперацію» (ст. 14) обов'язок кооперативів забезпечувати соціально-економічні гарантії для їхніх членів взагалі не підпадає під дію чинного законодавства [69].

Аналіз наведених нормативно-правових актів свідчить про те, що деякі важливі особливості правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві за участю цих суб'єктів господарювання не встановлено. Винятком є лише підприємства з іноземними інвестиціями, статутами яких вони можуть бути передбачені. Додатково можливе укладання договорів з найманими працівниками в фермерських господарствах та сільськогосподарських кооперативах. В інших випадках на таких працівників поширюється загальне трудове законодавство.

Окремо розглядаємо контракти з працівниками сільського господарства. Крім того, ми підтримуємо позицію І.О.Матійчука про те, що, враховуючи специфіку умов сільського господарства та праці, ця форма трудового договору має ширше використовуватися в сільському господарстві. На думку автора, регулювання соціально-трудова відносин між працівником і роботодавцем за допомогою договору є об'єктивною необхідністю [70, с. 349].

Відповідно до ст. 21 КЗпП контракт – це особлива форма трудового договору, в якій встановлюються строк його дії, права, обов'язки та

відповідальність сторін, зокрема матеріальна, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови, передбачені законодавством. Розірвання договору можливе за згодою сторін. Відповідно до п. 3 постанови Кабінету Міністрів України «Про вдосконалення застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 року № 170. Прийняття на роботу працівників шляхом укладення з ними контракту власником або уповноваженим ним органом може здійснюватися у випадках, прямо передбачених законом. Цей нормативний акт є основним, специфічним для застосування даної форми трудового договору.

Відповідно до ст. 24 КЗпП України договір укладається у письмовій формі і підписується роботодавцем і працівником, якого приймають (наймають) на роботу. Цей документ складається в двох примірниках, які мають однакову юридичну силу і зберігаються в обох сторін. За згодою працівника копія укладеного з ним контракту може бути передана профспілковому або іншому уповноваженому працівником органу представляти його інтереси для контролю за дотриманням умов контракту. Він набуває чинності з моменту підписання або з дати, зазначеної сторонами, і може бути змінений за письмовою згодою сторін. Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу з дати, погодженої угодою сторін. Право на оренду має тільки власник нерухомості. У колгоспах договір затверджується на загальних зборах колгоспної бригади або зборах уповноважених. Контракт з керівником підприємства розглядається і затверджується на загальних зборах працівників сільського господарства, якщо за нього проголосувало більше 50% присутніх. Договір підписує головуючий на зборах. Завідувач фермою має право укладати контракт з іншими працівниками. Зміст договору може бути будь-яким і залежить від конкретних випадків, але повинен відображати основні розділи типового зразка договору, що забезпечує правову основу для вирішення спірних питань і конфліктів у процесі роботи, зокрема в судовому порядку. У контракті визначаються обсяг пропонованої роботи та вимоги до якості та

умов її виконання, строк дії договору, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати та організації роботи, підстави розірвання, соціальні, житлові та інші умови, необхідні для виконання сторонами взятих на себе зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійної специфіки та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця [70, с. 352-353].

Хочемо зауважити на особливій вагомості та перевазі, на нашу думку, використання саме такої форми трудового договору. Адже за допомогою контракту можливим стає максимально всебічне, повне та індивідуалізоване регулювання таких специфічних трудових відносин, як трудові відносини у сільському господарстві. Більше того, така деталізація дозволить закріпити додаткові гарантії для працівників даної сфери, що вплине на збереження найбільш талановитих і кваліфікованих представників трудового колективу. Контрактна форма регулювання трудових відносин сприятиме мобільності формування кадрового складу працівників, додатковому залученню працівників із нетиповими формами зайнятості, забезпеченню рівня відповідального ставлення працівників до своїх обов'язків через можливість прописати у контракті відмінні від законодавчо закріплених засоби впливу тощо.

Контрактна форма є виграшною, на нашу думку, як для працівника у сільському господарстві, так і для роботодавця, позаяк вона забезпечує високу якість виконуваної роботи, що вигідно роботодавцю, та гарантовано комфортні умови праці, її оплати працівникові тощо.

Але при цьому слід погодитись з О.І. Матійчуком, що абсолютно не буде виправданим автоматичне переведення усіх працівників на контрактну форму трудового договору. Застосування контракту є доцільним насамперед тоді, коли виконання роботи потребує особливих ділових якостей і здібностей, професійних навичок, ініціативи та відповідальності [70, с. 354].

У пункті 6.2 розділу VI контракту «Трудові відносини, режим праці та відпочинку» передбачено, що на підприємствах усіх форм власності

трудоий договір укладається, як правило, на невизначений строк. Зміна трудового договору на невизначений строк на строковий не допускається згідно з чинним законодавством. Трудоий договір, як правило, укладається в письмовій формі. Проте він вважається укладеним і в тих випадках, коли наказ не видано, але працівник фактично допущений до роботи. Строковий трудоий договір може бути укладено лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути укладені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересу працівника та в інших випадках, передбачених законодавством.

Пунктом 6.3 контракту забороняється наполягати, примушувати або схилити працівників до виконання робіт, які не входять до їх посадових обов'язків і не передбачені трудовим договором (контрактом), без їх згоди, відповідного оформлення та оплати праці відповідно до чинного законодавства та колективного договору. Пунктом 6.4 частково врегульовано тимчасове переведення працівника на іншу роботу. У зв'язку з цим слід зазначити, що тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не передбачену трудовим договором, допускається лише за його згодою у випадках і на умовах, встановлених чинним законодавством [71].

Отже, положення контракту не передбачають жодних додаткових гарантій для працівників сільського господарства порівняно із загальними правовими нормами.

Узагальнюючи вищенаведене, зазначимо, що особливостями укладення трудового договору з працівниками сільського господарства є наступні:

- працюють, як правило, за строковим трудовим договором, тобто як сезонні працівники;
- найманого працівника необхідно попередити про сезонний характер роботи; така умова має бути встановлена в наказі (розпорядженні) у разі прийняття на роботу, з яким працівник ознайомлюється під розписку;

- строк, на який укладається трудовий договір, не може перевищувати тривалості сезону;
- закон не передбачає можливості встановлення випробувального терміну для сезонних працівників;
- на таких працівників поширюються всі соціальні гарантії, встановлені законодавством для інших працівників;
- працівник може розірвати трудовий договір за власним бажанням, попередивши про це за 3 дні замість 2 тижнів, як зазвичай вимагає основне правило.

Для деяких категорій працівників можливим є використання особливого окремого виду (форми) трудового договору – контракту.

Отже, висвітлення окремих законодавчих норм, які закріплюють особливості трудових договорів у сільському господарстві, позицій працівників, науковий інтерес для яких становила досліджувана проблема або окремі її аспекти, дозволило нам дійти висновку щодо можливого вдосконалення чинної нормативно-правової бази з питань праці у сільському господарстві.

Наприклад, на теперішньому етапі розвитку України, її аграрної сфери існує нагальна необхідність у внесенні змін до актів аграрного законодавства, які приймаються за суб'єктним принципом, тобто тих, які присвячені правовим статусам окремих суб'єктів у досліджуваній сфері. Так, їх доцільно було б доповнити нормами, які б безпосередньо стосувались регулювання питань трудових відносин, адже представлені на сьогодні вони фрагментарно, розпорошено та недостатньо чітко.

Проте у цьому контексті В.О. Пироговська зауважує, що встановлення на державному рівні відповідних норм може розцінюватись як спроба втрутитись у локальне регулювання праці в сільськогосподарському секторі. Але все ж запропонований підхід видається виправданим, позаяк він спрямований на досягнення більш значимої мети – запобігання порушенню

трудових прав та обмеженню інтересів працівників аграрної сфери [72, с. 303].

Що стосується контрактної форми трудового договору, ми переконані, що її необхідно передбачити в якості обов'язкової для укладання із підприємствами, на яких не укладені колективні договори, для того, щоб максимально детально прописати умови праці кожного працівника. Також такі зміни пропонуємо внести у законодавство, яким регулюється діяльність особистого селянського господарства, у частині прийому на роботу до фізичної особи-підприємця.

## **2.2 Особливості правового регулювання режиму праці та відпочинку працівників сільського господарства**

Порівняно з іншими галузями виробництва праця в сільському господарстві має свої особливості. Нетиповість праці, тісний зв'язок із кліматичними умовами зумовлюють необхідність створення для працівників сільського господарства особливого режиму робочого часу, відпочинку, оплати й охорони праці [73, с. 222]. Нам видається логічним почати дослідження праці в сільському господарстві саме з питань робочого часу працівників сільського господарства та їх відпочинку.

Сільськогосподарська галузь досить специфічна і суттєво відрізняється від інших сфер виробництва. Особливістю роботи в сільському господарстві є те, що така робота носить явно сезонний характер. Сільськогосподарське виробництво безпосередньо залежить від природно-кліматичних і географічних умов. Основним засобом виробництва в цій сфері виступає земля, яка є невичерпним, надзвичайно цінним ресурсом. Усі ці обставини та специфіка даної галузі економіки впливають, зокрема, на розподіл часу праці та відпочинку. Крім того, членами сільськогосподарських виробничих кооперативів і фермерських господарств можуть бути неповнолітні, жінки, особи, що поєднують роботу із сімейними

обов'язками, які потребують додаткових гарантій і захисту з боку держави, скороченого робочого часу, подовженого відпочинку тощо [74, п. 3]. Але про це пізніше.

Термін «режим праці» законодавчо не визначений. Більш широко в теорії трудового права вживається правова категорія «робочий час», яку ми будемо застосовувати до працівників сільського господарства.

На законодавчому рівні цей термін сьогодні чітко не визначений. Так, Кодекс закон про працю України від 10.12.1971 [75] як спеціальний закон у сфері трудових відносин не містить визначення цього поняття, хоча його правове формулювання дозволило б зрозуміти зміст.

Спроби визначення цього поняття зустрічаються лише в окремих підзаконних нормативно-правових актах України, де також не досягнуто єдності в його розумінні.

Наприклад, у розділі 1.5 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 № 340 робочий час визначається як час, протягом якого водій зобов'язаний виконувати трудову діяльність, зазначену у трудовому договорі та правилах внутрішнього трудового розпорядку [76]. На нашу думку, таке визначення досить фрагментарно описує розглянуту правову категорію, виявляючи лише окремі її ознаки.

У листі Міністерства соціальної політики України «Про режим праці, робочий час і час відпочинку» від 22 червня 2007 року № 199/13 /116-07 [77] під робочим часом розуміють час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки, що випливають з трудового договору. Поняття робочого часу зацікавило багатьох вчених, тому воно досі поширене в наукових колах.

На думку А.Є. Пашерстника, робочий час – це час, протягом якого працівник згідно із законом зобов'язаний виконувати доручену йому роботу [78, с. 55]. Таке тлумачення може бути прийнятним, але його застосування в

сучасний період не зовсім вдале, оскільки воно не розкриває всіх проявів досліджуваного поняття.

Під робочим часом Р.З. Лівшиць пропонує розуміти час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку установи або у зв'язку з особливими обставинами (викликом на роботу поза межами робочого дня), графіком, у зв'язку з необхідністю виробництва тощо за місцем дорученої йому роботи виконує свої обов'язки [79, с. 217].

О.В. Пайков вважає, що робочим часом є час, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати на підприємстві (установі, організації) [80, с. 260-261]. Оригінальність даної точки зору полягає у тому, що вчений одним із небагатьох відмовляється від використання такої ознаки, як «виконання трудової функції (дорученого завдання, роботи тощо), що, як не дивно, не позбавлено раціональності, адже існують випадки, коли навіть час, під час якого працівником не виконується безпосередньо трудова функція, включається до робочого (короткочасні перерви для задоволення фізіологічних потреб, час, необхідний для обігріву, годування дитини тощо).

Н.Г. Александров під робочим часом розуміє просто календарний період [81, с. 297-298]. Пізніше вчений пропонує більш широке поняття, вказуючи, що це не тільки норма тривалості праці, встановлена на основі закону або на його підставі, а й обов'язок, виконання якого регулюється переважно правилами внутрішнього трудового розпорядку [82, с. 295].

Л.Я. Островський у своєму визначенні акцентує увагу на тому, що до трудового часу можуть включатися особливі обставини, коли працівник змушений прибути на роботу (виклик поза графіком, з виробничої необхідності тощо), знаходитись на робочому місці та виконувати трудову функцію [83, с. 217].

Позитивно слід відзначити, що в новому законодавстві, яке регулює робочий час (ч. 2 ст. 130), передбачені наступні його складові: тривалість виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-заклучний період

роботи (час отримання робочого завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, згідно з якою повинна виконуватися робота, час підготовки та прибирання робочого місця, видачі готової продукції тощо), час перерв на змінний відпочинок, задоволення особистих потреб, опалення тощо.

Враховуючи зміст запропонованого в проєкті стандарту, вважаємо, що ефективніше буде розширити визначення додаванням примітки «та час перебування на робочому місці в інших випадках». Так, цю думку розвиває у своєму дослідженні і М.З. Карюк, який слушно зазначає, що до таких випадків належать: тимчасове призупинення роботи у зв'язку з відсутністю необхідних для її проведення організаційних чи технічних умов, непереборною силою чи іншими обставинами; перерви на прийом їжі в робочий час у тих закладах, де за виробничими умовами встановити перерву неможливо; технологічні перерви, зумовлені специфікою праці, організацією виробництва та праці; спеціальні перерви для розминки та відпочинку; короткочасні санітарні перерви; перерви, що надаються жінкам на годування груддю та в інші періоди [84, с. 353].

Тому, на нашу думку, більш точним буде таке визначення досліджуваного поняття: «Робочий час – це час, протягом якого працівник або прирівняні до нього особи відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, умов трудового договору або з інших законних підстав, на основі яких вони працюють, повинні виконувати трудову функцію та час перебування на робочому місці (поза ним) в інших випадках, передбачених законодавством».

Специфіка сільськогосподарського виробництва не дозволяє врегулювати всі питання його правового регулювання в нормативних актах, що приймаються в централізованому порядку. У зв'язку з цим на основі чинного законодавства на кожному окремому сільськогосподарському підприємстві приймаються локальні правові акти, що регулюють трудові відносини, які не врегульовані централізованим законодавством (статут,

положення про оплату праці працівників, правила внутрішнього трудового розпорядку тощо) [85, с.379]. Одним із найпереконливіших прикладів підтвердження даної тези є регламентація робочого часу та відпочинку працівників сільського господарства.

Нормування робочого часу визначає межі періодів перебування працівників на підприємстві та виконання трудових обов'язків.

У період інтенсивних сільськогосподарських робіт у разі виробничої необхідності дирекція підприємства може змінювати час початку і закінчення роботи відносно часу, встановленого розпорядком дня. Зокрема керівники підприємств можуть направляти працівників на роботу в нічну зміну.

Для працівників підприємств тваринництва та інших робіт, пов'язаних із безперервним виробничим циклом, а також для механізаторів у період інтенсивних сільськогосподарських робіт введено дво- і тризмінну роботу. Робочий час працівників державних сільськогосподарських підприємств регулюється Кодексом законів про працю України. Його норми визначають скорочену тривалість робочого часу, тривалість щоденної роботи, роботу напередодні святкових, неробочих і вихідних днів, нічну роботу, початок і закінчення роботи, поділ робочого дня на частини (статті 50-65 КЗпП).

Поряд із застосуванням загальних норм у процесі регулювання відносин з режимом робочого часу та відпочинку працівників сільського господарства велике значення мають спеціальні норми.

За роки існування України як незалежної держави прийнято значну кількість нормативних актів щодо вдосконалення регулювання праці в сільському господарстві. Зокрема це закони України «Про сільське господарство» від 19 червня 2003 року № 973-IV, «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 року № 1576-XII, «Про сільськогосподарську кооперацію» від 17 липня 1997 року 469/97-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII та інші. Вищезазначені та інші нормативно-правові акти визначають організаційно-правові форми

сільськогосподарських товаровиробників, їх структурний склад і форми організації виробництва [ 86, с.15].

Тривалість робочого дня на підприємстві, перерв, вихідних, спосіб розподілу робочого часу тощо встановлюється, як правило, правилами внутрішнього трудового розпорядку даного сільськогосподарського підприємства. Цей документ розробляється на основі Типових правил внутрішнього трудового розпорядку працівників і службовців підприємств, установ і організацій, затверджених постановою Державного комітету праці та соціальних питань УРСР від 20 липня 1984 року № 213. Крім того, специфіку правового статусу сільськогосподарських найманих працівників відображають Галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку працівників і службовців сільськогосподарських підприємств, установ і організацій від 10 січня 1985 року, Положення про спеціалістів сільського господарства від 19 грудня 1977 року [87, с. 17].

Проте стандарти, які містяться в правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, розроблені з урахуванням мінімальних гарантій у сфері праці, встановлених на законодавчому рівні. Так, відповідно до частини першої ст. 50 КЗпП України робочий час не може перевищувати 40 годин на тиждень. Сільськогосподарські підприємства самостійно визначають тривалість робочого тижня – п'ять днів з двома вихідними днями або шість днів з одним вихідним днем. Але при цьому вони зобов'язані дотримуватися норми про те, що тривалість робочого часу не може перевищувати 7 годин з тижневою нормою 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин, 4 години при тижневій нормі 24 години, як це передбачено ст. 52 КЗпП України. Крім того, напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого часу має скорочуватися на 1 годину (виняток становлять працівники, яким встановлено скорочений робочий день (ст. 53 КЗпП України).

Слід зазначити, що для деяких категорій працівників сільськогосподарського виробництва також може бути встановлено скорочену тривалість робочого часу. Так, відповідно до п. 27 Списку

виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 лютого 2015 року № 163, передбачено встановлення скороченої тривалості робочого тижня для працівників, зайнятих на роботах з пестицидами, агрохімікатами та у ветеринарії (не більше 36 годин на тиждень).

Поширені випадки залучення працівників сільського господарства до понаднормових робіт, що знову ж таки зумовлено специфікою виробництва: під час сівби, збирання врожаю тощо. Проте обмеження їх тривалості залишаються такими ж, як і для всіх інших працівників згідно з українським законодавством.

Так, відповідно до ст. 65 КЗпП України надурочна робота окремого працівника не повинна перевищувати чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Допускається залучення окремих працівників до роботи у святкові дні, коли припинення роботи неможливе за виробничо-технічними умовами (частина третя ст. 73 КЗпП України). Такими умовами можуть бути: терміновий ремонт агрегатів, виконання вантажно-розвантажувальних робіт, роботи на тваринницьких фермах, у рослинництві, під час інтенсивних польових робіт (посів, догляд за посівами, заготівля кормів, збирання врожаю, оранка поля) [23, с. 451].

Робота у вихідний день компенсується за згодою працівника і власника наданням іншого дня відпочинку або у подвійному розмірі грошової винагороди (ст. 72 КЗпП України).

Для осіб, зайнятих у тваринництві та на інших безперервних роботах, а також для механізаторів у період інтенсивної роботи може встановлюватися робота у 2-3 зміни. Порядок чергування змін визначається правилами внутрішнього розпорядку.

У галузях сільськогосподарського виробництва з особливими умовами праці, де обсяг роботи розподілений нерівномірно протягом дня, робочий день може поділятися на частини з умовою, що загальна тривалість робочого

часу не повинна перевищувати встановленої тривалості робочого часу за день (ст.60 КЗпП України) [23 , с. 456]. Прикладом такої роботи може бути робота у тваринництві – час годівлі та доїння корів. Крім того, це може бути робота, пов'язана з внесенням гербіцидів, оскільки деякі їх види вносяться лише вранці та ввечері для запобігання потрапляння прямих сонячних променів тощо.

Однак важливо, щоб при цьому загальна тривалість робочого часу таких працівників не перевищувала нормальної його тривалості. Відповідно до пункту 3 Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 04 жовтня 2006 року № 359, тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати 12 годин на день.

У період інтенсивних сільськогосподарських робіт у разі виробничої необхідності дирекція підприємства може змінити час початку і закінчення роботи на встановлений розпорядком дня. Керівники підприємства можуть також залучати працівників на роботу в нічний час [88, с. 301].

Згідно зі ст. 54 КУпАП нічною є робота з 22:00 до 6:00 години. Тривалість зміни на цей період скорочується на одну годину.

Відповідно до ст. 55 КЗпП забороняється виконувати роботу в нічний час вагітним жінкам і жінкам, які мають дитину віком до 3-х років, інвалідам без їх згоди. Проте робота жінок у нічний часяк тимчасовий захід допускається, коли це викликано особливою потребою (ст. 175 КЗпП). Перелік таких робіт встановлюється Кабінетом Міністрів України. Але наголошуємо, що такий документ ще не прийнято.

Працівниками, для яких запроваджено позмінну роботу, є пасічники. Наприклад, при вивезенні вуликів на пасіку за межі господарства з метою підвищення продуктивності бджолиних сімей робочі особини доставляють на пасіку і повертають на місце постійного проживання. Тривалість вахти не може перевищувати 1 місяця, а зміни протягом доби – 12 годин [89].

Ще одним видом режиму робочого часу, який використовується, зокрема, для працівників сільського господарства, є гнучкий графік.

Відповідно до п. 1.2 Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2016 № 359, гнучкий робочий час – це форма організації праці, згідно з якою для окремих категорій працівників, для окремих працівників підприємств чи їх організаційних структур встановлюється режим роботи із саморегулюванням початку, закінчення та часу роботи протягом робочого дня [90].

Колективним договором може бути встановлений гнучкий робочий день.

Відповідно до п. 1.4 Методичних рекомендацій на підприємствах може застосовуватися гнучкий режим робочого часу в різних варіантах щодо початку та закінчення робочого дня, його тривалості, перерв на прийом їжі та відпочинку (неробочий час) залежно від виробництва (нерівномірне завантаження працівників), коли основний обсяг роботи припадає на початок або кінець робочого дня або виходить за його межі – ненормований робочий день) та при інших умовах (робота місцевого транспорту, дитячих садків, шкіл, медичних установ і закладів побутового обслуговування, значна відстань між місцем проживання та місцем роботи тощо).

Згідно з пунктом 3.1 Методичних рекомендацій організація праці працівників з гнучким режимом робочого часу включає три складові робочого часу, на які можна поділити робочий день (зміну):

- фіксований час – час, протягом якого працівник повинен перебувати на робочому місці і безпосередньо виконувати свої виробничі функції;
- змінний час – час, протягом якого працівник може розпочинати та закінчувати робочий день (зміну) на власний розсуд. Зазвичай це одна-дві години до початку (закінчення) зміни та перерви на відпочинок і прийом їжі;

- час перерви для відпочинку та прийому їжі, який може становити від 30 хв. до 2 годин. Його працівник використовує на власний розсуд і може бути відсутнім на робочому місці [90].

Робота за гнучким графіком може бути організована за двома основними варіантами:

- при обліку щоденного робочого часу працівник зобов'язаний дотримуватись встановленої нормами тривалості робочого дня незалежно від його початку, закінчення та тривалості обідньої перерви;

- при сумарному обчисленні робочого часу працівник повинен відпрацювати визначену згідно з нормативно-правовими актами кількість робочих годин у розрахунковому періоді, який включається до сумарного обчислення робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо. При цьому в узгодженому розрахунковому періоді працівник повинен відпрацювати невідпрацьований робочий час за тиждень (місяць) в інше число, а якщо працівник за тиждень (місяць) працював поза нормальним робочим часом, йому повинен бути забезпечений достатній відпочинок. При цьому тривалість робочого часу в окремі дні може бути як меншою, так і більшою від робочого часу, визначеного правилами внутрішнього розпорядку підприємства [91].

Поширеним варіантом режиму робочого часу працівників ферм, крім позмінної роботи, є також ненормований робочий день. Його доцільно встановлювати працівникам, для яких нормування часу трудового процесу неможливе з урахуванням особливостей виконання ними трудових функцій. Відповідно до пункту 1 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам, які працюють з ненормованим робочим днем, щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року, обсяг роботи таких працівників залежить не лише від тривалості робочого часу, а й від обсягу обов'язків та виконуваної роботи (навантаження).

Списки посад і професій з ненормованим робочим днем затверджуються колективним договором (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року).

Так, Галузевою угодою між Міністерством аграрної та продовольчої політики України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового та продовольчого комплексу України» та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України промисловості України в АПК на 2014-2016 роки передбачено, що ними є: керівники та їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники; начальники, майстри та інші керівники підрозділів, цехів, відділів, служб, діляниць, заводів, господарств тощо та їх заступники, провідні спеціалісти тощо [71]. На сільськогосподарських підприємствах відповідні списки складаються правлінням і затверджуються загальними зборами і додаються до Положення про оплату праці [23, с. 457].

Ситуація, за якої працівникам аграрного сектора часто доводиться працювати понаднормово (особливо це стосується рослинництва – під час збирання врожаю), викликає питання: як визначити тривалість робочого часу цих працівників? Його вирішенню сприятиме чітка рекомендація щодо застосування колективного обліку робочого часу в положеннях про внутрішній трудовий розпорядок конкретного підприємства, про що більш детально йтиметься в одному з наступних розділів роботи.

З установами режиму праці працівникам ферм законом, як і всім іншим працівникам, гарантується право на відпочинок. Так, ст. 45 Конституції України проголошує: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок». Це право забезпечується наданням щотижневого відпочинку, а також щорічної оплачуваної відпустки, встановленням скороченої тривалості робочого дня для професій і спеціальних виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час.

Безперечно, що ці конституційні гарантії повною мірою поширюються на аналізовану категорію працівників. Крім того, основними

нормативно-правовими актами, що регулюють порядок надання відпусток працівникам сільського господарства, є КЗпП та Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. У КЗпП питання відпочинку працівників, зайнятих на роботі на державних сільськогосподарських підприємствах, регулюються статтями 66-84 (перерви під час робочого дня, змінні перерви, вихідні, святкові і неробочі дні, інші аспекти часу відпочинку).

Що стосується інших категорій працівників, то для працівників сільського господарства право на відпочинок включає:

- 1) право на відпочинок протягом робочого дня (зміни);
- 2) право на щоденний безперервний відпочинок;
- 3) право на один тиждень безперервного відпочинку;
- 4) право на відпочинок у святкові дні;
- 5) право на відпустку.

Окремо вважаємо, що необхідно розглянути види перерв протягом робочого дня. Слід підкреслити, що такі перерви поділяються на два типи за критерієм компенсації часу. Таким чином, на додаток до перерв для прийому їжі, які не включаються в робочий час і не оплачуються, національне законодавство визначає види перерв, які є частиною робочого часу і тому оплачуються.

Наприклад, відповідно до ст. 168 КЗпП «у разі роботи на відкритому повітрі, а також у неопалюваних приміщеннях, у холодну пору року при визначеній температурі та силі вітру робітникам повинні надаватися перерви для обігрівання та відпочинку».

У сільському господарстві можуть використовуватися спеціальні форми відпочинку. Так, відповідно до п. 8.5 Державних санітарних правил обладнання та експлуатації малого механізованого обладнання сільськогосподарського виробництва ДСП 3.3.2.040-99, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01.12.1999, при використанні засобів малої механізації для попередження

стомлення протягом робочого дня рекомендується робити короткі паузи (5-7 хвилин) і мікропаузи (2-3 хвилини) для відпочинку та виконання спеціальних гімнастичних вправ для розслаблення м'язів плечового пояса, рук і ніг. Кількість таких перерв може становити 7-10 для осіб віком до 50 років і 10-12 для підлітків і людей похилого віку. Режим надання таких перерв, їх тривалість і кількість протягом робочого дня (зміни) повинні регулюватися правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємств [92].

Крім перерв протягом робочого дня, міжзмінних перерв, працівники сільського господарства мають право на щотижневий відпочинок, якому також притаманний ряд особливостей, зумовлених специфікою аграрної сфери. Зокрема у галузях виробництва, які мають сезонний характер, наприклад у рослинництві, вихідні дні можуть переноситися на час, коли працівник вільний від роботи. Для галузей сільського господарства, які характеризуються безперервним виробництвом (тваринництво), дні відпочинку повинні надаватися згідно з графіком, затвердженим керівником виробничого підрозділу. На членів сільськогосподарських кооперативів поширюються загальні норми трудового законодавства, зокрема положення Закону України «Про відпустки».

Крім щорічних основних відпусток, у сільському господарстві передбачено використання додаткових відпусток працівникам виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці (постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290).

Зокрема це такі категорії працівників: працівники по догляду за тваринами на свинофермах; оператори цехів з приготування кормів (у тваринництві, птахівництві); працівники, які безпосередньо займаються переробкою соломи; переробники харчових продуктів і тари, обробники хмелю сірчистим газом тощо. Крім того, встановлено додаткові відпустки за специфіку праці згідно зі Списком виробництв, робіт, професій і посад працівників, праця яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих географічних і

природних умовах, геологічних умов та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290. До них належать наступні: працівники, безпосередньо зайняті на навантаженні, розвантаженні, транспортуванні отрутохімікатів, що застосовуються для боротьби зі шкідниками та хворобами сільськогосподарських рослин, а також отруєних злаків; працівники, які проводять хімпрополку; працівники, які ведуть облік алергенів, комах; працівники подогляду за тваринами, хворими на бруцельоз, туберкульоз тощо [93].

Слід зазначити, що перелік видів відпусток, передбачений спеціальним законом, не є вичерпним. Так, у торговому договорі та колективних договорах, укладених безпосередньо з сільськогосподарськими підприємствами, можуть бути передбачені додаткові, крім встановлених законодавством, відпустки.

Наприклад, колективним договором може бути передбачено надання працівникам додаткової заохочувальної відпустки з частковою або повною оплатою праці за високі результати в роботі, безперервний стаж роботи на даному підприємстві, виконання громадських обов'язків, обумовлена тривалість та умови надання таких відпусток, а також додаткових і соціальних відпусток, оплачуваних за рахунок власних коштів (прибутку) підприємства [91].

Керівнику підприємства, його заступникам, головним (старшим) спеціалістам, а також працівникам підприємства, які працюють у тваринництві та інших галузях господарства з безперервним виробничим процесом, надаються дні відпочинку за графіком, затвердженим правлінням. Членам підприємства, які працюють у громадському виробництві, надається оплачувана відпустка, тривалість якої визначається загальними зборами підприємства [94, с. 381].

Аграрні відносини, оскільки вони є більш динамічними та гнучкими у своєму розвитку, вимагають постійного пристосування до них правового

регулювання. Найбільш оптимальним шляхом удосконалення законодавства, що регулює такі відносини, є його систематизація шляхом кодифікації [85, с. 382]. Тому не можна не враховувати регулювання аналізованої сфери в майбутньому законодавстві України – проєкті Трудового кодексу.

Варто зазначити, що Проєкт не залишає прогалів у чинному законодавстві у сфері регулювання трудових відносин з такою особливою категорією працівників, як зайняті в аграрному секторі.

Так, у книзі четвертій проєкту нового КЗпП України «Особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників і роботодавців» виділено окрему главу 4 «Особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів» [95]], в якій окремі статті присвячено: порядку встановлення трудових відносин членами виробничих кооперативів (ст. 311), де зазначено, що трудові відносини цих осіб регулюються законодавством про працю з урахуванням специфіки, встановленої статутом і правилами внутрішнього розпорядку та колективним договором; колективним трудовим відносинам у виробничих кооперативах (ст. 312); укладенню та зміні трудового договору з членом виробничого кооперативу (статті 313, 314). Позитивно слід відзначити об'єднання статей, присвячених робочому часу, відпочинку та оплаті праці (статті 315, 316). Є також стаття про регулювання трудових відносин у фермерських господарствах.

Враховуючи предмет дослідження, видається логічним у майбутньому законодавстві приділити особливу увагу регулюванню робочого часу та відпочинку працівників сільського господарства.

Так, у ст. 315 Проєкту передбачено, що час і режим роботи працівників – членів виробничих кооперативів – визначаються статутом, правилами внутрішнього розпорядку відповідно до вимог Кодексу. Час відпочинку працівників – членів виробничого кооперативу – встановлюється у статуті, правилах внутрішнього розпорядку відповідно до вимог Кодексу. Творчі та навчальні відпустки, які надаються працівникам, членам виробничого кооперативу, оплачуються, якщо це передбачено статутом або

трудовим договором. Тож бачимо, що закон передбачає додаткові гарантії у сфері відпочинку цієї категорії працівників у майбутньому.

Отже, слід констатувати, що трудове законодавство України поширюється, як правило, на працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах. Таким чином, статті Кодексу визначають: робочий час, час відпочинку працівників, зокрема перерви протягом робочого дня для відпочинку та харчування, вихідні, святкові та неробочі дні, а також щорічну відпустку тощо.

Як уже неодноразово зазначалося, праця в сільському господарстві має певні особливості, які впливають, зокрема, на тривалість робочого часу працівників господарства. Виходячи з цього, дуже вдалою є пропозиція О.А. Мірошніченка, який зазначив, що доцільно було б включити в проект ТК України додаткову статтю, яка б давала шанс працівникам рослинництва у весняно-літній період, а не осінньо-зимовий період, працювати довше. На працівників рослинництва складається скорочений табель обліку робочого часу в річному розрахунковому періоді; на працівників авторемонтних майстерень, складів та інших підрозділів, що обслуговують рослинництво, можливе встановлення колективного розрахунку робочого часу за окремі періоди польових робіт, пов'язаних з підвищеним обсягом роботи. При цьому роботодавець повинен мати право продовжувати щоденну тривалість роботи цих працівників до десяти годин у такі періоди, але з таким розрахунком, щоб у середньому за кожний розрахунковий період тривалість роботи за графіком ( зміни) не перевищувала нормативної кількості годин. Отже, сформульовану таким чином статтю, варто включити до проекту КЗпП України, оскільки вона досить ефективно регулюватиме навантаження окремих категорій працівників у найбільш активні періоди роботи за фахом.

Крім того, застосування гнучкого графіка роботи на виробництві сприятиме підвищенню трудової дисципліни працівників, ефективності та результативності праці. Тому в колективних договорах сільськогосподарських структур, зокрема в розділі «Робочий час», необхідно

враховувати обов'язок сторін застосовувати гнучкий режим робочого часу [74, с.11-12].

Ми поділяємо також думку О.А. Мірошніченка щодо доцільності включення до нового ТК України статті, яка б регулювала особливості праці, режим праці та відпочинку працівників сільського господарства. Зокрема пропонується надати роботодавцю такі можливості в період інтенсивних польових робіт: а) для працівників рослинництва збільшити тривалість щоденної (змінної) роботи до 10 годин, а за згодою працівників – до 12 годин; час, відпрацьований понад норму, має компенсуватися скороченням робочого дня (зміни) в інші періоди сезону або в зимовий час; б) для працівників тваринництва встановити поділ робочого дня не більше ніж на три частини, між якими повинні бути не менше двох годин перерви, включаючи відпочинок і прийом їжі; в) для працівників авторемонтних майстерень, складів та інших підрозділів, що обслуговують рослинницьке виробництво, встановити колективний розрахунок робочого часу, згідно з яким тривалість робочого часу повинна бути збільшена до десяти годин з таким розрахунком, щоб у середньому за кожний розрахунковий період тривалість робочого часу не перевищувала нормативної кількості годин [74, вип.9].

Загалом слід зазначити, що для регулювання праці працівників сільського господарства, використовується багато нормативних актів, особливо підзаконних, прийнятих ще за радянських часів. Норми, які стосуються окремого аспекту досліджуваної галузі, часто розпорошені по багатьох нормативно-правових актах, що ускладнює їх пошук, а отже, і правозастосування; деякі з них уже морально застаріли, дублюють один одного тощо. Ще раз повторюємо, що є нагальна необхідність перегляду законодавства України у сфері праці, зокрема це стосується працівників сільського господарства. Одним із можливих шляхів його вдосконалення може стати прийняття нового Трудового кодексу України.

## **2.3 Охорона праці працівників сільського господарства**

Одним із видів суспільних відносин, що входить до предмету аграрного права, є трудові відносини сільськогосподарських працівників. За своїм характером і змістом вони поділяються на наступні: відносини в сфері працевлаштування, відносини із дотримання дисципліни праці, відносини в сфері оплати праці, відносини в сфері охорони праці і техніки безпеки та виробничої санітарії [96, с. 95-96]. У попередніх підрозділах нами було доведено, що трудові відносини найманих працівників, виходячи із вузької сфери дії трудового права, становлять предмет трудового права, більше того, значне коло науковців аргументовано притримуються позиції, що і праця інших працівників аграрної сфери, окрім лише найманих, регулюється нормами цієї галузі. Так чи інакше, дослідження охорони праці у сільському господарстві – питання важливе та вагоме, адже право на безпечні, здорові та належні умови праці належить до фундаментальних прав людини.

Проголосивши себе правовою, демократичною державою, Україна висунула людину на пріоритетне, провідне місце серед суспільних цінностей, що поклало на державу чимало зобов'язань. Об'єктивні закономірності соціального співіснування людини забезпечують її участь у суспільному поділі праці, невід'ємною ознакою якого є індивідуальний трудовий внесок кожного учасника суспільних відносин. Така атрибутивна ознака життєдіяльності людини, як потреба працювати, стала основою для встановлення на конституційному рівні фактичного права на охорону праці, яке зайняло своє місце серед ряду інших основних прав і свобод людини. Це право надається кожному незалежно від громадянства, соціального стану, певних переконань, професії та сфери господарської діяльності, в якій він здійснює свою професійну діяльність. Водночас слід зазначити, що окремі галузі господарської діяльності характеризуються відмінностями у реалізації цього закону. Це пов'язано з об'єктивними факторами. Однією з таких галузей є сільське господарство, робота в якому характеризується сезонністю, нерівномірною інтенсивністю протягом року, тісно пов'язаною з

процесами росту і розвитку живих організмів, високим ступенем хімізації та механізації виробничих процесів, можливим шкідливим впливом на людей погодно-кліматичних умов, макро- і мікроорганізмів, що в поєднанні з різкими негативними змінами в сільському господарстві нашої країни за останні десятиліття призводить до визнання останнього однією з найнебезпечніших галузей суспільного виробництва [97, с. 3].

Праця в сільському господарстві настільки специфічна, що її неможливо ототожнити з роботою в будь-якій іншій сфері економічної діяльності.

Серед основних особливостей організації виробничого процесу в сільськогосподарському секторі економіки в спеціальній літературі нерідко, між іншим, виокремлюють: 1) тісний зв'язок між сезонністю роботи, а через це – важкість в окремі періоди року дотримуватись нормальної тривалості робочого часу, та високим травматизмом через це; 2) виходячи із попереднього – понаднормове фізичне та психологічне навантаження працівників, що, безумовне, впливає на здоров'я; 3) залучення до роботи підлітків та осіб похилого віку в особливо напружені періоди року (у першу чергу, це стосується польових робіт) [98, с. 73-74]; 4) розповсюджені випадки порушення законодавчих норм у місці використання праці жінок на тих роботах, де це не допускається тощо.

Все це зумовлює необхідність спеціального правового регулювання, насамперед йдеться про чітке та ефективне регулювання захисту сільськогосподарських працівників шляхом виокремлення правового підінституту охорони праці в сільському господарстві [73, с.223].

Сучасний стан охорони праці працівників сільського господарства не можна визнати задовільним. Так, за даними Держпраці України щодо смертельних випадків на виробництві в наглядних відомствах, агропромисловий комплекс за останні роки має один із найвищих показників смертності серед травмованих працівників, навіть випереджаючи такі галузі,

як економіка, як небезпечні за умовами праці, наприклад на транспорті та будівництві [99, вип.23].

На сучасному етапі розвитку країни та аграрного сектора, зокрема, засади державної політики в галузі охорони праці та запобігання нещасним випадкам на виробництві в аграрному секторі економіки визначені підзаконним актом – Концепцією організації охорони праці в аграрному секторі економіки в нових економічних умовах, яка затверджена наказом Мінагрополітики України від 15 вересня 2000 року № 152 [100].

У розділі 4 Концепції наголошується, що державна політика в аграрному секторі економіки з питань охорони праці та запобігання нещасним випадкам на виробництві ґрунтується на засадах: комплексного вирішення завдань охорони праці на основі міжнародних стандартів, національних, державних та галузевих програм з урахуванням інших економічних і соціальних напрямів політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони навколишнього середовища; використання економічних методів управління охороною праці; удосконалення системи управління охороною праці в аграрному секторі економіки; організації навчання керівників і працівників підприємств з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та об'єднань громадян у вирішенні питань охорони праці, гігієни та безпеки праці; співпраці та консультацій між власниками та працівниками при прийнятті рішень щодо охорони праці; міжнародного співробітництва з питань охорони праці, використання світового досвіду організації праці для поліпшення умов праці та підвищення безпеки на виробництві; сприяння місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування у створенні недержавних формувань на громадських засадах охорони праці тощо.

Слід також зазначити, що 11 травня 2006 року розпорядженням Кабінету Міністрів України № 269 було прийнято Концепцію Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та

виробничого середовища на 2006-2011 роки (яка, до речі, чинна нині) [101], що стане основою для розробки відповідного законодавчого акта. Проте, на нашу думку, конкретні вимоги щодо охорони праці в сільському господарстві повинні бути відображені в державній політиці з цих питань і визначені окремим законодавчим актом. Це сприятиме адаптації національного законодавства до вимог міжнародно-правових актів, зокрема Конвенції Міжнародної організації праці № 184 про охорону праці в сільському господарстві.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» охорона праці визначається як система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та заходів, спрямованих на охорону життя і здоров'я людей і працездатність людини в процесі професійної діяльності.

У науці трудового права охорону праці традиційно розглядають у двох значеннях: широкому та вузькому. У широкому сенсі під охороною праці слід розуміти: 1) сукупність правових норм, що охоплюють всю сукупність трудових відносин, оскільки вони спрямовані на охорону праці працівників і службовців. Охорона праці в широкому розумінні виражає соціальну мету трудового права, його сутність і функціональну спрямованість у сфері ринкових відносин. Охорона праці у вузькому розумінні – один із інститутів трудового права, який об'єднує правові норми, безпосередньо спрямовані на забезпечення працівникам безпечних, здорових і комфортних умов праці, захист працівників від шкідливих виробничих факторів [99, с. 23].

Охорона праці в сільському господарстві, на думку Т.С. Новака, – комплекс заходів, що здійснюються в рамках аграрно-трудова відносин, спрямованих на збереження життя і здоров'я працівника в процесі сільськогосподарських робіт. Під терміном «охорона» автор пропонує розуміти дії відповідних суб'єктів, спрямовані на створення належних безпечних умов праці, регулювання нормальних (не порушуючих) відносин у

сфері реалізації особою свого права на охорону праці та інтереси потерпілих у разі порушення врегульованих законом вимог [97, с.11].

Основним завданням заходів і засобів охорони праці в сільському господарстві є створення здорових і безпечних умов праці працівників, профілактика професійних захворювань, нещасних випадків і аварій, пов'язаних з виробничими процесами в сільській місцевості, економічних факторів, тобто захист працівників від впливів шкідливих (експлуатація яких за певних умов може призвести до захворювань, зниження працездатності, негативного впливу на здоров'я потомства) і небезпечних (вплив яких за певних умов призводить до травми, гострих отруєнь або іншого раптового погіршення здоров'я, або до смерті). Серед них виділяють фактори фізичного, хімічного, біологічного та психофізіологічного походження [98, с. 73].

Наприклад, у галузі рослинництва часто використовують пестициди та мінеральні добрива, ведеться боротьба з бур'янами, шкідниками та хворобами рослин, здійснюється приготування робочих розчинів, протруювання насіння, опудрювання, обприскування, обкурювання рослин, ґрунту та приміщень, приготування та розкидання отруєних приманок, підживлення рослин, внесення мінеральних добрив. Лєвова частка речовин, які використовуються, є отруйною для організму людини, а це може викликати серйозні хвороби, які можуть переходити в хронічну форму.

Механізовані роботи в рослинництві також обтяжені високим ступенем ризику, оскільки працівники піддаються тривалому впливу підвищеного шуму, вібрації, підвищеної температури в кабіні тракторів і комбайнів, нервових перевантажень, що призводить до великої кількості виробничого травматизму серед трактористів [98, с. 75].

Типовими небезпечними і шкідливими факторами у тваринництві є використання різноманітних технічних засобів, машин, пристроїв тощо. Для роботодавців також обов'язковим є отримання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки та використання машин, механізмів та обладнання

підвищеної небезпеки відповідно до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (використання) машин, механізмів і пристроїв підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України. України від 26 жовтня 2011 року № 1107 [102].

У цій галузі, а також у рослинництві поширене використання шкідливих речовин (токсичних, подразнюючих тощо): лікувальних і мінеральних кормових добавок, мийних та дезінфікуючих засобів тощо.

Особливо небезпечним і шкідливим фактором є контакт працівника з патогенними мікроорганізмами: бактеріями, вірусами та продуктами їх життєдіяльності, паразитами, що викликають інвазійні захворювання (спільні для людини і тварин) [98, С. 75].

Не слід забувати й про те, що і тварини, хоч і свійські, але можуть виявитись джерелом підвищеної небезпеки. Наприклад, господарства можуть використовувати тварин для племінного скотарства, для охорони, в транспортних цілях тощо. Так, працівники, які із ними контактують, повинні пройти інструктаж з техніки безпеки, отримати спеціальний одяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту відповідно до чинного законодавства [103].

Описуючи організацію охорони праці у сільському господарстві, слід розпочати із загальних вимог, зокрема з необхідності забезпечити стан пожежної безпеки. Так, наприклад, збір урожаю, його зберігання тощо змушують роботодавця створити належні та безпечні умови праці, що буде неможливим без дотримання Правил пожежної безпеки в Україні [104]. Більше того, працівникам необхідно пройти підготовку з роботи і використання електричного обладнання та устаткування [105, с. 50].

Слушно зазначається в аграрно-правовій літературі, що організація охорони праці у сільському господарстві включає комплекс заходів із державного регулювання охорони здоров'я працівників АПК, забезпечення основних вимог законодавства з охорони праці безпосередньо на

підприємствах, додержання кожним працівником правил і норм з охорони праці[106, с.341].

Крім Конституції України, у розділі XI Кодексу законів про працю України встановлюються загальні вимоги щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці на всіх підприємствах, в установах і організаціях, визначаються обов'язки роботодавців і працівників з питань охорони праці.. Як слушно зазначає В.Ю. Уркевич, законодавство України про охорону праці повною мірою поширюється на працю працівників сільськогосподарських підприємств [107, с. 375].

Відповідно до ст. 161 КЗпП власник або уповноважений ним орган розробляє за участю профспілок і здійснює комплексні заходи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці». КЗпП України також передбачає прийняття державних, міжгалузевих та галузевих нормативних актів з охорони праці, які розробляються органами державного нагляду за охороною праці за участю інших державних органів та профспілок у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (ст. 157 КЗпП України).

Законом України від 14 жовтня 1992 року «Про охорону праці» [4] визначено порядок реалізації конституційного права працівників на охорону життя і здоров'я під час виконання роботи, на належні, безпечні та гігієнічні умови праці. Він також регулює відносини між роботодавцем і працівником за участю компетентних державних органів з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища та встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. При визначенні сфери дії Закону встановлено, що цей акт поширюється на всіх юридичних і фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують роботу за договором, і на всіх працівників (ст. 2 Закону України «Про охорону праці»). Таким чином, нормативні положення Закону поширюються і на сільськогосподарські підприємства [108, с. 126].

Стаття 6 Закону України «Про охорону праці» встановлює права працівників на охорону праці на виробництві. В.О. Пироговська пропонує внести зміни до частини другої статті 6 і викласти її у такій редакції: «Працівник має право відмовитися від виконання дорученої йому роботи, якщо виникла виробнича ситуація, яка загрожує життю чи здоров'ю його чи оточуючих людей, виробничого середовища чи навколишнього середовища, коли є достатньо вагомі підстави вважати, що існує безпосередній і серйозний ризик для безпеки та здоров'я. Він зобов'язаний негайно повідомити про це свого безпосереднього керівника»[73, с. 224].

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний провести інструктаж працівників з питань охорони праці, який за видом і тривалістю поділяється на вступний, основний, повторний, позаплановий та цільовий, інструктаж з охорони праці та надання першої допомоги при нещасних випадках і правила поведінки під час нещасних випадків. Ці заходи здійснюються за рахунок роботодавця на підставі Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з охорони праці, затверджено наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15. На підставі Типового положення на підприємствах, враховуючи специфіку сільськогосподарського виробництва та вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, розробляються відповідні положення щодо навчання з охорони праці, а також плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з охорони праці, з якими повинні бути ознайомлені працівники. Не допускаються до роботи працівники та посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці [109].

Для робіт з підвищеною небезпекою потрібне спеціальне навчання та щорічна перевірка знань з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою для конкретного сільськогосподарського підприємства затверджується роботодавцем на підставі однойменного наказу Державного

комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 року № 15.

До таких робіт у сільському господарстві відносять наступні:

- роботи, пов'язані з виробництвом, зберіганням, транспортуванням та застосуванням агрохімікатів, пестицидів, гербіцидів;
- управління тракторами і самохідним технологічним устаткуванням;
- роботи на цукрових заводах із обслуговування центрифуг і транспортерів;
- проведення робіт у вагонах, призначених для перевезення різної сільськогосподарської продукції, у вагонах-зерновозах;
- роботи з обслуговування і ремонту аспіраційних та пневмотранспортних систем на підприємствах зі зберігання і переробки зерна;
- роботи з розвантаження, складання і зберігання зернових та олійних культур, висівок, макухи і шротів насипом і в затареному вигляді;
- роботи з обслуговування бугаїв-плідників, кнурів і жеребців[110].

У сучасному сільськогосподарському виробництві постійно зростає кількість технологічних процесів, різних речовин, генетично-модифікованих організмів, що являють небезпеку для життя і здоров'я працівників сільського господарства, тому необхідне постійне врахування цих нових небезпечних та шкідливих факторів з метою розробки ефективних заходів і засобів з охорони праці і їх закріплення на законодавчому рівні. Це сприятиме підвищенню рівня безпеки сільського господарства як однієї з основних галузей економіки країни[98, с. 76].

Відповідно до Норм безоплатної видачі працівникам водного господарства спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 10.12.2009, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах із забрудненням або несприятливими погодними умовами працівники сільського господарства забезпечуються безкоштовно

спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм [111]. Норми КЗпП (ст. 165) та Закону України «Про охорону праці» (ст. 8) також передбачають забезпечення працівників м'якими та дезінфікуючими засобами.

Їх правовий статус визначається Типовим положенням про службу охорони праці, затвердженим наказом Державної комісії з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 № 255 [112].

Цей орган створюється за допомогою роботодавця, який в цілому забезпечує функціонування системи управління охороною праці. Роботодавець призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення окремих питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та обов'язки, пов'язані з виконанням своїх функцій, та контролює їх дотримання. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю, який також складає і затверджує Положення про службу охорони праці даного підприємства [109].

Частиною третьою Типового положення про службу охорони праці визначено її функції, а саме: розробка комплексних заходів з охорони праці; перевірка дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці; складання звітів з охорони праці на підприємстві за встановленими формами; проведення первинних, періодичних, позапланових інструктажів та навчання з охорони праці; розгляд скарг, заяв працівників з питань охорони праці; участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань, нещасних випадків на виробництві тощо. Крім того, важливою функцією Служби є підготовка списків професій і посад, відповідно до яких працівники повинні проходити обов'язкові первинні та періодичні медичні огляди.

Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій затверджено наказом МОЗ від 21.05.2007 № 246. Цей же нормативний документ містить також перелік шкідливих і небезпечних факторів

виробничого середовища та праці, під час роботи з яким проводяться попередні (періодичні) медичні огляди працівників. У сільському господарстві до таких факторів відносять вплив на організм людини пестицидів, добрив, збудників інфекційних захворювань тварин і людини, вібрації, шуму, підвищеної температури тощо [109].

На підприємствах аграрного сектора економіки з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні всіх питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища можуть також створюватися постійно діючі консультативно-дорадчі органи – комітети з охорони праці. Конкретне правове положення таких комітетів визначено Типовим положенням про комісію з охорони праці підприємств, затвердженим наказом Державної комісії з питань безпеки, праці та гірничого нагляду від 21 березня 2007 року № 55 [113].

Істотну роль у правовому забезпеченні охорони праці мають також галузеві правила та інструкції з охорони праці, що затверджуються центральними органами державної виконавчої влади. Так, особливі умови щодо охорони і безпеки праці для основних галузей сільськогосподарського виробництва і видів діяльності в аграрному секторі економіки визначаються Збірником примірних інструкцій з охорони праці для працівників під час виконання робіт у рослинництві від 15.12.1999 [114], Збірником примірних інструкцій з охорони праці під час виконання загальновиробничих робіт у сільському господарстві від 23.10.2000 [115] та іншими підзаконними нормативно-правовими актами спеціалізованого характеру.

Цікаво те, що донедавна існували самостійні акти, присвячені охороні праці в окремих сферах сільського господарства. Зокрема мова йде про Правила охорони праці у птахівництві від 06.10.2008, Правилами охорони праці у тваринництві (велика рогата худоба, свинарство) від 06.12.2004. Але внаслідок уніфікації норм наразі чинним є узагальнений акт з досліджуваних питань – Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві,

затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240 [116].

Важливо встановити обов'язок роботодавця щодо організації атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.06.2017 № 442 [117].

Через обмежений обсяг роботи важко охопити всі правові аспекти охорони праці в сільському господарстві, але варто звернути увагу на ряд нормативно-правових актів, які часто застосовуються в досліджуваній сфері. На наш погляд, до них слід віднести наступні: Порядок проведення розслідувань та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 року №1232; Положення про гігієнічне нормування та державний облік шкідливих речовин, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 1995 року № 420; Порядок оплати за гігієнічне нормування та державний облік шкідливих речовин, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13.06.95 № 420; Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з охорони праці, затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 року № 15 та інші.

Цікавим видається і такий нормативно-правовий акт, як Положення про перевезення тварин, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 року № 1402 [118]. Виконання робіт, пов'язаних з тваринами загалом, зокрема з необхідністю їх переміщення в просторі, досить поширене в сільському господарстві, тому законодавче закріплення є додатковою гарантією створення безпечних умов праці для працівників цієї сфери.

Спеціальні вимоги та зобов'язання щодо охорони праці також містяться і в Галузевій угоді між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників

агропромислового комплексу [71], що слід відзначити як великий плюс, адже додаткова регламентація даних аспектів сприятиме ефективності забезпечення права людини на безпечні та здорові умови праці.

Питання охорони праці знаходить своє відображення і на рівні локального регулювання трудових відносин. Так, на сільськогосподарському підприємстві, як і на будь-якому іншому, таке регулювання здійснюється за допомогою різноманітних локальних актів з охорони праці. Наприклад, окремим аспектам охорони праці можуть бути присвячені виробничі інструкції, пам'ятки, посібники з техніки безпеки і виробничої санітарії тощо. Розробка цих локальних правових актів на підприємствах повинна здійснюватися з додержанням вимог, передбачених у Порядку опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, які діють на підприємстві, затверженому Держкомнаглядом охорони праці України від 21.12.1993. Локальні правові акти, що видаються підприємствами, установами, організаціями, державній реєстрації не підлягають, лише окремі із них (колективний договір) реєструються місцевими органами влади [99, с. 24].

Особливу увагу вважаємо за необхідне приділити питанню участі окремих категорій працівників у сільському господарстві, які із об'єктивних причин користуються деякими перевагами та пільгами. Йдеться передусім про неповнолітніх та жінок.

Наприклад, забороняється залучати жінок до робіт, зазначених у Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, затверженому наказом МОЗ України від 12 грудня 2015 року № 256 [119].

Підіймання та переміщення важких речей жінками повинно відповідати вимогам Норм, що обмежують підіймання та переміщення важких речей жінками, затверджених наказом МОЗ України від 10.12.1993 № 241 [120].

Забороняється залучати неповнолітніх до робіт, зазначених у Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, затвердженому наказом МОЗ України від 31 березня 2015 року № 46 [121].

Підіймання і перенесення неповнолітніми важких предметів повинно здійснюватися з дотриманням вимог Правил обмеження підіймання і перенесення неповнолітніми важких предметів, затверджених наказом МОЗ України від 22 березня 1996 року № 59 [122].

Таким чином, положення про спеціальну правосуб'єктність неповнолітніх і жінок, які працюють у сільському господарстві, закріплені на рівні підзаконних актів, крім того, норми щодо них розосереджені в цих документах.

Визначення мінімального віку для роботи в сільському господарстві для неповнолітніх (для членів фермерського господарства – 14 років), встановлення максимальної ваги для піднімання або перенесення, обмеження роботи в нічний час – усе це свідчить про підвищення рівня охорони праці цих категорій працівників.

Зрозуміло, що така диференціація цілком виправдана. Така відмінність відмінність у правовому регулюванні охорони праці жінок у сільському господарстві пояснюється їх відтворювальною функцією в суспільстві та частим поєднанням праці з сімейними обов'язками. Тому для них необхідні додаткові гарантії, наприклад, при роботі у шкідливих і небезпечних умовах праці.

Т.С. Новак зазначає, що підвищити рівень захисту працюючих жінок у сільському господарстві стало можливим завдяки забороні жіночої праці при утриманні певних груп тварин, використанні пестицидів. Також позитивно позначилась на цьому процесі заборона праці жінок до 35 років, вагітних жінок, жінок, які годують грудьми, на роботах із застосуванням агрохімікатів, з обслуговування хворих на інфекційні хвороби сільськогосподарських тварин [97, с. 14].

Цікавими є висвітлені у спеціальній літературі міркування про те, що під впливом концепції «зеленої економіки» в Україні все більшого поширення набуває екологічне сільськогосподарське виробництво (створення «зелених» робочих місць), в умовах якого використання хімічних синтезованих речовин заборонено; виключаючи ГМО, продуктів їх переробки та похідних. Такий важливий напрямок розвитку сільського господарства позитивно вплине на стан здоров'я працівників сільського господарства в процесі праці, адже зменшиться вплив на організм працівників шкідливих виробничих факторів. Зрозуміло, що таке виробництво корисне для робітників і населення в цілому, але більш витратне для роботодавця. Тому виправданою є всебічна державна підтримка реалізації проєктів, пов'язаних із створенням «зелених» робочих місць у сільському господарстві, особливо при вирішенні питання охорони праці [99, с. 24].

Негативний вплив природних і виробничих факторів на характер сільськогосподарських робіт посилюється недосконалістю нормативно-правового регулювання охорони праці в сільському господарстві. Причиною цього є застарілість, колізія відповідних правових норм, перевантаженість надмірною кількістю галузевих нормативних актів, що зрештою ускладнює ефективне функціонування механізму правового регулювання у цій сфері [97, с.3-4].

Слід зазначити, що правове регулювання охорони праці працівників сільського господарства на сьогодні є недостатньо досконалим. Слушною видається пропозиція В.В. Гуменного, який зазначає, що галузева програма поліпшення охорони праці та виробничого середовища в сільському господарстві на середньострокову та довгострокову перспективу ще не розроблена, що свідчить про необхідність, доцільність прийняття програми проєкту Galuzewo для покращення гігієни та безпеки праці і продуктивного середовища в сільському господарстві в середньостроковому та довгостроковому періодах розвитку, враховуючи стандарти Конвенції МОП

про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві № 184 2001 року та Конвенції МОП про інспекцію праці в сільському господарстві № 129 від 1969 року, які вже ратифіковані Україною. Відповідно до цієї програми вчений пропонує впроваджувати в сільськогосподарське виробництво необхідні сучасні засоби і заходи науково-технічного, організаційно-правового, санітарно-гігієнічного та іншого характеру [99, с. 25].

Виявлення цих актів й заміна більш досконалыми могло б стати одним із пріоритетних завдань проекту Галузевої програми поліпшення стану безпеки й гігієни праці та виробничого середовища у сільському господарстві на середньостроковий та довгостроковий періоди розвитку [99, с. 25].

Крім цього, варто зазначити, що у проекті Трудового кодексу України питанню охорони праці присвячена глава 10 «Охорона праці», проте у ній визначено загальні вимоги щодо охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях. Дана глава законопроекту практично дублює та відтворює існуючі на сьогоднішній день чинні законодавчі положення щодо прав та обов'язків роботодавців і працівників у сфері охорони праці, закріплені у КЗпП України, невдаючись до спеціалізації норм із урахуванням галузевої належності чи видудіяльності підприємств, що відобразатиметься на ефективності регулювання суспільних відносин у досліджуваній сфері з моменту, коли норми вступлять у дію в майбутньому.

Узагальнюючи вищевикладене, наголошуємо, що працівників сільського господарства слід класифікувати за такими ознаками: 1) залежно від віку: а) неповнолітні віком від 14 до 18 років; б) працездатні особи віком від 18 до 55 (60) років; в) пенсіонери; 2) за спеціальностями: а) адміністративні службовці; б) працівники рослинництва; в) працівники тваринництва; г) працівники, які переробляють сільськогосподарську продукцію; г) працівники машинно-тракторного парку; 3) за освітою: а); б) працівники із середньою освітою; в) працівники з середньою спеціальною освітою; г) працівники з неповною вищою освітою; г) випускники ВНЗ –

молоді спеціалісти; д) працівники, які поєднують роботу з навчанням; 4) залежно від періоду роботи: а) сезонні працівники; б) тимчасові працівники.

На будь-яких сільськогосподарських підприємствах трудові відносини зазнають впливу двох факторів.

По-перше, особлива галузева специфіка таких підприємств впливає на своєрідний характер праці. Мається на увазі використання земель сільськогосподарського призначення як основного засобу виробництва, значний вплив погоди і кліматичних умов на процес праці, сезонний характер праці, неможливість заздалегідь визначити її результат та наслідки, невідповідність тривалості виробництва продукції тривалості робочого часу, високий рівень виробничого ризику.

По-друге, на специфіку трудових правовідносин впливає також те, що члени сільськогосподарських виробничих кооперативів та фермерських господарств формують відповідні фонди, розподіляють прибуток, мають право на частку у разі виходу із об'єднання, несуть ризику тощо.

Найбільш значимою обставиною для регулювання трудових відносин у цій сфері є їх сезонний характер, що має пріоритетне значення при укладанні трудового договору і його подальшій динаміці. Таким чином, цілком природно, що трудові відносини сільськогосподарських працівників оформляються за допомогою строкових трудових договорів. Такі договори укладаються у вигляді цілісного документа у письмовій формі. Інколи достатніми бувають заява працівника і наказ про прийняття його на роботу. Стандартними умовами трудового договору є: строк його дії, трудова функція, умови праці і відпочинку, порядок здійснення оплати праці. Крім цього, договір може містити й інші умови, згоди щодо яких дійшли його сторони, у такому разі вони також стають обов'язковими для виконання.

Особливостями укладання трудового договору із працівниками сільського господарства є наступні: працюють вони, як правило, на підставі строкового трудового договору, тобто як сезонні працівники; особу, яка приймається на роботу, попереджають про сезонний характер праці; така

умова обов'язково фіксується у наказі (розпорядженні) про прийом на роботу, із яким працівника ознайомлюють під розписку; строк, на який укладається трудовий договір, не може перевищувати тривалості сезону; встановлення випробувального терміну для сезонних працівників законодавством не передбачається; на таких працівників поширюються усі соціальні гарантії, які закріплюються у законодавстві для інших найманих працівників; працівник може розірвати трудовий договір за власним бажанням, попередивши роботодавця за 3 дні, а не два тижні, як це встановлено загальним правилом.

Позитивним було б удосконалення регулювання трудових відносин у сільському господарстві шляхом розробки та затвердження типових уніфікованих статутів окремих видів сільськогосподарських підприємств. Те саме стосується галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку. На нашу думку, саме локальна нормотворчість повинна домінувати в регулюванні праці в сільському господарстві, адже за допомогою неї можливим видається врахувати всю специфіку виробництва кожного із суб'єктів, який функціонує у цій сфері.

Крім цього, досліджуючи сферу правового регулювання охорони праці в сільському господарстві, ми звернули увагу на те, що більшість нормативно-правових актів в аграрній сфері, зокрема тих, які стосуються забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці для працівників сільського господарства, регулюють право на охорону праці працівників, розроблені та прийняті ще в 70-90-х роках ХХ ст. і на сьогоdnішньому етапі розвитку країни і аграрної сфери не здатні ефективно регулювати трудові відносини у сфері права на охорону праці на сільськогосподарських підприємствах через фундаментальні трансформації в цій галузі, а саме: зміну організаційних форм господарювання, технологій та методів виробництва продукції рослинництва і тваринництва тощо.

## РОЗДІЛ 3

### ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОРМУВАННЯ І ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

#### 3.1 Особливості нормування праці та режиму роботи

Забезпечення максимальної результативності виробництва, оптимізація витрачання ресурсів всіх видів, що залучаються для цього (живої праці, сировини та матеріалів, палива й енергії, інструментів та устаткування тощо) сприяння активному впровадженню науки і техніки, забезпечення економічно обґрунтованого та розумного співвідношення між зростанням продуктивності праці і заробітною платою, посилення матеріального заохочення робітників [123, с. 22] неможливі без раціонального нормування праці та створення ефективного режиму роботи. Дана теза, незважаючи на достатню універсальність її змісту, деяку навіть абстрактність, повністю стосується і сфери сільського господарства, адже природні ресурси та праця – це ті два основні компоненти, які у вдалому поєднанні дозволять досягти високих результатів.

Праця в аграрній сфері вирізняється із-поміж інших своєю своєрідністю та специфікою, на чому не раз наголошувалось у попередніх підрозділах. Це все позначається і на проблемі її нормування та розподілу протягом різних часових проміжків, що у фаховій літературі здобуло назву «режим робочого часу».

В умовах високої оснащеності сільськогосподарського виробництва технікою, значного сезонного дефіциту робочої сили важливе значення у підвищенні продуктивності праці і зниженні трудомісткості продукції займають організаційно-господарські фактори: організація виробництва і праці [124, с. 123].

Для України характерна не досить втішна тенденція, суть якої полягає в тому, що рівень організації праці на сільськогосподарських виробництвах ще суттєво відстає від того, який притаманний більш розвиненим у цій галузі країнам. Через це використання трудових ресурсів не можна характеризувати

як ефективно. Нерідко мають місце прості машин та механізмів, незайнятість працівників тощо. Тому проблема раціональної організації праці має особливо вагомe значення для подальшого становлення галузі загалом та функціонування окремих сільськогосподарських підприємств зокрема.

Концепція нормування праці завжди викликала науковий інтерес серед теоретиків абсолютно різних галузей знань та науки: соціологів, економістів, фахівців різних сфер АПК.

Становлення та розвиток вчення про нормування та режимів праці відбувалося протягом досить тривалого історичного періоду, який логічно поділити на умовні етапи.

Перший характеризується широким спектром досліджень, створенням дослідницьких організацій.

Другий етап пов'язаний із організаційним згуртанням наукових досліджень зі стандартизації, він тривав близько 25 років. Офіційні дослідження були відновлені лише після відкриття Трудового науково-дослідного інституту [125, с. 18].

Концептуальна розробка стандартизації раніше здійснювалася Держпланом колишнього СРСР і реалізувалася спеціально створеним в його рамках інститутом. У грудні 1958 року згідно з розпорядженням Міністерства сільського господарства УРСР у всіх областях було створено 42 пункти зонального регулювання (ПЗР) [125, с. 25].

Подальші шляхи вдосконалення розвитку нормування праці полягали в перетворенні центральних республіканських, зональних і обласних дослідних станцій з регулювання сільського господарства на центральні, зональні, обласні станції з регулювання і дослідження роботи Держсільгоспрому УРСР [125, с. 41].

В умовах сучасного виробництва роль стандартизації значно зростає. Вона проявляється як у зміцненні зв'язків між окремими виробничими підрозділами, так і в удосконаленні всього ринкового механізму управління вітчизняною промисловістю [126, с. 94]. На практиці ринкові умови

господарювання забезпечують високий рівень нормування праці, що стає одним із головних факторів мінімізації витрат і збільшення обсягів виробленої продукції [127, с. 441].

Виконання виробничого завдання починається на робочому місці конкретними виконавцями. Для них план роботи на кожну зміну є нормою роботи для відповідного процесу праці. Успішне виконання змінної норми залежить насамперед від свідомого та вмілого виконання кожним працівником процесу праці в нормативному режимі [128, с. 198].

Однією з головних умов раціональної організації праці є розподіл робочого часу, що виступає важливим фактором підвищення його продуктивності. Про такий розподіл можна говорити з точки зору різних періодів часу: доби, тижня, місяця, сезону тощо.

Найважливішу роль в організації праці та її розподілі відіграє трудове право. Робочий час є загальноприйнятою мірою кількості праці. Тобто міра (норма) праці – це тривалість робочого часу, яка об'єктивно потрібна для виконання конкретної роботи, виробництва конкретної продукції в конкретних організаційно-технічних умовах виробництва [129, с. 295].

Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, а з іншого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Одним із них є покращення використання робочого часу як основний шлях підвищення ефективності праці. Це залежить від співвідношення екстенсивних та інтенсивних факторів розвитку виробництва [130, с. 170].

Загальновідомо, що відповідно до положень КЗпП України кількість робочого часу на тиждень не може перевищувати 40 годин. Крім того, за умов, які відрізняються від стандартних (шкідливі, небезпечні, важкі), законом передбачено зменшення загальної кількості робочих годин, що не може перевищувати 36 годин на тиждень.

Законодавством також закріплюється відмінний порядок організації праці для працівників віком від 16 до 18 років.

Так, тривалість робочого тижня для цієї категорії працівників не має перевищувати 36 годин, тоді як для учнів від 14 до 16 років вона сягає 24 годин на тиждень.

Слід ще раз зосередити увагу на особливій організації праці жінок, якою гарантується запобігання використуванню їх праці на важких роботах або роботах у нічний час.

Доречно нагадати, що ст. 174 КЗпП та ст. 10 Закону України «Про охорону праці» забороняється залучати жінок до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт, за винятком деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з обслуговуванням санітарно-побутових приладів). Крім того, перелік таких шкідливих і небезпечних робіт, на яких забороняється використання праці жінок, наведено в Переліку № 256. Проте з 22 грудня 2017 року наказом МОЗ № 13.10.2017 вилучено список № 256 (за винятком глави 3 (I) Переліку № 256, яка втрачає чинність у день проведення Україною процедури припинення дії Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах в усіх типах шахт № 45). Такі зміни пояснюються боротьбою з дискримінацією жінок у трудових відносинах. Це означає, що з 22 грудня 2017 року жінки можуть виконувати роботу, раніше визначену Переліком 256 як заборонену (крім робіт, визначених главою 3 (I) Переліку 256). Але залишаються чинними норми ст. 174 КЗпП та ст. 10 Закону України «Про охорону праці» в частині заборони жінкам виконувати шкідливі та небезпечні роботи. Водночас трудове законодавство містить інші пільги та гарантії щодо умов праці жінок, які діють і наразі.

На додачу до чіткої регламентації часу, протягом якого працівник повинен працювати, законодавство досить детально закріплює механізм реалізації права на відпочинок, на чому окремо зупинятися не будемо.

Так, у сучасних умовах життя розрізняють змінний, добовий, тижневий та місячний режим праці та відпочинку. Основними показниками, завдяки яким відбувається формування режиму праці та відпочинку, є час

входження в роботу, період найбільшої сталої працездатності та період втоми [131, с. 936].

Економісти визначають у межах змінного режиму роботи такі показники, як загальна тривалість зміни, час початку та її закінчення, тривалість обідньої перерви, період праці, а також періодичність регламентованих перерв на відпочинок.

У добовому режимі праці такі показники включають у себе: число змін протягом доби, час відпочинку між змінами.

При тижневому режимі праці та відпочинку передбачаються різні графіки роботи, число вихідних днів за тиждень, наявність роботи у вихідні та святкові дні. Графіком встановлюється чергування змін.

За місячного режиму визначається число робочих та неробочих днів протягом місяця, а також тривалість основних та додаткових відпусток, які надаються певній кількості працівників у цей місяць.

У зв'язку з особливостями сільськогосподарського виробництва та специфічними режимами роботи, які розповсюджені у цій сфері найбільш доцільним є використання підсумованого обліку робочого часу, що регулюється положеннями постанови Ради Міністрів СРСР «Про режим робочого часу робітників радгоспів та інших державних підприємств сільського господарства» від 24 травня 1962 року № 475 [132].

Такий розрахунок робочого часу найчастіше застосовувався до працівників, зайнятих у рослинництві, а також до працівників ремонтних, автотранспортних, складських та інших підрозділів, які обслуговують рослинництво. Його тривалість за обліковий період не повинна перевищувати нормативної кількості робочих годин, визначеної ст. 61 КЗпП України. Розрахунковий період визначається за календарем (може бути рік) із розрахунку шестиденного робочого тижня, семигодинного робочого дня (відповідного скороченого робочого дня) з урахуванням скорочення робочого часу напередодні вихідних днів до 5 годин, а напередодні святкових і неробочих днів до 1 години. Розраховану норму робочого часу слід

встановлювати шляхом виходу на роботу згідно з графіком. Збільшення тривалості робочого часу цієї категорії працівників до 10 годин на день у період інтенсивних польових робіт компенсувалося скороченням робочого часу в решту періодів. Надурочною роботою при сумарному обліку робочого часу є робота понад установлену тривалість робочого часу за обліковий період [133].

Реальна практика свідчить про те, що потреба в нормах праці для будь-якого виробництва є об'єктивною, а сфера її застосування – широкою (організація праці, планування, зростання продуктивності праці тощо). Відмова від неї означає руйнування самого виробництва, його організації, управління, планування.

Предметом нормування праці є тривалість у часі трудового процесу, його складу і послідовності складових частин. Об'єктом нормування виступає доцільна діяльність людини фізичної чи розумової праці, тобто трудовий процес в його конкретному протіканні як складова виробничого процесу на робочому місці [129, с. 296].

Розвиток системи нормування праці переслідує важливу мету – забезпечити виконання бізнес-планових показників з мінімальними втратами робочого часу при гарантуванні випереджальних темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання витрат на оплату праці. Роботодавці та працівники повинні бути в однаковій мірі зацікавлені в удосконаленні системи нормування праці на підприємстві: перші – у раціональному використанні робочої сили та виробничих ресурсів, другі – в об'єктивній оцінці власних трудових зусиль [127, с. 409].

З наукової точки зору нормування праці – це внутрішня складова системи організації виробництва та оплати праці. Воно здійснюється на основі положень централізованого й локального законодавства для точного визначення міри праці працівника й установлення науково обґрунтованого, оптимального й справедливого (з точки зору не лише правових, а й наявних

технологічних та соціально-економічних чинників) розміру винагороди за працю [134, с. 118].

Насамперед визначимось із сутністю понять «нормування праці» та «режим роботи» працівників сільського господарства. Нормування праці є основою для раціональної організації праці. В процесі встановлення трудових показників обирається оптимальний варіант послідовності виконання робіт, ергономічних характеристик і обслуговування робочого місця, а також коштів, предметів і методів праці. Відбувається раціоналізація способів організації робочих місць, забезпечується рівномірна і взаємопов'язана робота. Напрями організації та нормування праці пов'язані між собою і розкривають свій зміст в процесі практичної реалізації ряду функцій, таких як «збереження праці, оптимізація праці, виховна та інші функції» [135].

Нормування праці служить відправною точкою у формуванні загальної планової трудомісткості виробництва продукції. На її підставі визначаються показники про необхідну чисельність працівників і відповідні планові фонди заробітної плати. Нормування праці, будучи мірою результативності праці, створює основи для організації заробітної плати, сприяє обґрунтуванню вибору застосування тих чи інших форм і систем оплати праці працівників.

Нормування праці тісно пов'язане з раціоналізацією робочого часу є, з одного боку, прямим продовженням її функції, а з іншого боку – її початком. Таке протиріччя, як правило, виступає підставою для подальшої корекції показників праці в той чи інший бік.

Правильний підбір працівників може зіграти важливу роль у підвищенні продуктивності, прибутку та зростанні лояльності робочої сили. Однак при оцінці потенційних кандидатів слід враховувати не тільки їх професійні характеристики, а й конкретні вимоги, які необхідні для виконання заданого навантаження або досягнення певних робочих показників. Нормування праці повною мірою сприяє формуванню стабільної

політики підбору персоналу, його адаптації та розвитку, мета якого відображається в трудових показниках. Відображення цих показників у трудових договорах підвищить якість рекрутингової функції, оскільки, з одного боку, потенційні кандидати матимуть повне уявлення про обсяг виконуваних робіт, а з іншого боку, керівництво компанії забезпечить виконання цих робіт. Нормування роботи дає змогу обґрунтувати показники праці мало захищених категорій громадян, молоді та інвалідів, тим самим дозволяє заповнити вакансії за непривабливими професіями або за сферами, що характеризуються дефіцитом спеціалістів на ринку праці. Завдяки цьому кадрова служба закриває вакансії, а керівництво компанії стає гарантом соціальної відповідальності.

Нормування праці також сприяє підвищенню якості трудового життя, що є однією з найважливіших функцій управління працею в сільському господарстві. Підвищення якості професійного життя пов'язане з поліпшенням соціально-економічного становища працівників. Це дозволяє розвивати ряд особливостей трудового потенціалу, зокрема організаційні, інтелектуальні, творчі та моральні якості працівників, сприяє підвищенню задоволеності працею в результаті самореалізації та самовираження працівників. Нормування праці виконує свою роль, підвищуючи значущість роботи підрядників, зменшуючи інтенсивність і психічне навантаження, виправдовуючи напругу в стандартах праці.

Управління нормуванням праці сільськогосподарської робочої сили несе на собі високе функціональне навантаження. Основні рішення, що приймаються у внутрішньому плануванні, організації праці та раціональному використанні робочого часу, базуються на раніше прийнятих рішеннях у сфері нормування праці. До ряду завдань нормування праці, пов'язаних з проєктуванням технічних і робочих процесів, належать наступні: аналіз виробництва, вибір оптимальної технології та організації праці, проєктування режимів роботи апаратів, способів роботи, систем функціонування робочих станцій, режимів відпочинку, розрахунок показників роботи відповідно до

технологічних особливостей і трудових процесів, впровадження їх у виробництво та подальша адаптація при зміні організаційно-технічних умов і умов праці [136].

Нормування трудових ресурсів є складовою частиною (функцією) управління виробництвом і включає визначення необхідних витрат праці (часу) роботи (виробництва продукції) як окремими працівниками, так і колективом працівників (бригадами), а також встановлення нормативу робочої сили на цій основі [137, с. 5].

Велика увага приділялась питанню нормування праці в юридичній та економічній літературі.

Так, наприклад, В.І. Прокопенко зазначає, що нормуванням праці прийнято називати встановлення норм часу на виконання конкретних робіт або обсягу продукції в тоннах, кубічних метрах, штуках за одиницю часу [138, с. 261].

На думку Г.І. Чанишевої і Н.Б. Болотіної, нормування праці включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виробництво продукції) як окремими працівниками, так і колективами (бригадами) [139, с. 198].

За визначенням С. С. Новожилова, нормування є одним із основних методів оцінки різних варіантів організації праці та вибору найбільш раціонального, який забезпечує найефективніше виконання роботи [140, С. 150].

З точки зору І. В. Ляснікова, П. Ф. Петроченка та Г. Н. Холодної, нормування – це визначення міри затрат праці на виконання конкретної роботи (операції та її елементів) у найбільш раціональних організаційно-технічних умовах виробництва [141, с. 82].

М.І. Порубова вважає, що стандартизація – це визначення міри праці, встановлення одного комплексу показників, які дають повне уявлення про кількісну та якісну сторони праці [142, с. 130].

Загалом можна сказати, що нормування праці – це складова системи організації оплати праці, оскільки воно здійснюється на основі положень централізованого й локального законодавства задля точного визначення міри праці працівника й встановлення науково обґрунтованого, оптимального й справедливого (з точки зору не лише правових, а й наявних соціально-економічних чинників) розміру винагороди за працю [143, с. 178].

Тобто нормування праці – це встановлення обґрунтованих співвідношень між мірою праці та мірою витрат на неї [144].

Незважаючи на той факт, що система нормування праці є однією з підсистем використання персоналу системи управління, вона істотно впливає і на ряд інших напрямків функціонування підприємства.

У період планового господарювання нормування праці було однією з провідних функцій управління. Економічні реформи 1990-х років знизили її роль. Коло розв'язуваних питань нормування праці звелось до обліку витрачання робочого часу.

Наразі правове регулювання нормування праці та режиму роботи відстає від потреб практики і недостатньо сприяє цілям трудового законодавства – встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав і законних інтересів працівників і роботодавців. Роль нормування праці та режиму роботи як основи організації виробництва, підвищення ефективності використання живої праці зростає. В сучасних умовах правове регулювання нормування праці та режиму роботи має забезпечувати об'єктивно необхідні умови щодо впорядкування процесу праці, яка на основі розроблених способів нормування праці організовує, регулює і стабілізує соціотехнічну систему кожної організації.

Поточна ситуація не може не відобразитися на орієнтації теоретичних і методичних досліджень у сфері нормування праці. Багато як економічних, так і правових проблем нормування праці та режиму роботи працівників

сільського господарства чекають рішення, що свідчить про недостатню ефективність чинного законодавства в даній області.

Назріла необхідність розширеного правового тлумачення трудового права та режиму праці працівників сільського господарства. Окрім традиційного методу нормування праці, що використовує встановлення норм праці, слід звернути увагу на правовий механізм нормування за функцією праці та робочим часом. Останнім часом набуло поширення перевищення фактичної тривалості робочого часу понад нормативну тривалість шляхом залучення до надурочних робіт, застосування ненормованого робочого дня, гнучких форм зайнятості, встановлення ненормативних трудових функцій, норм праці виключно з урахуванням інтересів роботодавців. Усе це позбавляє працівників наданих законом прав і гарантій у сфері праці та не забезпечує виконання охоронної функції трудового права.

Особливістю сучасного правового регулювання режиму праці працівників сільського господарства є те, що воно має здійснюватися на межі різних наукових галузей – теорії та історії трудового права, економіки, соціології, фізіології, менеджменту.

Тому під нормуванням праці та режимом праці працівників сільського господарства сьогодні слід розуміти комплексний аналіз загальнотеоретичних підходів у праві, економіці, менеджменті, соціології, фізіології щодо визначення норм праці. Таким чином, нормування праці та режим праці працівників сільського господарства – це організаційно-управлінські відносини з метою встановлення обґрунтованості цього засобу праці, які надають сторонам трудових відносин правові гарантії щодо виконання норм робочого часу, обсягу трудових функцій і норм праці.

Жоден з правових способів нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства (визначення тривалості робочого часу, обсягу трудової функції і норм праці) не повинен ігноруватися.

Нормуванню праці за допомогою трудової функції має бути приділена особлива увага законодавця, оскільки ступінь інтелектуалізації трудової

функції для більшості працівників значно зріс у зв'язку з розвитком сучасних технологій у нових соціально-економічних умовах. Відбуваються зміни в традиційному розумінні трудової функції, позаяк вона стає більш гнучкою. Закріплення в трудовому законодавстві лише способів її визначення є недостатнім. У зв'язку з цим доцільно зобов'язати роботодавців приймати посадові інструкції і доповнити КЗпП окремою статтею, присвяченою порядку їх розробки і затвердження, що дозволить вирішити питання про наповнення трудової функції безпосередньо через зміст посадової інструкції. При цьому слід встановити правило про обов'язковість застосування кваліфікаційних довідників при визначенні змісту трудової функції.

Сьогодні нормування праці розглядають і як метод наукового вивчення процесу праці та встановлення на основі цього науково обґрунтованої міри праці, яка характеризується кількісними та якісними показниками в певних організаційно-технічних умовах виробництва. Основною його метою є визначення та закріплення обсягу праці в умовах ринкових відносин на кожному підприємстві, зменшення витрат виробництва завдяки максимізації та раціоналізації використання робочого часу, зменшення його непродуктивного використання. Максимізація корисності використання часу є досить актуальним питанням саме в умовах формування ринкової економіки. Причини цього пов'язані з практичним застосуванням нормування, суть якого полягає в економії робочого часу та підвищенні ефективності роботи працівників [145, с. 938].

Організовуючи роботу, слід визначити, скільки часу потрібно для виконання кожної конкретної роботи і якою має бути її якість. На підприємстві норми праці використовуються в організаційному плануванні та розрахунках, а також в оперативному плануванні. За допомогою нормативів складаються бізнес-плани підприємств, планується обсяг виробництва цехів і дільниць, розраховується завантаження устаткування і робочих місць, встановлюються завдання, спрямовані на підвищення продуктивності праці,

визначається потреба в персоналі, розробляються календарно-планові нормативи тощо.

Таким чином, саме за допомогою стандартизації координується взаємодія цехів, бригад і відділів, досягається синхронізація роботи на різних робочих місцях, виробничих підприємствах, забезпечується рівномірність і ритмічність виробничого процесу [144].

Традиційно виділяють три основних предмети регулювання праці працівників:

- 1) нормування робочого часу;
- 2) нормування витрат на оплату праці;
- 3) визначення чисельності персоналу.

Для нашого дослідження безсумнівно принципове значення має нормування робочого часу як основний метод вимірювання праці працівників сільського господарства. Отже, з точки зору нормування праці, робочий час – це час, який потрібний для виробництва певного продукту або його частини. Тому практичними завданнями технічного нормування праці є забезпечення економії робочого часу та всебічне підвищення ефективності його використання на конкретних робочих місцях у виробничих умовах діючого підприємства [143, с. 179].

Заслугує на увагу розподіл роботи за ступенем складності в літературі. Отже, вчені пропонують класифікувати їх на такі види:

- 1) комфортна робота – робота, що виконується в умовах, близьких до фізіологічного комфорту. При цьому фізичні та нервово-емоційні навантаження повністю відповідають фізіологічним можливостям людини;
- 2) відповідна робота – робота, яка виконується в сприятливих умовах праці, що не перевищують гранично допустимих значень факторів виробництва;
- 3) несприятлива робота – робота, що виконуються в несприятливих умовах праці. Їх можна усунути шляхом поліпшення режиму праці та відпочинку;

4) шкідлива робота – робота, яка характеризується певними передпатологічними явищами і значним зниженням працездатності, погіршенням точності і швидкості звичайних робочих рухів, збільшенням кількості помилок;

5) екстремальна робота – робота, яка виконується в несприятливих (екстремальних) умовах праці, що призводять до патологічного стану організму в кінці робочого дня або тижня;

6) неприйнятна робота – робота, виконання якої призводить до патологічних змін, які виявляються невдовзі після початку роботи, мають гострий і стійкий характер [140].

Слід звернутися до праць С.С. Новожилова, який зазначає, що при вивченні сутності складності праці за важкістю фактично враховується вплив умов праці на психічний і фізіологічний стан працівника. Наведені категорії труднощів праці визначають її оптимальні умови. Тому відповідно до рекомендацій ЦНДІ при проектуванні трудових процесів з метою забезпечення оптимальної трудомісткості при їх виконанні умови праці не повинні бути вище другої категорії важкості. Третя категорія важкості праці допустима за умови створення спеціального режиму праці та відпочинку [140].

Зміст регулювання праці юридично оформлений у нормах трудового права (статті 85, 86 КЗпП України) [2]. Запровадження, заміну та перегляд норм праці роботодавець здійснює за погодженням з обраним органом базової профспілкової організації (профспілковим представником). Роботодавець повинен роз'яснити працівникам причини зміни норм праці, а також умови, за яких нові норми повинні застосовуватися. Про запровадження нових і зміну чинних норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніше як за місяць до їх запровадження [146, с. 395].

Відповідно до Кодексу законів про працю України (розділ VI) для працівників установлюються норми виробітку, обслуговування, часу, чисельності працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології,

організації виробництва і праці. У ході атестації та раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки і технологій норми праці мають бути замінені новими [137, с. 6].

Слід зазначити, що донедавна діяв спеціальний нормативно-правовий акт, норми якого безпосередньо стосувалися нормування праці, – постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 року № 197 «Про заходи щодо вдосконалення нормування праці в народному господарстві», яка на сьогодні вже втратила чинність [147 ].

Робочий час є загальноприйнятою мірою праці і найбільш часто використовуваним предметом її регулювання. Тому слід визначити завдання нормування робочого часу.

Так, це встановлення норми часу на одиницю продукції, впровадження найбільш раціонального способу використання обладнання, машин і механізмів, розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу, впровадження ефективної організації виробництва. робота працівника на робочому місці.

Особливою формою нормування часу є визначення чисельності персоналу. У цьому випадку робочий час нормується не для одного працівника, а для групи працівників.

Крім того, встановлюється обсяг роботи, зона обслуговування та витрати фізичної й нервової енергії. При нормуванні обсягів робіт час фіксують у вигляді нормованого завдання, яке визначається за натуральними показниками за зміну, місяць або рік. (кількістю засобів виробництва і продуктивністю праці, яку може забезпечити один робітник або бригада) [145, с.937]. Витрати фізичної та нервової енергії працівників характеризуються темпом роботи, ступенем їх зайнятості протягом робочого часу, показниками втоми (нормами інтенсивності праці, під якими розуміють сумарний вплив усіх факторів трудового процесу на організм людини). Норми важкості праці регламентують допустимі навантаження на організм

працівника і служать для обґрунтування часу відпочинку, встановлення компенсації за несприятливі умови праці тощо [148, с. 938].

Тобто у вітчизняній практиці нормування праці основним правилом є встановлення часу, необхідного для виконання певного обсягу робіт (функцій). Рівень трудомісткості формується автоматично в результаті взаємодії наявних технічних, організаційних, економічних, соціальних і психофізіологічних факторів виробництва. Як правило, організатор трудового процесу не завжди може керувати інтенсивністю праці, внаслідок чого відбуваються коливання рівня напруженості в нормах, поява робіт «сприятливих» і «несприятливих». для працівника, «вигоряння» працівника, недоліки в оплаті праці тощо [149].

Незважаючи на досить високу цінність для теорії нормування праці та режиму роботи напрацювань представників науки економіки, на нашу думку, все доцільніше детально розглянути досліджувану сферу з точки зору трудового права.

Найбільш важливим моментом при вивченні нормування праці загалом та в сільському господарстві зокрема є система оплати праці на конкретному сільськогосподарському підприємстві, що більш детально буде досліджено у наступних підрозділах.

Наприклад, при єдиній системі оплати праці розцінки встановлюються на підставі визначених розрядів робіт, тарифів (окладів) і норм виробітку. При погодинній системі розрахунків для працівників передбачаються нормовані завдання тощо [137, с. 7-8].

О.О. Артеменко, М.М. Бакум дуже слушно вказують на те, що на початку ХХ ст. в середовищі вчених була дуже популярною думка стосовно того, що стандартизація охоплює сам процес праці. Традиційно тоді процесом нормування вважалася діяльність із встановлення норм витрат праці. Проте в умовах переходу до ринкової економіки проблема регулювання праці потребує дещо іншого підходу.

Таким чином, підхід, при якому стандарти продуктивності є важливими та яким приділяють найбільшу увагу, набуває актуальності. Схоже, що цього не вистачає сільському господарству, адже виробника цікавлять насамперед результати його праці: реалізація виробленої продукції, кількість і якість наданих послуг; попит на наукові дослідження, їх реальне впровадження тощо. Ці стандарти ще не знайшли свого вираження на законодавчому рівні, що логічно пояснюється орієнтацією КЗпП на планову адміністративно-командну систему. Безперервно працював механізм суспільного виробництва, уклалися договори на основі планових завдань, були закриті кордони, не споживалися імпорتنі продукти, побутова техніка, взуття та одяг. У таких умовах на перший план вийшла необхідність стандартизації процесу праці. Працівник мав з'явитися на роботу вчасно, працювати і бути повністю залученим у робочий процес [137, с. 7].

Слід зазначити, що в системі планової економіки нормування праці відіграло роль найважливішого інструменту підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції та вдосконалення організації оплати праці. При цьому нормуванням праці було охоплено 80% працівників, розроблялися і застосовувалися єдині норми праці та типові норми, визначальні коефіцієнти для їх адаптації до зовнішніх і внутрішніх умов [129, с. 295].

Саме продуктивність праці конкретного працівника сьогодні є, як правило, основною величиною в здійсненні оплати праці. Більше того, жоден роботодавець не піде на співпрацю з людиною, яка хоч і порядна, дисциплінована, сумлінна, але економічно не корисна.

З метою унормування визначення співвідношення результатів праці та її оплати розроблено та прийнято одноразовий нормативний акт – «Рекомендації щодо визначення розміру оплати праці працівників залежно від особистого внеску працівника в кінцеві результати діяльності підприємства». праці», затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 року № 44 [150]. Вони підготовлені

НДІ соціальних відносин і праці з метою надання методичної допомоги роботодавцям в організації оплати праці та мотивації працівників різних категорій. Рекомендації враховують вимоги ринкової економіки щодо оцінки результатів праці та визначення розміру заробітної плати, що, на думку авторів акта, полягає, зокрема, у тому, що будь-які обмеження розміру індивідуальної заробітної плати скасовуються. У зазначеному підзаконному акті пропонується широко використовувати різні види заохочень, надбавок і субсидій, однак слід мати на увазі, що норми КЗпП та Закону України «Про оплату праці» не змінювалися, а основна винагорода не може бути нижче встановленої за домовленістю заробітної плати (тарифної ставки) працівника. Крім того, в умовах кризового стану економіки, коли багато підприємств є неплатоспроможними, обмежують виробництво або простоюють, говорити про субсидії є теоретичною утопією [137, с. 8-9].

Цікавою є диференціація витрат часу (поділу на умовні частини зміни), наведена в роботі О.О. Артеменка та М.М. Бакума. Зазначені вчені пропонують класифікувати їх на такі види: 1) нормований час; 2) ненормований час.

Нормований час – це час, заданий виробничим завданням, а ненормований час – час випадкової і непродуктивної роботи.

До нормованого часу відносяться затрати робочого часу на: підготовчо-заклучні роботи при виконанні трудових процесів (отримання завдання, щоденне технічне обслуговування машин, переїзд до місця роботи, отримання інвентарю, матеріалів, завершальні роботи в кінці зміни); оперативну роботу, зокрема основну (безпосереднє виконання роботи, оранка, культивация) і допоміжну (повороти, переїзди тощо); організаційно-технічне обслуговування робочого місця, що передбачає виконання комплексу робіт з нормативного обслуговування машин і робочого місця у процесі роботи, наприклад, на механізованих роботах до таких відносять технічне обслуговування агрегату в процесі роботи (регулювання, змащення, очистка робочих органів, перевірка якості роботи). Сума часу оперативної

роботи та організаційно-технічного обслуговування робочого місця складає час безпосереднього виконання роботи. До ненормованого робочого часу зміни відноситься час випадкової і непродуктивної роботи, не передбаченої виробничим завданням (виправлення браку в роботі, дрібний ремонт техніки тощо) [137, с. 11].

Нормування праці та її режим у сільському господарстві – досить складне питання. Так, сьогоднішня ситуація в аграрному секторі України характеризується кардинальними трансформаціями відносин власності на землю та майно, ринковим типом функціонування підприємств, виходом на завершальний етап формування ринку сільськогосподарських земель. Специфікою сучасного періоду державної аграрної політики є те, що головну роль у розвитку агропромислового сектора тепер на себе беруть роботодавці, а не держава, як це мало місце за радянського ладу [151, с. 1-2]. Наразі саме ними ініціюється створення різних організаційно-правових форм господарювання у сільському господарстві, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності сільськогосподарських товаровиробників України [48, с. 213].

Кардинальні економічні перетворення в незалежній Україні визначили формування й утвердження нової системи сільських укладів, підпорядкованої інтересам села і селянства, яка базується на зміні відносин власності [152]. На місце віджилих організаційно-правових форм господарювання прийшли нові аграрні формування: господарські товариства, приватні підприємства, виробничі та обслуговуючі сільськогосподарські кооперативи, фермерські господарства, які функціонують на основі поєднання орендних відносин та приватної власності на засоби виробництва, зокрема землю [48, с. 215].

Описаний вище складний процес трансформації системи господарювання в аграрному секторі, пов'язаний з перехідним періодом до ринкових механізмів керування галуззю, зумовлює необхідність розроблення нормування праці в аграрному секторі, що дає можливість галузі адекватно реагувати на зміни в економіці. Так, нормування праці, на нашу думку, буде

одним із дієвих інструментів для мінімізації проблем перехідного періоду економіки.

На нашу думку, досить ефективним для визначення норм праці в сільському господарстві є визначення, запропоноване В.В. Бабичем, який стверджує, що науково обґрунтована норма праці – це технічна, фізіологічна, соціальна та економічна міра праці та кількості робочого часу, яка забезпечує сучасний науково-технічний рівень сільськогосподарського виробництва, раціонально організований технологічний процес, що відповідає вимогам державних стандартів і робочих проєктів, ефективного використання засобів виробництва, часу роботи, яка враховує можливості організму людини, соціальні вимоги, а також сприяє підвищенню ефективності праці при збереженні здоров'я працівників [153, с. 49].

Змістовий і логічний аналіз категорії «міра праці» дозволяє сформулювати теоретичне положення про те, що самостійними елементами засобів праці, правовими механізмами нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства є закріплення норм тривалості робочого часу, встановлення норм праці, визначення змісту трудової функції. Сказане не виключає збігу цих елементів в одній мірі праці. Тривалість робочого часу як елемент заходу праці слід визнати основним, оскільки саме гранична норма тривалості робочого часу повинна бути покладена в основу розрахунків загальних норм праці і визначення загального змісту трудової функції, що дозволить реалізувати захисну функцію трудового права.

Норма праці визначається кількісним показником, тобто чисельністю трудових ресурсів на певний період і кількістю робочого часу, який можуть відпрацювати працівники по встановлених нормах і нормативах в людино-годинах, людино-днях, норма-змінах тощо. Перелік таких показників видається можливим розширити за рахунок дослідження психофізіологічних можливостей, особливостей нервової і м'язової діяльності людей, напруженості та важкості праці, змісту роботи та визначення її тривалості.

Центральним елементом у рамках дослідження нормування і режимів праці у сільському господарстві посідає людина в процесі праці. Не потребує додаткових пояснень той факт, що в залежності від типу роботи, яка виконується, умов оточуючого навколишнього середовища, оснащення робочих місць тощо на пряму залежить та кількість часу, яка буде необхідна для виконання конкретної роботи.

У концепції нормування живої праці такі обґрунтування здійснюються за допомогою поняття міри праці. Остання змінюється під впливом усіх умов праці, на відміну від мір (норм) довжини, ваги тощо. Мірою конкретної роботи є час, витрачений за певних умов виробництва [154].

З точки зору В.І. Дрьоміна, О.Є. Вузьким, більш широкі можливості для виконання завдань та забезпечення ефективного управління всією економічною діяльністю в сільському господарстві відкриває концепція сукупного нормування праці. Відповідно до неї необхідна уніфікація трудового законодавства та господарсько-технічного регулювання, що змінює характер господарювання і, головне, підвищує роль не тільки нормативно-правових актів, а й праці в цілому. На думку дослідників, розробка цієї концепції дозволить фундаментально перетворити норми праці з об'єктів економічного розвитку в суб'єкти. Висока трудомісткість нормування робіт на підприємствах протягом багатьох років була причиною нераціональності систем планування та оплати праці [155].

До речі, питаннями нормування праці в сільському господарстві займається спеціально створена установа – Український науково-дослідний інститут продуктивності агропромислового комплексу, який розробляє велику систему норм і нормативів, які, зокрема, пов'язані з потребою та використанням праці, оплатою праці [155].

Тому нормування в ефективному тандемі з іншими елементами організації праці та технології виробництва буде одним із найефективніших способів мотивації працівників усіх категорій і галузей народного

господарства, зокрема й аграрного сектора. Нормування сприяє здійсненню трудових процесів, мінімізації витрат робочого часу, оптимізації поєднання зусиль всього колективу та окремих працівників шляхом застосування прогресивних методів взаємодії працівників.

В умовах розвитку ринкових відносин все більшого значення як фактор підвищення конкурентоспроможності набуває регулювання праці.

Розробка та впровадження раціонально обґрунтованої системи регулювання праці на підприємстві дозволяє вирішувати такі завдання:

–забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства завдяки контролю якості продукції;

– підвищення ефективності використання активів підприємства;

– створення необхідних умов праці, що дозволяють раціонально використовувати трудові ресурси при поєднанні підвищення продуктивності праці із збереженням соціальних гарантій [129, с. 298].

Поліпшення нормування сільськогосподарських робіт можна досягти за допомогою ряду заходів, реалізація яких повинна проводитися прискорено. Перш за все необхідно переглянути законодавчу базу, яка зараз далека від ефективності. Одним із напрямків у цьому сенсі може бути, зокрема, вдосконалення регламентації праці з використанням автоматизованих систем та інформаційних технологій.

З огляду на це, на нашу думку, дуже влучно висловлюються В.В. Скриль, Т.О. Галайда, Л.О.Калінович, зазначаючи, що широке застосування комп'ютерної техніки та прикладного програмного забезпечення відкриє нові можливості автоматизації робіт із нормування праці, які досі, на жаль, не знайшли широкого застосування на вітчизняних підприємствах. Нестабільне економічне середовище, спад виробництва, коливання ринкової кон'юнктури та інші сучасні реалії вітчизняної економіки не сприяють максимальному використанню резервів інтенсифікації виробництва, зокрема і через підвищення якості нормування праці. Але навіть за таких умов чинні норми витрат на оплату праці повинні

повною мірою виконувати функцію міри праці, бути невід'ємною складовою організації заробітної плати, основою налагодження організації виробництва. Для сучасного підприємства діяльність, спрямована на вдосконалення системи нормування праці та оптимізацію витрат праці, має стати однією з основних ланок стратегії розвитку, підвищення конкурентоспроможності продукції та створення ефективної системи використання трудового потенціалу [127, с. 441-442].

Наступним напрямом покращення нормування праці є удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств, чому на сьогоднішній достатньої уваги не приділяється, що призводить до неефективності використання праці окремих працівників і всього трудового колективу загалом.

Крім зазначених нами проблем і можливих шляхів їх вирішення, Ю.В. Машика, М.А. Мартинюк, до думки яких ми приєднуємось, у своїй роботі вказують на необхідність розроблення автоматизованих систем нормування праці, відновлення методичної бази розроблення нормативів з праці, реалізації заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці тощо [143, с. 181].

Дуже важливе значення має формування у свідомості нового уявлення про роль нормування праці на сучасному етапі розвитку усіх галузей промисловості та виробництва, особливо це стосується зміни психології роботодавця, для якого нормування праці традиційно було і залишається лише засобом підрахунку «можливого» рівня заробітної плати, у той час як особливої уваги повинен заслуговувати і працівник як особистість і весь трудовий колектив загалом.

Специфіка трудового права та режиму праці працівників сільського господарства в Україні зумовлена специфікою сільськогосподарського виробництва. Так, у разі неможливості забезпечення нормального робочого часу роботодавець відповідно до чинного законодавства може запровадити низку його режимів, передбачених законодавством, зокрема: колективний

облік робочого часу; поділ робочого дня на частини; гнучкий графік роботи; ненормований робочий день. Враховуючи специфіку праці працівників сільського господарства, пропонуємо доповнити проєкт Кодексу законів про працю України статтею, яка дозволить працівникам сільськогосподарських підприємств працювати довше у весняно-літній період у порівнянні з осіннім та зимовим періодом. На нашу думку, для працівників, які безпосередньо займаються, наприклад, польовими роботами, обов'язково повинен складатися збірний табель обліку робочого часу за річний обліковий період. Для працівників авторемонтних майстерень, складів та інших структурних підрозділів, що обслуговують ці роботи, можна встановлювати колективний розрахунок робочого часу за окремі періоди польових робіт, пов'язаних з підвищенням навантаженням. При цьому роботодавець повинен мати право продовжувати щоденну тривалість роботи цих працівників до десяти годин у такі періоди, але з таким розрахунком, щоб у середньому за кожний розрахунковий період тривалість роботи за графіком (зміна) не перевищував нормативної кількості годин. Застосування гнучкого графіка роботи в сільськогосподарському виробництві сприятиме підвищенню трудової дисципліни працівників та ефективності праці.

Норми праці – це основні міри інтенсивності праці, спосіб нормування праці. Правова природа норм праці дозволяє реалізувати гарантії сторін трудових правовідносин, виходячи з визначення навантаження працівника та відповідної винагороди за його працю, а також щодо виконання працівником трудових обов'язків, норм праці.

При цьому стандартизація повинна здійснюватися комплексно, поєднуватися з обов'язковим впровадженням новітніх досягнень економіки, психології, фізіології, соціології та інших наук.

Інституційний підхід до формування правової основи регулювання праці та режиму праці працівників сільського господарства дозволить вирішити наступні проблеми правового регулювання робочого часу в цій сфері як методу регулювання праці: 1) проблеми законодавчого визначення

максимальної тривалості щоденної тривалості робочого часу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, місячних і кварталних норм понаднормової праці, поширення правил обмеження понаднормової роботи на окремі категорії працівників, встановлення обов'язків роботодавця щодо неповного робочого часу на вимогу працівників пенсійного та передпенсійного віку, визначення пропорційного співвідношення між фактично виконаним навантаженням та обсягом окремих прав працівника при роботі за сумісництвом, законодавче визначення максимальної тривалості ненормованого робочого дня, заборони виконання робіт у ненормований робочий день особам віком до 18 років, вагітним жінкам і працівникам, які працюють на шкідливих, важких, небезпечних роботах;

2) проблеми законодавчого регулювання порядку визначення змісту трудової функції;

3) проблеми обов'язків роботодавця щодо нормування праці на основі принципів раціональності нормування праці, рівної інтенсивності нормування праці на однакових роботах в однакових умовах, збереження основної виробничої сили суспільства – найманих працівників, участі працівників у встановленні норм праці, нормуванні праці, відповідності норм праці досягнутому рівню техніки, технології, організації виробництва і праці, участі держави в регулюванні норм праці, забезпечення нормальних умов виконання норм праці.

Окресливши загальнотеоретичні засади проблематики нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства, перейдемо до розгляду більш практичної категорії – особливостей нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства в Україні.

Специфіка трудового права та режиму праці працівників сільського господарства в Україні зумовлені специфікою сільськогосподарського виробництва. Тому, враховуючи необхідність проведення польових робіт в оптимальні для наявних технічних засобів і трудових ресурсів строки, такі роботи, особливо під час збирання врожаю, зазвичай тривають цілодобово.

Для забезпечення нормального робочого часу в цей період роботодавець може запровадити позмінну роботу. Проте у разі неможливості забезпечити нормальний робочий день він відповідно до чинних нормативно-правових актів може запровадити низку його режимів, передбачених законодавством, зокрема:

- 1) колективний розрахунок робочого часу;
- 2) поділ робочого дня на частини;
- 3) гнучкий графік роботи;
- 4) ненормований робочий день.

Розглянемо їх докладніше.

Колективна оплата робочого часу. Так, «багато конвенцій МОП регулюють загальний робочий час. Режим із сумованим обчисленням робочого часу досить поширений в країнах Європи, зокрема у Франції, Бельгії та Німеччині. Так, німецький Закон від 06 червня 1994 року «Про робочий час» визначає, що робочий час працівника не повинен перевищувати 8 годин на добу. Але якщо працівник дотримується в середньому 8 годин на день протягом 6 місяців або 24 тижнів, то робочий час збільшується до 10 годин на день. Трудові кодекси Польщі та Болгарії передбачають схожий стандарт, з тією різницею, що звітний період у Польщі не може перевищувати 4 місяців, у Болгарії – 60 днів, а подовжувати робочий час можна не більше ніж на 20 днів поспіль. У Польщі та Німеччині допускаються зміни колективних договорів і угод, зокрема можливість продовження розрахункового періоду» [156].

Відповідно до п. 2 ч. 3 ст. 86 Кодексу законів про працю Чехії тарифікація робочого часу є методом робочого часу, який може бути встановлений лише на основі колективного договору або правил внутрішнього трудового розпорядку. Роботодавець зобов'язаний вести облік робочого часу працівника [156].

Відповідно до ст. 61 КЗпП України «колективний розрахунок робочого часу запроваджується на безперервно діючих підприємствах, в

установах і організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на окремих видах робіт, де відповідно до виробничого порядку умов (роботи) не можна дотримуватись для цієї категорії працівників щоденної або щотижневої тривалості робочого часу» [157].

Однак, на відміну від розглянутих вище країн, наразі в національному законодавстві відсутній нормативно-правовий акт, який би регулював укрупнений облік робочого часу.

Водночас п. 4 наказ Міністерства праці та соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування колективного обліку робочого часу від 19.04.2006 № 138 передбачає «право роботодавця за погодженням з обраним органом профспілкової організації встановити в колективному договорі тривалість робочого часу до 12 годин на зміну протягом дня згідно з КЗпП. Його впровадження можливе залежно від виробничої потреби з урахуванням характеру та умов праці. Не рекомендується встановлювати продовжений робочий день на роботах із шкідливими і важкими умовами праці» [158].

За умови, що робочий час обчислюється сумарно, можна вибрати норму робочого часу, яка полягає в дотриманні не денної чи тижневої норми, а в розрахунковому періоді (місяці, кварталі, сезоні, році). Денна або тижнева тривалість робочого часу може відрізнятися (збільшуватися або скорочуватися) від нормального робочого дня або тижня, а робочий час працівника балансується в розрахунковому періоді. Зазвичай обліковим періодом є місяць, в окремих випадках використовуються інші облікові періоди: декада (10 календарних днів), квартал, півріччя тощо. Так, у сільському господарстві можливе використання річного періоду (від початку весняно-польових робіт до закінчення осінньо-польових робіт).

Розрахунковий період може бути визначений «в колективному договорі підприємства і включати тривалість робочого часу та тривалість роботи у вихідні й святкові дні, час відпочинку. Норма денної або тижневої тривалості може змінюватися протягом розрахункового періоду, але загальна

кількість відпрацьованих годин протягом розрахункового періоду має дорівнювати нормі робочого часу в розрахунковому періоді. Ознакою, що визначає збірний облік робочого часу, є вибір періоду, за який ведеться підсумок відпрацьованого часу. Важливою умовою є дотримання нормативу робочого часу, тобто не більше 40 годин на тиждень» [156].

Відповідно до ч. 1 ст. 59 КЗпП України вихідні дні з урахуванням сумованого обчислення робочого часу можуть встановлюватися в різні дні тижня відповідно до графіка їх змінності. Статтею 70 КЗпП України встановлено, що графік роботи повинен складатися з таким розрахунком, щоб тривалість перерви між змінами становила не менше подвійної тривалості роботи попередньої зміни (включаючи обідню перерву), а тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менше 42 годин. Частиною 2 ст. 59 КЗпП України заборонено залучати працівника до роботи у дві зміни підряд» [157].

Тому особливістю підсумованого обліку є можливість вибору періоду, за який підсумовується відпрацьований час. Вихідні дні для цього режиму робочого часу можуть встановлюватися в різні дні тижня відповідно до графіка їх зміни.

Поділ робочого дня на частини.

Відповідно до ст. 60 КЗпП «на сільськогосподарських роботах з особливими умовами і характером робіт (застосування деяких видів гербіцидів, які слід вносити вранці та ввечері, щоб не потрапляли прямі сонячні промені; годівля тварин, доїння корів тощо) у порядку і випадках, передбачених законом, робочий день може поділятися на частини. При цьому загальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати нормальної тривалості робочого часу» [157]. Більш конкретно правовий режим поділу робочого дня на частини може бути визначений у локальних нормативних актах сільськогосподарського підприємства.

Гнучкий режим робочого часу – це «форма організації праці, згідно з якою для окремих категорій працівників, для працівників окремих

підприємств або їх структурних підрозділів встановлюється режим роботи із саморегулюванням початку, закінчення і тривалості робочого часу протягом робочого дня»(п. 1.2 Методичних рекомендацій № 359) [159].

Віднедавна гнучкий режим роботи знайшов відображення і в КЗпП. Так, 30 березня 2020 року Верховна Рада України на позачерговому засіданні ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)», яким внесено відповідні зміни до ст. 60 КЗпП України.

Так, за домовленістю між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом може встановлюватися гнучкий робочий час на визначений або невизначений строк як під час роботи, так і після неї.

У разі виникнення загрози епідемії, пандемії та/або загрози воєнного, техногенного, природного чи іншого характеру наказом власника або уповноваженого ним органу може встановлюватися дистанційна робота (вдома) і гнучкий режим роботи без обов'язкового укладення письмового трудового договору у сфері дистанційної роботи (вдома).

Гнучкий режим робочого часу – форма організації праці, яка дозволяє встановлювати режим праці з відхиленням від правил внутрішнього розпорядку робочого часу за умови щоденного, щотижневого або певного розрахункового періоду (два тижні, місяць тощо) [157].

Відповідно до чинної редакції ст. 60 КЗпП гнучкий режим роботи може включати:

- 1) визначений строк, протягом якого працівник повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої обов'язки; при цьому можна передбачити поділ робочого дня на частини;

- 2) змінний робочий час, протягом якого працівник на свій розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми робочого часу;

- 3) перерву для відпочинку і прийому їжі [157].

«Розрахунок робочого часу забезпечується власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на строк до одного місяця в календарному році) звернутися до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, за загальновстановленим на підставі графіка робочого часу на підприємстві, в установі, організації» [157].

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін нормування, оплати праці та не впливає на обсяг прав працівників.

Ненормований режим робочого дня.

Правовий режим ненормованого робочого часу не визначено КЗпП України. На сьогодні єдиним нормативно-правовим актом, який частково регулює його застосування, є Закон України «Про відпустки» (щодо надання працівникам, які працюють у ненормований робочий день, щорічної додаткової відпустки) [160].

Про правовий режим ненормованого робочого часу йдеться в Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам, які працюють у ненормований робочий день, щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997.

Правовий режим ненормованого робочого часу може поширюватися не на всіх, а лише на певні категорії працівників, тому важливо розуміти, чим останні відрізняються від інших працівників. На жаль, нормативно-правові акти не містять жодних вказівок з цього приводу, що призводить до специфічних переговорів при укладенні колективного договору. Одна сторона (роботодавець) намагається включити якомога більше посад до переліку нерегламентованих посад для найбільш інтенсивної експлуатації людей, які на неї працюють, інша сторона (профспілка) намагається скоротити його.

Вважаємо, що ненормований робочий день на сільськогосподарських підприємствах незалежно від форми власності може запроваджуватись для керівників, спеціалістів та службовців, а саме:

- 1) для осіб, робота яких не може бути точно зафіксована в часі;
- 2) для осіб, робочий час яких відповідно до характеру роботи має невизначений строк;
- 3) для осіб, які присвячують свій час роботі на власний розсуд.

При цьому перелік професій і посад, на яких на сільськогосподарському підприємстві може застосовуватися ненормований робочий день, має визначатися колективним договором.

Ненормований робочий день може бути організований як під час роботи, так і після неї. Умова встановлення працівнику ненормованого робочого часу оформляється відповідним наказом і зазначається в письмовому трудовому договорі (контракті).

За роботу в ненормований робочий день працівник має право на щорічну додаткову відпустку тривалістю не менше 3-х календарних днів.

Підводячи підсумок, зробимо наступні висновки:

1. Однією із основних умов раціональної організації праці є її часовий розподіл, який служить важливим фактором підвищення продуктивності праці і універсальною мірою визначення кількості живої праці, що визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, а з іншого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини.

2. Нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства необхідно розуміти сьогодні як комплексний аналіз загальнотеоретичних підходів у праві, економіці, управлінні, соціології, фізіології до визначення норми праці. Тому нормуванням праці та режиму роботи працівників сільського господарства є організаційно-управлінські відносини із встановлення обґрунтованості тієї міри праці, що забезпечує правові гарантії сторін трудових відносин щодо реалізації норм тривалості робочого часу, обсягу трудової функції і норм праці.

3. Нормування робочого часу передбачає державне встановлення стандартів тривалості робочого часу. У той же час сторонам трудових відносин повинна бути надана можливість розумно поєднувати державні стандарти і гнучкі підходи до встановлення норм робочого часу, які набувають особливої актуальності в сучасних технічних умовах. Нормування сприяє реалізації трудових процесів, мінімізації витрат робочого часу, оптимізації поєднання зусиль усього трудового колективу та окремих працівників через застосування прогресивних способів кооперування праці.

4. У сільському господарстві існує змінний, добовий, тижневий та місячний режим праці й відпочинку. Добовий режим праці характеризується такими показниками включають: числом змін протягом доби, часом відпочинку між змінами. При тижневому режимі праці та відпочинку передбачаються різні графіки роботи, число вихідних днів на тиждень, наявність роботи у вихідні та святкові дні. Графіком визначається чергування змін. За місячного режиму встановлюється число робочих та неробочих днів протягом місяця, а також тривалість основних та додаткових відпусток, які надаються певній кількості працівників у цей місяць.

5. Роль і значення нормування праці в сільському господарстві полягає в наступному: 1) служить відправною точкою у формуванні загальної планової трудомісткості виробництва продукції. На її підставі формуються показники про необхідну чисельність працівників і планові фонди заробітної плати. Нормування праці, будучи мірою результативності праці, створює основи для організації заробітної плати, сприяє обґрунтуванню вибору застосування тих чи інших форм і систем оплати праці працівників; 2) сприяє підвищенню якості трудового життя у сільському господарстві. Поліпшення якості трудового життя передбачає покращення соціально-економічного становища працівників, дозволяє розвивати ряд характеристик трудового потенціалу, серед яких можна відзначити організаторські, інтелектуальні, творчі, моральні здібності працівників, сприяє підвищенню задоволення трудовою діяльністю в результаті самореалізації і самовираження

працівників; 3) виконує свою роль через підвищення змістовності виконуваних робіт виконавцями, зниження інтенсивності і психологічного навантаження, а також обґрунтування напруженості норм праці.

6. Основними складовими регулювання праці найманих працівників у сільському господарстві є:

1) нормування робочого часу. Робочий час, з точки зору нормування праці, – це час, який необхідно витратити на виробництво конкретного продукту або його частини. Тому практичні завдання технічного нормування праці включають забезпечення економії робочого часу та всебічного підвищення ефективності його використання на конкретних робочих місцях у виробничих умовах діючого підприємства;

2) нормування витрат праці. Витрати фізичної та нервової енергії працівників характеризуються темпом роботи, ступенем зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втоми (нормами напруженості праці, що являють собою сукупну дія всіх трудових факторів організм людини).

3) визначення чисельності персоналу і нормативу часу на одиницю продукції, впровадження найбільш раціонального способу використання приладів, машин і механізмів, розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу, здійснення ефективної організації виробництва, роботи працівника на робочому місці.

7. Нормативність праці в сільському господарстві визначається кількісним показником, тобто кількістю трудових ресурсів за конкретний період і кількістю робочого часу, яку можуть відпрацювати працівники за встановленими нормами і нормативами в людино-годинах, робочих днях тощо. Перелік таких показників доцільно розширювати за рахунок вивчення психофізіологічних можливостей, специфіки нервово-м'язової діяльності людей, напруженості та важкості праці, змісту праці та визначення її тривалості. Стандартизація в успішному тандемі з іншими елементами організації праці та технології виробництва буде одним із найефективніших

засобів мотивації працівників усіх категорій і галузей народного господарства, зокрема й аграрного сектора.

8. Інституційний підхід до формування правових основ нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства дозволить вирішити наступні проблеми в правовому регулюванні нормування робочого часу в цій сфері як способу нормування праці:

1) проблеми законодавчого закріплення граничної тривалості щоденної роботи для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також місячної і квартальної норми понаднормової роботи, поширення правил про обмеження понаднормової роботи на деякі категорії працівників, закріплення обов'язків роботодавця щодо встановлення неповного робочого дня за заявою працівників пенсійного та передпенсійного віку, встановлення пропорційної залежності між фактично виконаною мірою праці і обсягом деяких трудових прав працівників при роботі на умовах неповного робочого часу, законодавче закріплення максимальної тривалості роботи при ненормований робочий день, введення заборони на залучення до роботи на умовах режиму ненормованого робочого дня осіб у віці до 18 років, вагітних жінок і працівників, які працюють на шкідливих, важких, небезпечних роботах;

2) проблеми законодавчої регламентації порядку встановлення змісту трудової функції;

3) проблеми обов'язків роботодавця щодо встановлення норм праці на основі принципів їх обґрунтованості, рівної напруженості норм праці на однакових роботах в ідентичних умовах, збереження основної продуктивної сили суспільства – працівників, участі працівників у встановленні норм праці, відповідності норм праці досягнутому рівню техніки, технології, організації виробництва і праці, державної участі в регулюванні норм праці, забезпечення нормальних умов для виконання норм праці;

4) удосконалення нормування праці із застосуванням автоматизованих систем та інформаційних технологій, використання

комп'ютерної техніки та прикладного програмного забезпечення автоматизації робіт із нормування праці.

9. Специфіка трудового права та режиму праці працівників сільського господарства в Україні зумовлені специфікою сільськогосподарського виробництва. Тому, враховуючи необхідність проведення польових робіт в оптимальні для наявних технічних засобів і трудових ресурсів строки, такі роботи, особливо під час збирання врожаю, зазвичай тривають цілодобово. Для забезпечення нормального робочого часу в цей період роботодавець може запровадити позмінну роботу. Проте у разі неможливості забезпечити нормальний робочий день роботодавець відповідно до чинних нормативно-правових актів може запровадити низку його режимів, передбачених законодавством, зокрема:

- 1) колективний розрахунок робочого часу;
- 2) поділ робочого дня на частини;
- 3) гнучкий графік роботи;
- 4) ненормований робочий день.

### **3.2 Системи і форми оплати праці**

Законодавча база у сфері оплати праці сільськогосподарських працівників на території сучасної України формувалась ще в довоєнний період, а в 1941-1945 рр. засобами оплати праці були переважно постачання та карткова система, яка лише коригувалась у галузях, які мали відношення до обороноздатності країни [161, с. 128].

У 1931 році VI з'їздом Рад СРСР була затверджена постанова «Про колгоспне будівництво», відповідно до якої основною одиницею (мірою) оплати праці на сільськогосподарських підприємствах став трудовдень, який проіснував у деяких колективних господарствах до 1966 року [162].

Передвоєнний 1940 рік відзначився зростанням реальних доходів працівників сільського господарства порівняно з 1913 роком в 3,5 рази [163, с. 83]. За період 1935-1940 рр. грошова оплата одного трудовдня на

сільськогосподарських підприємствах зроста майже втричі [164, с. 81]. Однак, незважаючи на досягнутий рівень розвитку сільськогосподарських підприємств, в країні переважала натуральна форма оплати праці працівників. Крім того, залежність оплати від кількості вироблених трудоднів не в повній мірі враховувала якісний аспект сільськогосподарської праці [165, с. 240].

У наступні роки почала формуватись правова база, яка стала основою для сучасної. Із прийняттям спеціального акта у цій сфері – Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [166]– законодавче забезпечення оплати праці у Україні можна вважати створеним. Проте тенденції, які властиві розвитку трудового законодавства на сучасному етапі(йдеться передусім про розробку кодифікованого акта в сфері праці), вказують на те, що і забезпечення регулювання оплати праці в майбутньому торкнуться зміни.

Певні особливості правового забезпечення оплати праці в окремих сільськогосподарських формуваннях можуть передбачатися спеціальними законами, прийнятими для визначення правового статусу таких видів підприємств. Крім цього, нерідко дані питання знаходять вираження і на локальному рівні, оскільки вони закріплюються у колективних договорах і статутах цих формувань.

Так, наприклад, статтею 19 Закону «Про колективне сільськогосподарське підприємство» передбачено, що колгоспне сільськогосподарське підприємство самостійно визначає форми, системи і розміри оплати праці своїх членів та інших працівників. Оплата праці працівників визначається за згодою сторін, але не може бути нижчою від встановленого державою розміру мінімальної заробітної плати (мінімального рівня оплати праці за професійно-кваліфікаційними групами працівників) і не залежить від кінцевих результатів діяльності. Сума доходу не обмежена. Оплата праці може здійснюватися як у грошовій, так і натуральній формі[167].

Відповідно до ст. 27 Закону України «Про сільське господарство» розмір оплати праці працівників сільського господарства на підставі трудового договору (контракту) не може бути нижчим від мінімальної заробітної плати, встановленої державою [168].

Відповідно до частини третьої ст. 34 Закону України «Про кооперацію» кооперативна організація самостійно визначає форми і систему оплати праці своїх членів і працівників з урахуванням вимог, викладених у положенні [169].

Вивчаючи порядок укладення трудового договору з працівниками сільського господарства, ми вже згадували про тимчасових та сезонних працівників. Як і у постійних працівників, заробітна плата за виконану тимчасовим або сезонним працівником місячну або погодинну норму праці (обсяг робіт) не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати.

Важливе значення для сприяння правильному застосуванню законодавства про оплату праці з урахуванням специфіки сільськогосподарського виробництва мають рекомендації з цих питань, розроблені Міністерством аграрної та продовольчої політики України.

Зокрема у рекомендаціях щодо оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств за врожай зернових культур у відповідному році, які, як правило, щорічно складає НДІ «Укראгропромпродуктивність», висвітлюються основні методичні підходи до розробки ефективних форм та оплати праці при збиранні врожаю. Наприклад, у таких рекомендаціях систематично викладено порядок організації робіт на жнивях, встановлення митних тарифів, тарифних ставок і формування дієвої структури оплати праці, детальний розрахунок тарифних ставок, встановлення дотацій і надбавок, оплати праці залучених працівників до переробки зерна, що базується на поточній натуральній оплаті за врожай тощо [170].

Великою проблемою на сьогодні є низька мотивація працівників аграрної сфери. Так, для галузі в цілому властива нестача належних робочих

місце, відсутність перспектив професійного розвитку, проблеми з житлом та інші негаразди. Особливо гостро стоїть питання низького заробітку. Все це стає спонукальними чинниками до еміграції, насамперед трудової неофіційної [171, с. 115]. Підкріплює бажання працівників шукати кращого життя закордоном набагато вищий рівень заробітної плати в зарубіжних країнах. Так, у країнах Європи на сільськогосподарських і підсобних роботах заробітки вищі щонайменше у 3-5 разів, у будівництві, на автотранспорті, у сфері послуг – у 10-12 разів, у програмуванні, освіті, охороні здоров'я – у 15-40 разів [171, с. 118].

Як уже певною мірою зазначалося, в даний час основна заробітна плата сільськогосподарських працівників окремих підприємств часто визначається на основі суб'єктивних уявлень керівників про необхідний і достатній розмір винагороди за виконання тієї чи іншої роботи. Суб'єктивізм та відсутність базової системи посадових окладів призводять до демотивації персоналу. Водночас знайти універсальний спосіб оплати праці, який би враховував інтереси як роботодавця, так і працівника, досить складно. Підприємство завжди намагається платити з урахуванням своїх цілей, але лише стільки, щоб працівник не звільнився, а працівник хоче отримати якомога більше [172, с. 22].

Вчені неодноразово доводили, що рівень оплати праці є найважливішим і найвпливовішим чинником, що забезпечує ефективну професійну діяльність. Щорічно планово-економічним відділом більшості підприємств планується рівень і структура собівартості сільськогосподарської продукції, в якій передбачається частина витрат на матеріальне стимулювання працівників (оплата праці, дотації, компенсації та заохочення, надбавки, премії тощо). Проте фінансові можливості належного матеріального стимулювання для кожного господарства різні [171, с. 117]. Зважаючи на це, заробітна плата за роботу в сільському господарстві залишається низькою.

Тому неабияк актуальним є вивчення сучасного механізму оплати праці працівників у сільському господарстві та визначення можливих способів його вдосконалення.

Відносини в галузі оплати праці працівників складають самостійний вид трудових відносин, що виникають у процесі виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств. Правове регулювання оплати праці у сільському господарстві забезпечується нормативно-правовими актами трудового та аграрного законодавства України [173, с. 17].

Як передбачено ст. 3 Кодексу законів про працю, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Проте варто зазначити, що специфіка праці членів кооперативів та їх спілок, колгоспів, фермерських господарств і працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначається законодавством (частиною другою ст. 3 КЗпП України) та їх статутами [1].

Ми вже згадували про дискусійну природу питання щодо широкої і вузької сфери дії норм трудового права у відносинах із представникам галузі сільського господарства (передусім йдеться про відносини за участю членів колективних сільськогосподарських підприємств, сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств), проте вважаємо за доцільне вдатись до його деталізації в сфері саме оплати праці.

Існує група вчених, які одностайно заперечують можливість застосування норм трудового законодавства до регламентації трудових відносин членів сільськогосподарських підприємств, вважаючи, що «у диференційованих актах аграрного законодавства містяться спеціальні норми стосовно трудових відносин, які й підлягають застосуванню» [107, с. 333].

Логічно, що така ідея підтримується правниками-аграріями щодо дії норм Закону України «Про оплату праці».

Так, наприклад, В.З. Янчук вказує на неможливість поширення норм даного Закону на членів колективних сільськогосподарських підприємств, зазначаючи, що цим «Законом регулюються лише трудові відносини, що виникають, змінюються і припиняються відповідно до трудового договору або контракту з особами, які не є членами підприємства» [174, с. 428-429]. Але проблемою у регулюванні сфери оплати праці даних осіб за допомогою спеціальних сільськогосподарських законів є те, що відносини з приводу оплати праці недостатньо повно врегульовані спеціальними актами аграрного законодавства: Законом України «Про колективне сільськогосподарське підприємство», Законом України «Про сільськогосподарську кооперацію», Законом України «Про фермерське господарство».

Одночасно більшість учених поділяють думку про те, що члени сільськогосподарських підприємств мають рівні права з працівниками інших галузей стосовно мінімального рівня оплати праці, її індексації та інших гарантій [107, с. 334; 175, с. 147].

Особливості оплати праці працівників та учасників сільськогосподарських підприємств визначено, як уже зазначалося, галузевою угодою між Міністерством аграрної та продовольчої політики України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового та Продовольчий комплекс України» та Профспілки працівників агропромислового комплексу України на 2014-2016 роки (з наступними змінами) [71], а також локальними нормативно-правовими актами, прийнятими керівництвом та органами цих підприємств (колективні договори, положення про оплату праці, преміювання тощо) [173, с. 19].

Заробітна плата на сільськогосподарському підприємстві є однією з найважливіших і складних економічних категорій, оскільки становить основне джерело доходів працівників сільського господарства та значну частку витрат на виробництво для роботодавців. Вона виступає найважливішим засобом підвищення зацікавленості працівників у

результатах своєї праці, наданні послуг, їх ефективності та збільшенні обсягу виробництва [176, с. 1024].

Досить влучно, на наш погляд, Ю.Л. Якубенко та Д.В. Черепанов вказують на те, що оплату праці в сільському господарстві варто розглядати з різних точок зору.

Як економічна категорія вона характеризує відносини між роботодавцем і найманим працівником у процесі розподілу новоствореної вартості. Виходячи з цього, доцільніше було б використовувати термін «винагорода», який, крім фактичної заробітної плати, також включає й інші витрати роботодавця. Більше того, заробітна плата на сільськогосподарському підприємстві в умовах ринкової економіки є елементом ринку праці, який виникає в результаті взаємодії попиту на робочу силу та її пропозиції, і виражає ринкову вартість найманої праці. Також для працівника сільськогосподарського підприємства винагорода є основною складовою його доходу від праці, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці [176, с. 1024].

Специфікою оплати праці на сільськогосподарських підприємствах є її жорстка залежність не тільки від ефективності та сумлінності праці одержувача, а й від ефективності функціонування підрозділів сільськогосподарського підприємства.

Основним призначенням встановлення та використання певних форм і систем такої оплати є забезпечення коректного взаємозв'язку та співвідношення між кількістю праці і розміром винагород за неї. Так, обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Система оплати праці на сільськогосподарському підприємстві складається із двох компонентів:

- 1) організації праці, яка пов'язана із обліком робочого часу;

2) нарахування заробітної плати, що залежить від кількості виконаної роботи [176, с. 1025].

Системи заробітної плати уособлюють взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Очевидно, що варіацій таких взаємозв'язків може бути величезне число, будь-які із них, якщо використовуються на конкретному підприємстві, будуть системою оплати праці. Цікавим є факт, що в розвинутих економічно країнах системи заробітної плати, які використовуються на підприємствах, визнаються комерційною таємницею, ноу-хау і не піддаються розголошенню.

Серед систем оплати праці, які застосовуються до сільськогосподарських працівників, найбільш поширеними є погодинна і відрядна. Можуть також використовуватись й інші, але за базову однаково береться погодинна, оскільки на її основі формуються, як правило, всі інші форми, зокрема відрядна.

Погодинна оплата праці – це оплата праці за відпрацьований час [177, с. 74].

У межах погодинної оплати праці також існує диференціація. Так виділяють:

- просту погодинну, за якої заробітна плата залежить від тарифної ставки та відпрацьованого часу;

- погодинно-преміальну, при якій на розмір заробітної плати впливає тарифна ставка працівника, відпрацьований час та премії за досягнення певних якісних або кількісних показників;

- оплату праці за місячними посадовими окладами для працівників, робота яких має стабільний характер (може бути і простою, і преміальною).

Відрядна оплата – це оплата за кількість виготовленої продукції (робіт, послуг). Вона заснована на оплаті праці безпосередньо залежно від її результатів.

Найвигідніше використовувати її тоді, коли: є можливість точного обліку обсягу виконаної роботи; є великі замовлення на вироблену

продукцію та обмежена кількість працівників; один із структурних підрозділів підприємства (цех, двір, робоче місце) є «вузьким місцем», тобто обмежує виробництво продукції в інших технологічно взаємозалежних підрозділах; використання цієї системи не вплине негативно на якість продукції; виникає нагальна потреба у збільшенні виробництва продукції підприємства в цілому.

У рамках єдиної системи оплати праці застосовуються такі підвиди: проста разова; бонус за одиницю; фрагментарність і прогресивність; фрагментарний проміжний; штучна премія; відсотки [177, с.75-77].

У сільському господарстві на основі прийнятих на конкретному підприємстві тарифів і нормативів ефективності, закріплених на рівні колективного трудового договору, можуть встановлюватися два види розцінок: за одиницю продукції в тоннах або за одиницю продукції та гектар зібраного врожаю. Як правило, такі розцінки встановлюються перед початком масового збирання врожаю, коли видається можливим з максимально можливою точністю визначити врожайність, а отже, і сезонний показник продуктивності окремих видів робіт [178]. Основою для визначення відрядної ставки є погодинна оплата праці.

У сучасний період домінує використання різноманітних варіантів єдиної форми оплати праці, що зумовлено специфікою ведення господарства в аграрному виробничому секторі [175, с.148]: разової, відрядної, разово-преміальної, акордно-преміальної тощо [179, с. 59]. Також часто використовується погодинний внесок [174, с. 431].

Необхідність застосування різних систем оплати праці зумовлена специфікою різних галузей аграрного господарства, умов і техніки виробництва, а також інших факторів [179, с. 59].

Особливо впливає на підвищення матеріальної зацікавленості працівника, якості продукції та результатів праці використання погодинно-преміальної та преміальної системи оплати праці [175, с. 148]. У зв'язку з

популяризацією колективних форм організації праці в сільському господарстві часто застосовуються відрядна і відрядно-преміальна оплата.

Як погодинна, так і відрядна оплата також можлива і для тимчасових, і для сезонних працівників. Відповідно до Розкладу 278праця більшості сезонних працівників оплачується за фактично виконану роботу за відрядними розцінками. Найчастіше такими працівниками є працівники сільського, лісового, переробного господарства тощо. Випадки та детальні правила застосування погодинної чи відрядної оплати праці для тимчасових працівників чітко не визначені. Вирішальним фактором при цьому є посада або спеціальність конкретного працівника господарства. Але якщо працівника прийнято на тимчасову роботу для заміщення тимчасово відсутнього працівника, то оплата його праці провадиться на умовах, встановлених для такого тимчасово відсутнього працівника.

Кожна заробітна плата складається з таких частин: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат [180, с. 219].

Традиційно під посадовимокладом розуміють винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок працівників, посадових окладів працівників.

Додатковою заробітною платою є винагорода за працю понад установлені норми за успіхи в праці і творчості та за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата включає доплати, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у вигляді винагород за результатами роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства [180, с. 221].

Організація преміювання на підприємстві за умовами та показниками преміювання регулюється двома основними нормативними актами: Рекомендаціями щодо визначення заробітної плати працівників залежно від особистого внеску працівників у кінцеві результати діяльності підприємства від 31 березня 1999 року № 44 [181] та Методичними рекомендаціями щодо організації матеріального стимулювання працівників підприємств і організацій, затвердженими наказом Міністерства праці від 29 січня 2003 року № 23 [182].

Так, додаткова оплата праці в сільському господарстві найчастіше включає такі види виплат: за понаднормову роботу; за суміщення професій; за роботу вночі; надбавки та дотації за тарифними ставками і вислугами з посадових окладів кваліфікованим працівникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах,.

Не можна не звернути увагу на закон, який суперечить загальноновизнаному принципу, що оплата праці працівника не може бути нижчою за встановлену законодавством мінімальну. Так, Законом України «Про оплату праці» встановлено, що заробітна плата може бути нижчою від встановленого мінімального розміру лише у разі невиконання норм виробітку, випуску продукції з браком та з інших причин, передбачених законодавством.

Загалом додаткові гарантії щодо мінімальної заробітної плати працівників агропромислового комплексу передбачаються у міжнародній угоді [71]. При цьому зазначено, що встановлені у контракті мінімальні гарантії в оплаті праці є обов'язковими для дотримання при визначенні розміру заробітної плати в установленому порядку для всіх категорій працівників, які перебувають у трудових відносинах з юридичними та фізичними особами, незалежно від форми і тривалості трудового договору. Колективно-договірні норми, які допускають заробітну плату нижчу від нормативів, передбачених в угоді, але не нижче державних стандартів і гарантій оплати праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період

подолання фінансових труднощів підприємства на строк не більше шести місяців [71].

Чинне законодавство не містить єдиної норми тривалості робочого часу на рік. Ця норма залежить від того, який робочий тиждень встановлено на сільськогосподарському підприємстві (п'яти- чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи при врахуванні кількості вихідних днів, а тому на сільськогосподарських підприємствах, в установах і організаціях рішення про встановлення норми робочого часу на рік приймаються самостійно [176, с. 1025].

Як правило, заробітна плата на сільськогосподарському підприємстві складається з двох частин: 1) заробітної плати за першу половину місяця (аванс) і заробітної плати за другу половину місяця.

Необхідність поділу суми виплати винагороди на дві частини випливає з вимог ст. 115 КЗпПУ та ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Так, відповідно до законодавства заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні згідно з умовами колективного договору або акта роботодавця, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється оплата. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативно-правовим актом роботодавця, але він має бути не нижче за оплату праці за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (поштової заробітної плати) працівника [176].

Важливе значення для оплати праці в сільському господарстві мають законодавчі вимоги щодо форми такої оплати.

Так, відповідно до ст. 23 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у валюті, що законно перебуває в обігу на території України. При цьому колективним договором може бути передбачена часткова виплата заробітної плати в натуральній формі (за розцінками не вище собівартості) у розмірі, що

не перевищує 30 відсотків нарахованої щомісяця, у тих галузях чи професіях, у яких такий грошовий еквівалент за оплатою праці є звичайним або бажаним для працівників, за винятком товарів, перелік яких визначено постановою Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 244 «Про перелік товарів, що не допускаються до виплати заробітної плати в натуральній формі» [183].

Необхідною умовою застосування натуральної форми оплати праці на сільськогосподарських підприємствах є наявність відповідних положень щодо цього у змісті колективного договору та виконання інших вимог, визначених законодавством.

Поширення практики використання натуральної форми оплати праці в сільському господарстві пояснюється спадом сільськогосподарського виробництва [175, с.148], а також погіршенням фінансового становища сільськогосподарських організацій, збитковістю більшості підприємств цієї галузі, браком обігових коштів тощо. Тому слід погодитися з науковцями, що в сучасних умовах ведення господарства в агропромисловому комплексі натуральна заробітна плата працівників сільського господарства становить значну частину загального заробітку працівників [179, с. 58].

Цілеспрямованість використання натуральної форми оплати праці в сільському господарстві науковці обґрунтовують необхідністю забезпечення сільськогосподарською продукцією та сировиною особистих селянських господарств працівників АПК [179, с. 58]. Тому дуже слушним є зауваження Н.О. Багая про те, що великою перевагою є те, що в проекті КЗпП України все ж буде передбачена можливість використання безготівкових розрахунків разом з готівкою. Водночас, на думку вченого, схоже, що майбутнє підвищення ефективності виробництва, зокрема сільськогосподарського, призведе до витіснення цієї форми оплати праці та надання переваги виплаті заробітної плати в грошовому виразі [173].

Для виплати заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві бухгалтер повинен провести необхідні відрахування та

розрахунки. Отже, існує два основних поняття: нарахування заробітної плати та утримання.

Податок із фонду заробітної плати сільськогосподарського підприємства – це податок, який сплачує роботодавець. Цим податком оподатковуються практично всі виплати працівникам. Заробітна плата не є винятком. У нас цей податок називають одноразовим внеском на соціальне страхування [176, с. 1026].

Цікавим є той факт, що через специфіку умов сільськогосподарського виробництва оплата праці може відрізнятися в різні періоди сільськогосподарських робіт [175, с. 146]. Це пояснюється тим, що, як правило, розмір оплати праці залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [173, с. 20].

У процесі дослідження оплати праці працівників сільського господарства особливу увагу слід звернути на достатньо оригінальну систему її оплати, яка, на нашу думку, матиме особливе практичне і теоретичне значення. Мова йде про механізм поетапної системи оплати праці, який наразі видається досить прогресивним і перспективним.

Найактивніше до дослідження цієї системи долучилися О.В. Березін та О.Д. Плотник. Вчені, зокрема, відзначають її велику роль у поліпшенні матеріального становища працівника, а також вказують на стимулюючу та мотиваційну функцію.

Система грейдів – це вид матеріального стимулювання на виробництві, який передбачає присвоєння кожній роботі певного розряду, за яким розраховується рівень оплати праці. Кожна посада отримує відповідну кількість балів з урахуванням факторів, визначених як найбільш важливі для компанії. Залежно від отриманої оцінки посади їй присвоюються ті чи інші категорії, що гарантує отримання відповідної заробітної плати або соціального пакету (знижки на харчування, медичне страхування тощо). Лінія виплат, як правило, базується на ринковій вартості провідних

спеціалістів: спочатку визначаються рівні зарплати найцінніших співробітників, а потім інших співробітників. Однак, навіть потрапивши в одну групу, працівники не будуть мати абсолютно однакові посадові оклади, оскільки в кожному тарифному розряді є обмеження, які змінюють розмір матеріальних виплат працівників. Водночас є можливість регулювати суму призивів на основі спеціальних факторів у конкретній категорії. Таким чином, завдяки набутому досвіду та професіоналізму ви можете заробляти більше, залишаючись на своїй посаді. [172, с. 22-23].

Запровадження ступеневої системи оплати праці дозволяє створити стимулюючий ефект для працівників, оскільки у разі визначення винагороди з двох частин (винагороди працівника та премії) керівництво може за необхідності впливати на розмір винагороди залежно від рівня виконання плану або виконання інших цілей і завдань підприємства [172, с. 28].

Отже, заробітна плата на сільськогосподарському підприємстві є однією з найскладніших економічних категорій і одним із найважливіших соціально-економічних явищ, оскільки, з одного боку, це основне, а часто і єдине джерело доходу працівників, основа матеріального добробуту членів їх сім'ї, з іншого боку, це значна частина витрат виробництва та ефективний засіб мотивації працівників для досягнення цілей підприємства. Питання оплати праці та формування її рівня разом із питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудоких відносин у суспільстві, позаяк зачіпають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Покращення оплати праці в сільськогосподарському виробництві та її підвищення є потужним стимулом для розвитку економіки України. Необхідною умовою належної реалізації та захисту трудових прав працівників аграрного комплексу є забезпечення спеціалізованого правового регулювання відносин щодо оплати праці в сільському господарстві. У зв'язку з цим науковці наголошують на необхідності прийняття комплексного закону про специфіку оплати праці в сільському господарстві

[107, с. 373; 184, с. 56], надають свої рекомендації щодо питань оплати праці [185, с. 8].

Слід підтримати точку зору Н.О. Багай про те, що сьогодні актуальним є колективно-договірне регулювання трудових відносин у сфері сільськогосподарського виробництва. Тому особливості оплати праці на кожному сільськогосподарському підприємстві мають визначатися колективним договором, положеннями про оплату праці та іншими локальними внутрішньогосподарськими актами відповідно до державних соціальних гарантій, встановлених законодавством України [173].

Підсумовуючи вищезазначене, можемо зробити відповідні висновки.

1. Під формами і системами оплати праці в сільському господарстві традиційно розуміють способи встановлення розміру оплати праці в залежності від якості та кількості виконаної роботи. Основною метою застосування конкретних форм і систем такої оплати праці є забезпечення належного співвідношення між обсягом праці та розміром винагороди за неї. Таким чином, обираючи конкретну форму оплати праці і конкретну систему формування заробітної плати, роботодавець контролює інтенсивність і якість праці окремих працівників.

2. Під основною оплатою праці розуміють винагорода за виконану роботу відповідно до передбачених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок працівників, посадових окладів працівників.

3. Додаткова заробітна плата у фермерському господарстві включає дотації, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинними нормативно-правовими актами. Крім того, вона може містити премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Додаткова оплата праці в сільському господарстві найчастіше включає такі види виплат: за понаднормову роботу; за суміщення професій; за роботу вночі; надбавки та дотації за тарифними ставками та вислугами окладів кваліфікованим

працівникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за вищу кваліфікацію.

4. Поширення практики використання натуральної форми оплати праці в сільському господарстві пояснюється спадом сільськогосподарського виробництва. Необхідною умовою застосування натуральної форми оплати праці на сільськогосподарських підприємствах є наявність відповідних положень щодо цього у змісті колективного договору та виконання інших вимог, визначених законодавством.

5. Система грейдів – це специфічний механізм матеріального стимулювання виробництва, згідно з яким кожній роботі надається своя оцінка, відповідно до якої розраховується рівень оплати праці. Кожна посада отримує певну кількість балів з урахуванням факторів, визначених як найбільш важливі для компанії.

6. Заробітна плата в сільському господарстві є однією з найскладніших економічних категорій і одним з найважливіших соціально-економічних явищ, оскільки, з одного боку, це основне джерело доходу працівників, основа матеріального добробуту членів їх сім'ї, а з іншого боку, значна частина витрат на виробництво роботодавців та ефективний засіб мотивації працівників для досягнення цілей компанії.

### **3.3 Особливості формування тарифної системи**

Наша держава регулює оплату праці працівників усіх підприємств, зокрема й сільськогосподарських, встановлюючи розмір мінімальної заробітної плати та інші державні стандарти і гарантії, умови та розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, а також оподатковуючи доходи працівників [186].

Правове забезпечення оплати праці – вкрай важливе питання для ефективного розвитку сільського господарства й економіки України загалом.

Так, заробітна плата є основним засобом для існування переважної частини населення, основним джерелом доходу, а отже, вона виступає вагомим компонентом платоспроможного попиту, в також джерелом доходу людей і прибутку підприємств. Але, на жаль, стверджувати про те, що на сучасному етапі оплата праці виконує свої функції, зокрема стимулюючу та відтворювальну, неможливо.

Основною проблемою є невідповідність між її рівнем і тими трудовими затратами, які несуть працівники аграрної сфери. На розмір оплати праці частіше за все не впливають результати діяльності підприємства, його фінансове становище, що могло б сприяти вирішенню проблеми. Для виконання заробітною платою описаних функцій необхідно встановити чіткий зв'язок між її рівнем і кваліфікацією робітника, продуктивністю його праці, складністю та відповідальністю виконуваної роботи [187, с. 129]. Цим обумовлюється особлива необхідність окремо детально дослідити особливості формування тарифної системи оплати праці працівників сільського господарства.

Оплата праці займає особливе місце в механізмі господарювання та є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, яка визначає рівень і якість суспільного розвитку. Проте суттєвого підвищення рівня оплати праці на селі на сучасному етапі не відбувається.

Вперше тарифна сітка була введена в грудні 1917 року для робітників залізничного транспорту. У відновлювальний період зруйнованого війною народного господарства первинним завданням радянської влади було забезпечення безперебійного функціонування залізниць, що обумовлювало встановлення певних гарантій в оплаті праці залізничників. У липні 1918 року була затверджена тарифна сітка для оплати праці робітників і службовців радянських установ найбільших промислових і адміністративних центрів країни. З урахуванням відповідальності і обсягу виконуваної роботи, складності праці, кваліфікації і виробничого досвіду всі робітники і службовці, зайняті в радянських установах, були розподілені на чотири

групи. Діапазон тарифної сітки був прийнятий рівним 1:2,3. Після апробації тарифна сітка була поширена на працівників всіх радянських установ країни.

У січні 1919 року почала широко впроваджуватись система заходів з наведення порядку в оплаті праці працівників країни, головним з яких була ліквідація безлічі місцевих тарифів, встановлених колективними договорами, а також розробка і впровадження єдиної тарифної системи.

Так, профспілка металістів розробив тарифну сітку з 35 розрядів. Співвідношення крайніх розрядів було встановлено 1:5, тобто працівник, тарифікований за 35-м розрядом, заробляв в 5 разів більше, ніж працівник першого розряду. З першого по 14 тарифний розряд тарифікувалися і оплачувалися робітники, а з 15 до 35 – службовці, інженерно-технічні працівники й адміністративно-управлінський персонал. Ця тарифна сітка була покладена в основу оплати праці працівників усіх галузей народного господарства.

У 1921 році Рада Народних Комісарів прийняла Декрет «Про врегулювання оплати праці робітників», а пізніше – Декрет «Основні положення по тарифному питанню». Наприкінці 1921 року була розроблена, а в 1922 році впроваджена нова єдина 17-розрядна тарифна сітка для оплати праці робітників і службовців, зайнятих в різних галузях народного господарства. Її діапазон значно розширювався, він становив 1:8 [136].

У період другої тарифної реформи (1921-1922 рр.) планувалося розробити і впровадити тарифно-кваліфікаційні довідники.

Вирішення завдань соціалістичної індустріалізації країни викликало потребу в деякій перебудові діючої тарифної системи. У період індустріалізації необхідно було матеріально зацікавити робітника працювати на підприємствах важкої промисловості. Це стало початком третьої тарифної реформи. Діапазон нової тарифної сітки дорівнював 1:3,6.

На III етапі перегляду тарифної системи була запроваджена різниця в тарифних ставках робітників-відрядників і погодинних робітників.

У 1938-1941 рр. проводилась певна робота з підготовки IV етапу впорядкування організації оплати праці. У 1938 РНК СРСР прийняв постанову про порядок введення нових тарифно-кваліфікаційних довідників.

Протягом 20 років діяла тарифна система, розроблена в 1931-1936 рр. Зрозуміло, що вона багато в чому застаріла, в результаті чого в організації оплати праці з'явилися недоліки. Велику плутанину в оплаті праці вносило застосування безлічі тарифних сіток і ставок. Тільки на підприємствах машинобудування діяли 971 тарифна ставка і 845 тарифних сіток, а в цілому по промисловості – приблизно 1900 тарифних сіток. Окремі тарифні сітки не стимулювали робітників до підвищення кваліфікації, тому що розрив між розрядами, починаючи з 6-го, становив 4-6%. Діюча система оплати не заохочувала також до роботи у важких умовах праці. Заробітна плата робітників (з урахуванням хлібних надбавок), зайнятих на гарячих і важких роботах, а також на роботах зі шкідливими умовами праці, мало відрізнялася від рівня середньої заробітної плати робітників, що виконували роботу в нормальних умовах.

Чинні тарифно-кваліфікаційні довідники не відображали зрушень у техніці і технології виробництва, не враховували зростання культурно-технічного рівня робітників, особливостей нових професій [188].

У 1946 році була встановлена єдина система, відповідно до якої преміювання ІТП здійснювалося за виконання і перевиконання виробничої програми з випуску валової і товарної продукції за умови виконання плану зі зниженню собівартості продукції. Було відновлено джерело колективного преміювання, яке діяло до Великої Вітчизняної війни, запрацював фонд директора, який пізніше назвали фондом підприємства.

Для розробки обґрунтованих нормативних величин нової тарифної системи в 1955 році був створений Державний комітет з питань праці і заробітної плати при Раді Міністрів СРСР.

Питання про впорядкування організації оплати праці трудящих розглядався на XX і XXI з'їздах КПРС, на основі рішення яких були

розроблені конкретні заходи щодо докорінної перебудови тарифної системи. Настав IV етап вдосконалення оплати праці, який тривав понад 8 років (1956-1964 рр.). До цього часу були розроблені нові умови оплати праці, що передбачали вирішення двох завдань: скорочення відмінностей в рівні заробітної плати низько- і високооплачуваних працівників на базі підвищення заробітної плати низькооплачуваних працівників і працівників із середньою зарплатою; посилення матеріальної зацікавленості робітників і службовців у результатах своєї праці, забезпечення єдності в оплаті праці працівників кожної галузі, розробка і впровадження економічно ефективних систем заробітної плати і норм трудових витрат.

З метою диференціації заробітної плати в залежності від умов праці впроваджувалися 2-3 ставки: менша – для роботи в нормальних умовах праці, висока – для працівників, зайнятих у шкідливих для здоров'я умовах і на важких роботах, і найвища – для працівників, зайнятих в особливо важких і особливо шкідливих умовах. Відмінності в тарифних ставках коливалися в межах 9-15% в залежності від галузі.

Значно скоротилася кількість нормативних документів тарифної системи. Так, число діючих тарифних сіток скоротилося з 1900 до 12, кількість тарифних ставок зменшилася з декількох тисяч до 50.

У період проведення тарифної реформи були заново переглянуті і розроблені за єдиною методологією галузеві тарифно-кваліфікаційні довідники і Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник наскрізних професій. У результаті була досягнута єдність у тарифікації однорідних робіт і професій робітників і в рівні їх середньої заробітної плати [188].

З метою впорядкування оплати праці керівних, інженерно-технічних працівників і службовців були розроблені і впроваджені єдині системи посадових окладів для кожної галузі, а також показники для віднесення підприємств до груп за оплатою праці керівних й інженерно-технічних працівників, на основі яких підприємства групувалися з урахуванням обсягу,

типу і складності виробництва, чисельності робітників і досягнутої продуктивності праці.

Отже, тарифна реформа 1956-1964 рр. дозволила:

1) по-перше, запровадити підвищені тарифні ставки, внаслідок чого суттєво зросла питома вага тарифу в оплаті праці;

2) по-друге, зменшити різницю між нижчими і вищими тарифними розрядами тарифних мереж, що дало змогу скоротити розрив в оплаті праці кваліфікованих і менш кваліфікованих робітників;

3) по-третє, забезпечити підвищення оплати праці за важку, складну та відповідальну працю;

4) по-четверте, ліквідувати багато тарифних мереж, ставок і систем винагороди;

5) по-п'яте, організувати нормування праці, застосування форм і систем оплати праці.

Після четвертого перегляду тарифної системи відбулися суттєві зміни в організації праці та виробництва, удосконалилася технологія, збільшилася кількість кваліфікованих працівників, підвищився їх культурно-технічний рівень, змінилися пропорції в національній економіці.

Основні заходи, спрямовані на підвищення заробітної плати, були сформульовані в «Основних напрямках розвитку народного господарства СРСР на 1976-1980 роки». Впровадженням нової системи оплати праці планувалося забезпечити:

1) посилення її стимулюючої ролі у підвищенні продуктивності праці, прискоренні науково-технічного прогресу, підвищенні якості продукції та зниженні її собівартості;

2) подальше вдосконалення тарифної системи як основи державного регулювання заробітної плати, підвищення її ролі в стимулюванні зростання кваліфікації працівників та їх професійних досягнень;

3) удосконалення системи преміювання працівників і службовців, підвищення залежності премії від результатів роботи, якості продукції, виконання виробничих завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку;

4) посилення ролі оплати праці у зміцненні трудової дисципліни та обмеженні плинності кадрів на підприємствах.

До 90-х років ХХ століття сільське господарство за рівнем заробітної плати посідало належне місце. Обвал її рівня відбувся на початку 1990-х років. Так, співвідношення середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві до середнього рівня в галузях економіки стрімко зменшувалось від 95% у 1990 році до 16% у 1995 році. Завдяки певній стабілізації фінансово-економічного стану сільськогосподарських підприємств на початку 2000-х років цей показник підвищився до 50% [189].

Те, що законодавець визначає тарифну систему основою організації оплати праці в нашій країні, зокрема й у сільському господарстві, має під собою певні історичні підстави.

Міжнародна організація праці ще в 1949 році прийняла конвенцію про охорону заробітної плати № 95 [190] та Рекомендацію про охорону заробітної плати (№ 85) [191]. Дані акти визначають заробітну плату (незалежно від назви і методу обчислення) як будь-яку винагороду або будь-який заробіток, що обчислюються в грошах і встановлюється угодою або національним законодавством, які в силу письмового або усного договору про наймання підприємець сплачує працівникові за працю, яка або виконана, або повинна бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані. Положення КЗпП також визначають заробітну плату як винагороду за працю.

Таким чином, термін «заробітна плата» означає грошову винагороду, що виплачується організацією працівникові за виконану роботу або за одиницю часу роботи. Вона спрямована на винагороду персоналу за виконану роботу (реалізовані послуги) і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці. Організація не може набрати й утримати робочу

силу, якщо вона не виплачує винагороду по конкурентноздатних ставках і не має шкали оплати, що стимулює людей до роботи в даному місці. Для виконання своїх функцій заробітна плата в будь-якій організації, зокрема й на сільськогосподарському підприємстві, повинна бути правильно організована.

У спеціальній літературі особливостям формування тарифної системи працівників сільського господарства приділяється значна увага.

Як уже було відзначено вище, згідно зі ст. 6 Закону України «Про оплату праці» «основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)» [166].

Тарифна система є головним інструментом диференціації оплати праці. Вона включає такі нормативи: тарифні ставки та схеми посадових окладів, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційні довідники, коефіцієнти і різного роду надбавки і доплати тарифного характеру, які призначені для використання при встановленні ставок і окладів працівникам та при визначенні розмірів їх винагороди за виконану роботу. Виходячи з викладеного, пропонуємо наступну дефініцію досліджуваного поняття: «Тарифна система являє собою сукупність методів диференціації факторів якості праці та формування адекватного рівня матеріальної винагороди». В умовах ринкових відносин підприємства можуть вводити самостійно ту чи іншу систему тарифікації праці.

Тарифна система оплати праці постійно вдосконалювалася. На всіх історичних етапах розвитку країни вона відігравала значну і навіть основну роль в організації оплати праці.

Проблемою є те, що рівень оплати праці в аграрному секторі переважно залежить від політики, а значить і від правового регулювання держави (встановлення мінімальної заробітної плати, тарифних ставок, закріплення окремих норм у генеральних та галузевих угодах), а не від продуктивності праці працівника та рівня прибутку підприємства.

Більше того, на оплаті праці позначається економічна ситуація в країні, інфляція та інші макроекономічні фактори. За цих обставин працівник отримує фіксовану або з незначними відхиленнями суму заробітної плати, встановлену штатним розкладом чи на розсуд роботодавця. Говорити про те, що така тенденція є абсолютно негативною буде неправильним, адже вона доповнюється використанням безтарифної системи оплати праці, яка реалізується здебільшого на сільськогосподарських підприємствах, проте не завжди вдало [187, с. 130].

Великою проблемою є також те, що тому об'єму робіт, який виконується сільськогосподарським працівником, зовсім не відповідає отримувана заробітна плата. Заробітна плата лівової кількості працівників набагато нижча, ніж реальна вартість їх роботи. Головною причиною такої ситуації є неналежне нормування робіт працівника, що зумовлює неадекватну оплату тієї роботи, яким виконується.

Саме засобом забезпечення прямого взаємозв'язку між рівнем та обсягом, складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності і кваліфікацією працівника і заробітною платою буде досягнуто покращень, на чому вже акцентувалась увага у попередньому підрозділі.

Серед науковців нерідко висловлюються міркування стосовно того, що при здійсненні виробничої і господарської діяльності в сільському господарстві повинні втілюватись методи організації і стимулювання праці, які забезпечують в умовах ринкових відносин залежність розмірів заробітної плати працівників саме від кінцевих результатів роботи, а не інших показників [85, с. 381], але така думка також не є однозначною.

Щодо цього, на наше переконання, дуже влучно висловився А.Л. Спесівцев, який стверджує, що описаний взаємозв'язок напряму залежить від особливостей сільськогосподарського виробництва на конкретному підприємстві, економічних умов та характеру трудових відносин, що позначається на формах і системах оплати праці. Специфікою формування результатів роботи сільськогосподарського підприємства є те,

що при однакових витратах кінцеві результати роботи підприємства можуть бути різними. Це може спричинитись погодно-кліматичними умовами, різною родючістю земель тощо. Зазначені фактори повинні враховуватись при застосуванні відповідних форм й систем оплати праці [136, с. 146].

Для визначення «ціни» праці на підставі таких характеристик, як кількість праці, складність, розрядність, тривалість операцій застосовується тарифна система. За допомогою неї здійснюється оцінка вартості праці кожного працівника, порівняння конкретних видів праці та встановлення пропорцій в їх оплаті.

Значення тарифної системи полягає у тому, що вона є ключовим елементом визначення та обліку якості, кількості, тривалості й складності праці та відображення її у заробітній платі. Крім того, вона демонструє (що найголовніше) співвідношення між мірою праці і винагородою за неї.

Міра праці виражає суспільно необхідні витрати робочого часу, які складаються наразі на аграрному ринку, для виробництва конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції. Вона відображає витрати абстрактної праці. Норми праці є вже конкретним виразом міри праці на виробництві певної продукції в умовах певного сільськогосподарського підприємства. Вони розподіляються на кількісні та якісні, а мірою оплати праці виступає прожитковий рівень як вихідний її момент [192, с. 41] та мінімальна заробітна плата, яка є ще однією базовою державною соціальною гарантією.

Тарифна система – основа організації оплати праці, зокрема, і в сільському господарстві.

Вона виражає співвідношення в оплаті праці і мінімальну тарифну ставку 1-го розряду. Таке розмежування викликано необхідністю дотримуватись певних пропорцій у співвідношеннях оплати простої та складної праці, що потребує різного рівня кваліфікації. Так проста і складна праця відрізняються в першу чергу більшою вартістю робочої сили вищої

кваліфікації. Крім цього, диференціація виражається у різних значеннях вартості створюваної продукції за одиницю часу [193, с. 471].

Отже, тарифна система є по суті уособленням картини якісних відмінностей між різними видами робіт, у той час як кількісна характеристика визначається за допомогою нормування, чому присвячений був попередній підрозділ. Кількість визначається об'ємом та числом виробленої продукції (виконаної роботи); якість же – сукупними характеристиками: складністю, важкістю, відповідальністю, розумовим напруженням, шкідливістю тощо. А сама тарифікація і являє собою той спосіб організації оплати праці, за допомогою якого можна врахувати усі ці показники і характеристики.

Наразі в Україні на підприємствах ринкового сільськогосподарського сектора економіки діють свої тарифні умови оплати, які визначаються (в частині їх абсолютних розмірів) економічними можливостями відповідних підприємств і ступенем стабільності результатів їх господарської діяльності. Водночас з позицій відносних відмінностей у тарифних умовах оплати діючі на підприємствах тарифні системи являють собою в тій чи іншій мірі відредаговану систему диференціації, встановлену в централізованому порядку ще в 1986 році.

Як уже зазначалося вище, відповідно до ст. 6 Закону України «Про оплату праці» «тарифна система оплати праці застосовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а тарифна сітка – працівників залежно від їх кваліфікації та розряду. Вона є основою формування та диференціації заробітної плати. Тарифна сітка (схема посадових окладів) складається на основі тарифних ставок першого розряду та показників міжкваліфікаційних (міжпосадових) тарифних ставок (посадової оплати праці). Система посадової оплати праці (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується, виходячи з мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), що визначається Кабінетом Міністрів України, міжпосадових (міжкваліфікаційних)

показників посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Мінімальна посадова заробітна плата (тарифна ставка) встановлюється в розмірі не нижче прожиткового мінімуму, визначеного для осіб, які не мають інвалідності, на 01 січня календарного року» [166].

Відповідно до ч. 4 ст. 27 Закону України «Про сільське господарство» «розмір оплати праці працівників сільського господарства за трудовим договором (контрактом) не повинен бути нижчим від мінімальної заробітної плати, встановленої державою» [168].

Відповідно до статей 9 та 10 Закону України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата встановлюється з урахуванням потреб працівників та їх сімей у розмірі, достатньому для забезпечення нормальної життєдіяльності працездатного організму – фізичної особи, збереження її здоров'я. При цьому також береться до уваги мінімальний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особи, а також загальний середній рівень заробітної плати, продуктивності праці і зайнятості. Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі не нижчому від прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати визначається Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, внесених шляхом переговорів профспілок, представників, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів та укладення загальної угоди, і підлягає перегляду в залежності від зміни розміру прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб [166].

Згідно зі ст. 23 Закону України «Про оплату праці» «заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується в знаках валюти, яка на законних підставах перебуває в обігу на території України. Виплата винагороди у формі векселів і квитанцій або в будь-якій іншій формі заборонена. Фермерські господарства можуть реалізовувати продукцію, товари чи надавати послуги за рахунок заробітної плати лише на вимогу

працівника, без будь-якого примусу, за справедливими і розумними цінами, визначеними не з метою отримання прибутку, а в інтересах працівника і на умовах, визначених колективним договором. Основними критеріями визначення розмірів природного фонду є рівень виробництва, забезпечення потреб суспільного виробництва, обґрунтована потреба працівників сільського господарства в тому чи іншому виді виробництва, спеціалізація господарства тощо. З огляду на це працівнику нараховується грошова винагорода за відпрацьовану норму, а потім з урахуванням умов колективного договору та вимог законодавства щодо обмеження натуральних виплат здійснюються нарахування та натуральні виплати. При натуральній оплаті повинна бути встановлена мінімальна ціна товару, яка не може бути вища його вартості» [166].

Більше того, щоб уникнути необмежених натуральних виплат, у Законі України «Про оплату праці» зазначено, що «розмір натуральних виплат не може перевищувати 30%. Порядок створення натурального фонду, співвідношення форм грошової та натуральної виплат, перелік видів продукції, якими будуть здійснюватися виплати (крім заборонених чинним законодавством), ціни, що обчислюються в натуральній формі, умови виплати натуральної допомоги визначаються в колективному договорі» [166].

Таким чином, відповідно до чинного законодавства України основою для визначення розміру оплати праці в сільському господарстві є державні та галузеві мінімальні гарантії в оплаті праці, тарифна сітка, умови та розміри матеріального заохочення, визначені колективним договором агрохолдингу, тарифи, розряди робіт і норми продуктивності праці.

У колективному договорі сторони мають погодити:

1) мінімальну тарифну ставку (оплаті праці) працівника, який виконує прості роботи, що не потребують кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (навантаження) на госпрозрахункових підприємствах, а також у навчальних, науково-дослідних закладах та інших самотійних

сільськогосподарських підприємствах навчальних закладів у розмірі не нижче мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України;

2) розмір мінімальної заробітної плати працівника 1-го розряду за нормальних умов праці як основу формування тарифної сітки (професійної системи оплати праці) у розмірі не менше 105 % мінімальної заробітної плати за умови виконання місячної (годинної) норми праці [194].

Водночас тарифна система, а особливо рівень митних платежів, може відрізнятися на кожному сільгосппідприємстві та залежати від ефективності ведення господарства і рівня доходу.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про оплату праці» тарифна система включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми оплати праці, а також тарифно-кваліфікаційні ознаки (відомості) [166].

Тарифна сітка є інструментом для визначення коефіцієнтів оплати праці працівників різного рівня кваліфікації. Вона являє собою сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, які відображають підвищення заробітної плати кожного наступного розряду порівняно з попереднім.

Основним елементом тарифної системи є тарифна ставка, за допомогою якої визначається розмір оплати за обсяг роботи, одиницю часу, робочу зміну, годину. Розмір тарифної ставки I розряду є динамічним, тобто на її рівень впливає встановлена в державі мінімальна заробітна плата, тобто працівники, які виконують роботи I розряду, не можуть отримувати менше її розміру [195, С. 120]. .

Мінімальні ставки добового збору встановлені Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового та продовольчого комплексу України» та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві за 2014-2016 роки (зі змінами від 28.05.2019) [71].

Зазначені коефіцієнти можуть бути збільшені, в залежності від виду підприємства (приватне, колективне, акціонерне, кооперативне та ін.) і їх фінансово-економічного становища. Проте їх фіксовані розміри повинні закріплюватись у положенні про оплату праці конкретного сільськогосподарського підприємства [195, с. 124].

Розвиток підрядно-орендних форм організації праці у сільському господарстві, як зазначають М. Г. Акулов, А. В. Драбанич, за умов, при яких одні й ті ж робітники виконують різні роботи (і механізовані, і ручні), значно ускладнює розмежування їх праці по розрядах, особливо при встановленні погодинного авансування, спричиняє потребу, окрім тарифікації робіт, у тарифікації й робітників за типом промисловості з присвоєнням їм кваліфікаційних розрядів. Це дасть змогу найбільш ефективно диференціювати оплату праці працівників за цим показником. Методика такого способу може базуватись на бальній системі основних показників якості робіт та кваліфікації робітника. Показники та кількість балів на кожній із них можна встановлювати на підприємстві, а присвоєння розрядів робітникам забезпечуватиметься створеною у господарстві комісією із залученням фахівців галузевих органів та наукових установ [195, с. 118].

У сільському господарстві, як і в інших галузях господарського комплексу, можуть застосовуватися різні види, системи і форми оплати праці. Відповідно до частини першої ст. 15 Закону України «Про оплату праці» форми і систему оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, умови встановлення та розміри надбавок, премій, премій та інших заохочувальних, компенсаційних виплат встановлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами [173, с. 19].

Відповідно до законодавства про оплату праці основними видами заробітної плати працівників сільського господарства є основна та додаткова. Заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до

встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді митних ставок (оплати праці) і відрядних розцінок або винагороди для сільськогосподарських робітників [173, С. 20].

Додаткова винагорода – винагорода за працю понад установлені норми, за успіхи і творчість у праці та за особливі умови праці, яка включає додаткові пільги, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинними нормативно-правовими актами, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. В.Ю. Уркевич справедливо зазначає, що можливі підстави для доплати за роботу на сільськогосподарських підприємствах різні для працівників рослинництва і тваринництва, трактористів тощо [107, с. 366-367].

Крім того, для працівників аграрних підприємств можуть запроваджуватися заохочувальні виплати у вигляді премій. При цьому, якщо додаткова оплата нараховується залежно від обсягу чи вартості виробленої сільськогосподарської продукції, то преміальна – це заохочувальна виплата, що розраховується від основного заробітку [107, с. 367]. Підстави нарахування та виплати премій повинні визначатися колективним договором та іншими локальними внутрішньогосподарськими актами.

На теперішньому етапі необхідність доопрацювання форм і систем організації та оплати праці на основі впровадження тарифної системи стала особливо важливою та актуальною. Зростання стимулюючої ролі заробітної плати відбувається тоді, коли тарифна частина виконує визначальну роль в оплаті праці, оскільки тарифний розряд визначає величину тарифної ставки, а отже, і величину основної заробітної плати. Тому удосконалення тарифікації праці є передумовою встановлення більш обґрунтованої оплати праці з урахуванням кількості і якості трудового внеску кожного окремого члена колективу [196, с. 4].

Визначення нормативного фонду оплати праці за виконання сукупності робіт є складним та трудомістким процесом, враховуючи, що у

сільському господарстві нараховується понад 50 тис. різних видів робіт. Дану ситуацію полегшує те, що вони належать до одного тарифного розряду і мають однакове вартісне значення. Тому розробка класифікації тарифних розрядів робіт дозволяє спростити та уніфікувати зазначені розрахунки, що стосуються визначення вартості праці. Методологія та методичні підходи до тарифікації робіт, тарифно-кваліфікаційні довідники, на яких ґрунтується розрахунок заробітної плати з врахуванням інтенсивності роботи, умов виробництва та вимог до кваліфікації, розробляються Українським науково-дослідним інститутом продуктивності агропромислового комплексу [197, с. 4]. Ці дані систематизовані у науково-практичному виданні «Тарифікація механізованих і ручних робіт у сільському господарстві» [198].

Визначення вартості виконуваних працівниками робіт ґрунтується на класифікації робіт за галузями, відповідними коефіцієнтами, закріпленими у Галузевій угоді між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014-2016 роки (зі змінами від 28.05.2019), та розрядністю робіт, оцінюваною тарифними розрядами від 1 до 6 [71].

На основі тарифних розрядів встановлюється тарифна ставка, яка є вартісною оцінкою роботи працівника. Знаючи сумарне значення витрат часу на виконання конкретних робіт, можна визначити суму витрат на оплату праці у нормативній собівартості, що спрощує планування фонду оплати праці. Даний метод дозволяє оперативно вносити зміни показників, які визначають суму оплати праці при підвищенні мінімальних державних та галузевих гарантій із заробітної плати [187, с. 133].

Так, розділ V Галузевої угоди присвячений регулюванню заробітної плати та праці. Відповідно до п. 5.1 сторони погодили мінімальний тарифний оклад (посадовий оклад) працівника, який виконує прості роботи без кваліфікації, за повну місячну норму праці (обсяг робіт) на підприємствах

державної форми власності, зокрема у навчально-наукових підрозділах та в інших бюджетних підприємствах аграрних навчальних закладів, у розмірі не нижче мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України. Для працівника 1 категорії – не менше 105 відсотків розміру мінімальної заробітної плати (пункт 5.2) тощо.

Мінімальні коефіцієнти тарифних ставок окремих працівників за видом виконуваних робіт до тарифної ставки працівника 1-го розряду та міжрозрядних коефіцієнтів вказані в додатках до Угоди. Окремим висококваліфікованим працівникам, зайнятим на особливо важливих, відповідальних посадах, у колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки (місячна заробітна плата) міжрозрядними коефіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки працівника першого розряду відповідного виду роботи чи заняття [71].

Крім того, відповідно до положень Угоди рекомендовано встановлювати форми і системи оплати праці працівників, умови запровадження та розміри премій та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат у колективних договорах підприємств. Перелік, умови встановлення та розміри дотацій і доплат до тарифних ставок і оплати праці працівників підприємств розробляється згідно з додатком.

Важливо, що Угода містить низку гарантій для працівників, які працюють за сумісництвом (заробітна плата, обов'язкове соціальне страхування тощо).

Окремі пункти Угоди стосуються легального виконання робіт в умовах скороченого робочого часу категоріями працівників, які користуються цією пільгою, винагороди за час простою (з розмежуванням за ознакою вини –роботодавець, працівник або з причин, що не залежать від сторін трудового договору).

Детально описаний порядок оплати понаднормових робіт (у подвійному розмірі). Слід зазначити, що якщо надурочна робота перевищує 120 годин на рік, винагорода за години, відпрацьовані понад цю норму, має

бути виплачена у потрібному розмірі не пізніше 15 січня наступного року (п. 5.15). При відрядній оплаті праці сума понаднормової роботи оплачується у подвійному відрядному розмірі.

Така гарантія є додатковою і вона сприяє покращенню становища працівника.

Роботі у вихідні, святкові та неробочі дні присвячено п. 5.16 Угоди. Зокрема заробітна плата виплачується працівникам у подвійному відрядному розмірі при відрядній оплаті праці, а в подвійному розмірі погодженої тарифної ставки (винагороди) при погодинній оплаті праці.

Якщо робота у вихідні та неробочі дні виконується поза нормальним робочим часом (у разі відмови працівника від іншого дня відпочинку), то оплата виплачується як за надурочну роботу.

При поділі робочого дня на частини відповідно до пункту 5.17 тарифна ставка (оклад) підвищується не менш як на 20 відсотків. У разі виконання робіт працівниками різної кваліфікації оплата провадиться за тарифною ставкою (окладом) більш високого рівня кваліфікації.

Так само працівник виконує роботу за різними спеціальностями за винагороду.

Працівники отримують відрядну оплату праці за розцінками, визначеними митною ставкою, що відповідає спеціалізації і розряду працівника і встановленим для виконуваної роботи нормам виробітку (часу). Оплата праці при невиконанні працівниками норм праці та обов'язків провадиться в таких розмірах:

- не нижче середньої заробітної плати, обчисленої пропорційно відпрацьованому часу (виконаній роботі), якщо невиконання роботи сталося з вини роботодавця;

- не менше двох третин тарифної ставки (винагороди), службової винагороди, якщо невиконання сталося з причин, що не залежать від роботодавця та працівника.

У разі невиконання з вини працівника норм праці, трудових обов'язків оплата провадиться за відпрацьованим часом або фактично виконаною роботою (пункти 5.18, 5.19).

Важливо, що закладені в Галузевій угоді мінімальні гарантії в оплаті праці є обов'язковими для забезпечення дотримання при визначенні заробітної плати всіх категорій працівників підприємств, які в установленому порядку уклали Угоду.

Норми колективного договору, які передбачають оплату праці нижчу від розміру заробітної плати, встановленої угодою, але не нижче державних стандартів та гарантій оплати праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства на строк не більше шести місяців.

Угодою також передбачено, що заробітна плата на всіх підприємствах незалежно від форм власності провадиться у грошовій формі. Забороняється виплачувати винагороду у формі векселів, квитанцій або в будь-якій іншій формі. Як виняток, на вимогу працівників колективним договором може бути передбачена часткова виплата заробітної плати в натуральній формі, але не більше 30 відсотків нарахованої заробітної плати в грошовій формі за цінами, що не перевищують собівартості продукції. Цей стандарт повністю дублює правові норми, він не є унікальним.

Порядок створення матеріально-речової форми, співвідношення грошової та речової форм розрахунків, перелік видів продукції, яка буде оплачуватися (крім заборонених чинним законодавством), ціни для розрахунку продукції в натуральній формі, умови натуроплати вказуються в колективному договорі. Підприємства можуть продавати продукцію, товари чи послуги за винагороду лише на вимогу працівника, без будь-якого примусу за справедливими і розумними цінами, що визначаються не з метою отримання прибутку, а в інтересах працівника, на умовах, визначених колективним договором.

Конкретними є положення Угоди про заборону створення умов для запобігання дискримінації в оплаті праці за фактичним чи присвоєним статусом ВІЛ-інфікованої особи [71].

Заслуговують на увагу висвітлені у літературі міркування стосовно того, що розвиток та ускладнення засобів виробництва, поступовий перехід до використання нових, більш прогресивних технологій, що притаманне сільському господарству на сучасному етапі, повинні зумовити більший розрив між коефіцієнтами нижчого і вищого розрядів. Такі зміни слугували б мотивації працівника підвищувати свою кваліфікацію, здобуваючи нові знання, формувати нові професійні навички та вміння, що дозволило б виконувати складніші роботи, роботи, які вимагають більшої відповідальності, а отже, й заробляти більше [195, с. 120].

Отже, можна узагальнити, що для правового забезпечення оплати праці на сільськогосподарських підприємствах важливе значення має існування окремого розділу у профільній Галузевій угоді – розділу V «Оплата і нормування праці» – із відповідними додатками, де чітко регламентується організація оплати праці на підприємствах для досліджуваної категорії працівників.

Проте, як досить слушно у своїй роботі зазначає А.О. Поліщук, в нинішніх умовах питанню щодо організації оплати праці на сільськогосподарських підприємствах властивий ряд проблем. Так, вчена, серед іншого, наголошує на тому, що рівень оплати праці переважно залежить не від фінансового стану підприємств чи продуктивності праці працівників, а від регулятивних дій держави (встановлення мінімальної заробітної плати, тарифних ставок, окремих норм у генеральних та галузевих угодах). Використання тарифікації для встановлення оплати праці залежно від складності праці, кваліфікаційних вимог, важливості роботи займає вагоме місце у ринковій економіці. При цьому тарифна система виконує функцію диференціації оплати праці залежно від перерахованих та багатьох інших чинників [187, с. 139].

Оплата праці в аграрному секторі економіки не може залишатися на такому низькому рівні, оскільки це веде до обезлюднення сіл, деградації сільських територій і в кінцевому підсумку ставить під загрозу продовольчу безпеку країни [199, с. 267]. Нині необхідним і невідкладним є пошук шляхів і можливостей для підвищення рівня оплати праці працівників аграрного підкомплексу. Водночас воно має бути економічно обґрунтованим і забезпечуватися насамперед зростанням ефективності галузі, нарощуванням обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, поліпшенням її якості та конкурентоспроможності, фінансовим зміцненням сільськогосподарських підприємств.

Конвенція МОП про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131 1970 року зобов'язує держави «створити таку систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи працівників, умови праці яких зумовлюють доцільність існування цієї системи. Мінімальний заробіток має силу закону й не підлягає зниженню, а нехтування цим положенням спричиняє застосування відповідних кримінальних або інших санкцій. Чинники, які треба враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, включають: а) потреби працівників та їх сімей з огляду на загальний рівень заробітної плати в державі, прожиткового мінімуму, допомоги із соціального забезпечення й порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; б) економічні чинники, зокрема й необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості. Міра, в якій ці чинники збалансовані, може бути апроксимована деякими орієнтовними показниками: рівнем мінімальної заробітної плати відносно медіанної чи середньої заробітної плати або часткою працівників, на зарплату яких впливає законодавчо визначений мінімум. Кожна держава створює процедуру, за якою можна час від часу встановлювати й регулювати мінімальні ставки для працівників. За допомогою застосування цієї процедури забезпечується проведення широких консультацій з

представницькими організаціями відповідних роботодавців і працівників» [200].

Щодо необхідності встановлення та дії спеціального порядку визначення мінімальної заробітної плати для працівників сільськогосподарських підприємств і працівників суміжних професій зазначається і в Конвенції МОП про порядок визначення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві № 99 1951 року: «Коллективні договори чи арбітражні рішення можуть дозволяти часткову виплату мінімальної заробітної плати у вигляді допомоги в натуральній формі, якщо така виплата є звичайною або бажаною. У випадках, коли дозволена часткова виплата мінімальної заробітної плати у формі допомоги в натуральній формі, необхідно вжити відповідних заходів для забезпечення того, щоб: (а) така допомога надавалася для особистого використання та на користь працівника і його сім'ї; (б) вартість такої допомоги була розумною. Визначенню мінімальної заробітної плати повинні передувати широкі консультації з найбільш представницькими організаціями зацікавлених роботодавців і працівників, якщо такі організації існують, а також з іншими особами, найбільш кваліфікованими за своєю професією або функціями, яких компетентний орган вважає корисними для консультацій. Заінтересовані роботодавці та працівники беруть участь у здійсненні порядку визначення мінімальної заробітної плати, у консультаціях і мають право висловлювати свою думку в порядку та обсязі, встановленому національним законодавством, але в будь-якому випадку на засадах повної рівності. Установлені розміри мінімальної заробітної плати є обов'язковими для роботодавців і працівників і зниженню не підлягають. Компетентний орган може дозволити відхилення від мінімальної заробітної плати в окремих випадках, коли це необхідно для запобігання скороченню можливостей працевлаштування фізично або психічно хворих працівників» [201].

Відповідно до вже згаданої вище Рекомендації МОП № 99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському

господарстві 1951 року «при встановленні мінімальних ставок заробітку повинні враховуватися такі фактори: вартість життя; розумна і справедлива вартість надаваних послуг; заробітна плата, передбачена у сільськогосподарських колективних договорах за аналогічний або порівнянний вид праці; загальний рівень заробітної плати за якісно порівнянну працю в інших наявних у даному районі галузях діяльності. Який би не був вигляд, наданий системі встановлення заробітку в сільському господарстві, вона повинна функціонувати шляхом обстеження умов праці в сільському господарстві і суміжних видах діяльності, а також шляхом консультацій зі сторонами, насамперед і головним чином зацікавленими в цьому, тобто з підприємцями і працівниками або з їх найбільш представницькими організаціями. Думка обох сторін має запитуватися з усіх питань, пов'язаних із встановленням мінімальної заробітної плати, і повинна повністю і рівним чином враховуватися. Для надання більшої авторитетності встановлюваним ставкам зацікавлені працівники і підприємці повинні мати можливість безпосередньо і на рівних умовах брати участь у діяльності відповідного органу через своїх представників, число яких має бути однаковим. Повинен передбачатися порядок перегляду мінімальних ставок зарплати після закінчення відповідних проміжків часу. З метою ефективної охорони заробітку заходи, спрямовані на забезпечення його виплати в розмірі, не меншому встановленої мінімальної ставки, повинні включати: а) заходи щодо оповіщення про чинні мінімальні ставки; б) офіційний контроль за фактично виплачуваною заробітною платою; в) санкції за недотримання діючих ставок і заходи щодо запобігання подібним випадкам» [191].

Але Конвенцію МОП № 99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві 1951 року нашою країною ще не ратифіковано. Зазначене не тільки перешкоджає повноцінному входженню України до Європейського Співтовариства, але й знижує ефективність тарифної системи оплати праці у сільському господарстві.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що тарифна реформа 1956-1964 рр. дозволила:

- 1) запровадити більш високі тарифні ставки, в результаті чого значно зростає питома вага тарифу в заробітній платі;
- 2) скоротити різницю між нижчими і вищими тарифними розрядами тарифних сіток, що дало можливість скоротити розрив в оплаті праці кваліфікованих і менш кваліфікованих робітників;
- 3) забезпечити більш високу оплату важкої, складної і відповідальної праці;
- 4) ліквідувати безліч тарифних сіток, ставок і схем посадових окладів;
- 5) навести порядок в нормуванні праці, застосуванні форм і систем заробітної плати.

З моменту четвертого перегляду тарифної системи відбулися значні зміни в організації праці та виробництва, удосконалилася техніка, підвищився кваліфікаційний рівень працівників, їх культурно-технічний рівень, змінилися пропорції в народному господарстві. Тому це потребує проведення V етапу реформування тарифної системи оплати праці.

В «Основних напрямках розвитку народного господарства СРСР на 1976-1980 роки» були сформульовані основні напрями вдосконалення заробітної плати. Вони передбачали проведення у сфері заробітної плати системи заходів, що забезпечили б:

- 1) посилення її стимулюючої ролі в зростанні продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції та зниження її собівартості;
- 2) подальше вдосконалення тарифної системи як основи державного регулювання заробітної плати, підвищення її ролі в стимулюванні зростання кваліфікації працівників та їхніх трудових досягнень;

3) вдосконалення системи преміювання робітників і службовців, посилення залежності премій від результатів праці, якості продукції, виконання виробничих завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку;

4) посилення ролі оплати праці в зміцненні трудової дисципліни і зниженні плинності кадрів на підприємствах.

Тарифна система є головним інструментом диференціації оплати праці. Вона включає такі нормативи: тарифні ставки та схеми посадових окладів, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційні довідники, коефіцієнти і різного роду надбавки і доплати тарифного характеру, які призначені для використання при встановленні ставок і окладів працівникам і при визначенні розмірів їх винагороди за виконану роботу. Виходячи з викладеного, ми запропонували таку дефініцію досліджуваного поняття: «Тарифна система являє собою сукупність методів диференціації факторів якості праці та формування адекватного рівня матеріальної винагороди». В умовах ринкових відносин підприємства можуть вводити самостійно ту чи іншу систему тарифікації праці.

Способом визначення «ціни» праці на підставі таких характеристик, як кількість праці, складність, розрядність, тривалість операцій служить тарифна система. За допомогою неї здійснюється оцінка вартості праці кожного працівника, порівняння конкретних видів праці та встановлення пропорцій в їх оплаті. Значення тарифної системи полягає у тому, що вона є ключовим елементом визначення та обліку якості, кількості, тривалості й складності праці та відображення її у заробітній платі, а також (що найважливіше) демонструє співвідношення між мірою праці і винагородою за неї.

Тарифна система є уособленням якісних відмінностей між різними видами робіт, у той час як кількісна характеристика визначається за допомогою нормування, чому присвячений був попередній підрозділ. Кількість визначається об'ємом та числом виробленої продукції (виконаної роботи), якість – складністю, важкістю, відповідальністю, розумовим

напруженням, шкідливістю тощо. Сама ж тарифікація і є тим способом організації оплати праці, за допомогою якого можна врахувати усі ці показники і характеристики.

Тарифна ставка є інструментом для визначення коефіцієнта оплати праці працівників, які виконують роботи різного рівня кваліфікації. Вона являє собою сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, які відображають підвищення заробітної плати кожного наступного розряду порівняно з попереднім. Отже, можна узагальнити, що для правового забезпечення оплати праці на сільськогосподарських підприємствах важливе значення має існування окремого розділу у профільній Галузевій угоді – розділу V «Оплата і нормування праці» – із відповідними додатками, де чітко регламентується організація оплати праці на підприємствах для досліджуваної категорії працівників.

Для позитивних перетворень у сфері оплати праці в аграрній галузі необхідно переглянути нормування праці, диференціацію трудових процесів за складністю, тривалістю та розрядністю, що зумовить закріплення на базі цього нових тарифних ставок. Такі зміни сприятимуть ліквідації «зрівнялівки» в оплаті праці, і, що важливо, дозволять досягти прямої залежності між розмірами оплати праці та кінцевими результатами праці конкретного працівника.

Логічним наслідком удосконалення тарифної системи для сільськогосподарських працівників стане зростання мотивації до праці та високих її результатів. А наслідком збільшення зацікавленості працівників у їх діяльності стане підвищення рівня ефективності роботи окремого працівника і всього підприємства загалом.

Підводячи підсумок даного розділу, слід зазначити, що специфіка трудового права та режиму праці працівників сільського господарства в Україні зумовлені специфікою сільськогосподарського виробництва. Так, у разі неможливості забезпечення нормального робочого часу роботодавець відповідно до чинного законодавства може запровадити низку його режимів,

передбачених законодавством, зокрема: колективний облік робочого часу; поділ робочого дня на частини; гнучкий графік роботи; ненормований робочий день. Враховуючи специфіку праці працівників сільського господарства, пропонуємо доповнити проект Кодексу законів про працю України статтею, яка дозволить працівникам сільськогосподарських підприємств працювати довше у весняно-літній період на відміну від осіннього та зимового періоду. На нашу думку, для працівників, які безпосередньо займаються, наприклад, польовими роботами, обов'язково повинен складатися збірний табель обліку робочого часу за річний обліковий період, а для працівників авторемонтних майстерень, складів та інших структурних підрозділів, що обслуговують ці роботи, можна встановлювати колективний розрахунок робочого часу за окремі періоди польових робіт, пов'язаних з підвищеним навантаженням. При цьому роботодавець повинен мати право продовжувати щоденну тривалість роботи цих працівників до десяти годин у такі періоди, але з таким розрахунком, щоб у середньому за кожний розрахунковий період тривалість роботи за графіком (зміни) не перевищувала нормативної кількості годин. Застосування гнучкого графіка роботи в сільськогосподарському виробництві сприятиме підвищенню трудової дисципліни працівників, рівня ефективності праці.

Заробітна плата загалом – це система правових та економічних інститутів, яка є традиційним методом розподілу і складається з міжнародних стандартів, державних гарантій, мінімальних стандартів та економічних важелів, оподаткування індивідуальних доходів, трудових і колективних договорів, контрактів, локальних норм і положень, тарифів та інших офіційних документів, пов'язаних з управлінням доходами від праці та майном, за допомогою яких виплачуються компенсації, соціальні пільги, винагороди, інші заходи стимулювання та мотивації, а також доходи від власності у формі фінансової та майнової форми, встановлюється інша частка найманих працівників, доходи осіб, які займаються самозайнятістю,

домогосподарок та осіб, які використовують нові форми зайнятості, а також працюють у неформальному секторі економіки та секторі соціальних послуг.

Під основною оплатою праці розуміють винагороду за виконану роботу відповідно до визначених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок працівників, посадових окладів працівників. Додаткова заробітна плата у фермерському господарстві включає дотації, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинними нормативно-правовими актами. Крім того, вона може передбачати премії за виконання виробничих завдань і функцій. Додаткова оплата праці в сільському господарстві найчастіше включає такі види виплат: за понаднормову роботу; за суміщення професій; за роботу вночі; надбавки та дотації за тарифними ставками та вислугами окладів кваліфікованим працівникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, за вищу кваліфікацію.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової задачі, що знайшло відображення у викладених пропозиціях щодо вдосконалення правового регулювання трудових відносин в аграрному секторі України. На основі проведених досліджень зроблено відповідні висновки.

1. Основні принципи, що визначають загальні повноваження всіх виробничо-господарських формувань, зокрема сільськогосподарських підприємств, закріплені в таких національних та міжнародних нормативно-правових актах:

1) Конституції України, яка містить основні норми, пов'язані з державним устроєм, компетенцією держави щодо регулювання господарської діяльності сільськогосподарського виробництва, визначає права, свободи та обов'язки громадян, що в повному обсязі поширюються на працівників сільського господарства;

2) міжнародних договорах та угодах, що містять такі основні напрями вдосконалення зазначеного спектра соціально-трудова відносин: а) вдосконалення законодавства у сфері колективних переговорів і права на організацію, розповсюдження таких прав на всі організації працівників, включаючи державних службовців, домашню прислугу, сільськогосподарських робітників і працівників-мігрантів; б) вдосконалення структури зайнятості; в) реалізація принципів трипартизму, вдосконалення співробітництва організацій працівників і роботодавців; г) удосконалення контрольного механізму МОП; г) оптимізація діяльності органів інспекції і регулювання праці; д) організація спеціальних досліджень і проведення навчальних курсів; е) використання інформаційного ресурсу;

3) локальних актах, що мають велике значення саме для захисту прав сільськогосподарських працівників, оскільки включають виробничі закони із загальними принципами, які здатні повністю захистити трудові та соціальні права сільськогосподарських працівників відповідно до умов трудових

відносин, спростити та покращити організацію праці, трудову дисципліну, матеріальне стимулювання, підвищення продуктивності праці. Водночас слід зазначити, що на сільськогосподарських підприємствах діють локальні нормативно-правові акти, які прямо чи опосередковано впливають на вирішення проблемних питань захисту трудових і соціальних прав працівників сільського господарства. За своєю природою акти локального законодавства регулюють самостійність вирішення питань виробничої, фінансово-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства. Важливе значення у вирішенні цих проблем мають національні нормативні акти.

2. З урахуванням існуючих наукових підходів можна виділити два великі періоди розвитку аграрного законодавства: I (з кінця 1960-х років до початку 1990-х років) – період становлення і розвитку сільськогосподарського законодавства СРСР та УРСР; II (з початку 1990-х років – до нинішнього часу) – період розвитку аграрного законодавства України. У рамках цього періоду виділимо два етапи: 1) 1991-2003 рр. – етап новелізації аграрного законодавства України; 2) 2004 р. – дотепер – етап адаптації аграрного законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

3. Враховуючи зарубіжний досвід провідних аграрних країн Європи, зазначимо, що доцільно реалізувати такі основні напрями розвитку правового регулювання діяльності працівників сільського господарства:

- розвиток законодавства про державну підтримку сільського господарства;
- законодавче регулювання сталого розвитку сільських територій та екологізації сільського господарства;
- посилення та законодавче закріплення окремих вимог щодо якості та безпеки праці працівників сільського господарства;
- подальший розвиток законодавства про матеріально-фінансове забезпечення працівників сільського господарства;

– удосконалення законодавчого регулювання правового статусу селянина на основі загально визнаних міжнародно-правових норм.

4. Особливостями укладення трудового договору із працівниками сільського господарства є наступні: сезонні працівники працюють на підставі строкового трудового договору, що характеризує сезонний характер праці осіб, яких приймають на роботу, попереджають про сезонний характер праці; така умова обов'язково фіксується у наказі (розпорядженні) про прийом на роботу, із яким працівника ознайомлюють під розписку; строк, на який укладається трудовий договір, не може перевищувати тривалості сезону; можливість встановлення випробувального терміну для сезонних працівників законодавством не передбачається; на таких працівників поширюються усі соціальні гарантії, які закріплюються у законодавстві для інших найманих працівників; працівник може розірвати трудовий договір за власним бажанням, попередивши роботодавця за 3 дні, а не за два тижні, як це передбачено загальним правилом.

5. Специфіка трудового права та режиму праці працівників сільського господарства в Україні зумовлені особливостями сільськогосподарського виробництва. Так, у разі неможливості забезпечення нормального робочого часу роботодавець відповідно до чинного законодавства може запровадити низку його режимів, визначених законодавством, зокрема: колективний облік робочого часу; поділ робочого дня на частини; гнучкий графік роботи; ненормований робочий день.

Враховуючи специфіку праці працівників сільського господарства, пропонуємо доповнити проект Кодексу законів про працю України статтею, яка дозволить працівникам сільськогосподарських підприємств працювати довше у весняно-літній період на відміну від осіннього та зимового періоду. На нашу думку, для працівників, які безпосередньо займаються, наприклад, польовими роботами, обов'язково повинен складатися збірний табель обліку робочого часу за річний обліковий період; для працівників авторемонтних майстерень, складів та інших структурних підрозділів, що обслуговують ці

роботи, можна встановлювати колективний розрахунок робочого часу за окремі періоди польових робіт, пов'язаних з підвищеним навантаженням.

Роботодавцю потрібно надати право продовжувати щоденну тривалість роботи цих працівників до десяти годин у такі періоди, але з таким розрахунком, щоб у середньому за кожний розрахунковий період тривалість роботи за графіком (зміна) не перевищувала нормативної кількості годин. Застосування гнучкого графіка роботи в сільськогосподарському виробництві сприятиме підвищенню трудової дисципліни працівників та рівня ефективності праці.

6. Специфікою правового регулювання сфери охорони праці сільськогосподарських працівників є те, що воно характеризується застосуванням величезної кількості норм, закріплених саме на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Так, на сільськогосподарських підприємствах із кількістю працівників 50 і більше осіб створюються служби для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних, лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і нещасним випадкам у процесі праці.

7. Нормування праці та режиму роботи працівників сільського господарства необхідно розуміти як комплексний аналіз загальнотеоретичних підходів у праві, економіці, управлінні, соціології, фізіології до визначення норми праці. Таким чином, нормуванням праці та режиму роботи працівників сільського господарства є організаційно-управлінські відносини із встановлення обґрунтованості тієї міри праці, що забезпечує правові гарантії сторін трудових відносин щодо реалізації норм тривалості робочого часу, обсягу трудової функції і норм праці. Нормування робочого часу передбачає державне встановлення стандартів тривалості робочого часу. Водночас сторонам трудових відносин повинна бути надана можливість розумно поєднувати державні стандарти і гнучкі підходи до

встановлення норм робочого часу, які набувають особливої актуальності в сучасних технічних умовах.

8. Оплата праці в аграрному секторі – це система юридичних та економічних заходів, які складається з міжнародних стандартів, державних гарантій, мінімальних стандартів та економічних важелів, оподаткування індивідуальних доходів, трудових і колективних договорів, угод, місцевих тарифних норм і нормативів та інших офіційних документів, пов'язаних з управлінням заробленими доходами від праці і власності, за допомогою яких виплачуються компенсації, здійснюються соціальні виплати, винагороди, інші заходи стимулювання та мотивації і доходи від власності у вигляді фінансової та іншої участі для зайнятих по найму, формуються доходи самозайнятих громадян, надомників і осіб, що використовують нові форми зайнятості, та зайнятих діяльністю у неформальному секторі економіки і секторі соціального обслуговування.

9. Під основною оплатою праці розуміють винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок працівників, їх посадових окладів.

Додатковою оплатою праці в господарстві є дотації, надбавки, гарантії та компенсації, передбачені чинними нормативно-правовими актами. Крім того, вона може містити премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Додаткова оплата праці в сільському господарстві найчастіше включає такі види виплат: за понаднормову роботу; за суміщення професій; за роботу вночі. Кваліфікованим працівникам, які зайняті на особливо відповідальних роботах, за вищу кваліфікацію, як правило, встановлюються надбавки до тарифних ставок.

10. Законодавець визначає тарифну систему основою організації оплати праці в нашій країні, зокрема й у сільському господарстві, що має під собою певні історичні підстави. Водночас її правове регулювання

залишається далеким від досконалого. З метою належного правового забезпечення конституційно закріпленого права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї для осіб, які здійснюють трудову діяльність у сільському господарстві, вважаємо за необхідне ратифікувати Конвенцію МОП № 99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві 1951 року, спрямовану на створення і функціонування спеціальної процедури встановлення мінімального розміру заробітної плати працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах, і працівників суміжних професій.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Плєскун О.В., Локтіонова В.В. Проблеми захисту трудових прав працівників в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал: електронне наукове фахове видання юридичного факультету Запорізького національного університету*. 2021. №5. С. 89-92. 345 с.
2. Гафурова О.В. Проблеми правового регулювання аграрних трудових відносин. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 4. С. 272-275.
3. Горевий В.І., Пахомов В.В., Чурилова Т.М. Аграрне право України. Практикум: навчальний посібник. Суми: Сумський державний університет, 2015. 324 с.
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30.Ст.141.
5. Dreval', Yu. D. (2017). «Conceptualization by programs of local practice». Imperatyvy ta innovatsiyni mekhanizmy zabezpechennya hidnoyi pratsi v umovakh stanovlennya novoyi ekonomiky. [Conceptualization of decent workprogram. Imperatives and innovative mechanisms for ensuring decent work in the context of the emergence of a new economy]. Collection of abstracts of reports of participants of the International scientific-practical conference (in the author's edition) (2017, April, 25-26). Kyiv: KNEU, pp. 67-70.
6. Obedinenie v organizatscii v tseliakh sotcialnoi spravedlivosti. [Integration into organizations for social justice]. (2004). Globalnyi doklad, predstavlenyi v sootvetstvii s mekhanizmom realizatscii Deklaratscii MOT ob osnovopolagaiushchikh printcipakh i pravakh v sfere truda. [Global report submitted in accordance with the mechanism for the implementation of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work]. International Labor Conference, 92nd Session (in the author's edition). Zheneva: MBP. Available at: [URL:http://www.ilo.org](http://www.ilo.org) (дата звернення: 01.05.2022).

7. Prodvizhenie okhrany truda v «zelenoi» ekonomike. [Promotion of labor protection in the «green» economy]. (2012). International Labor Organization (in the author's edition) (2012, April 28). Zheneva: MOT. Available URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe>.(датазвернення:01.05.2022).

8. Upravlenie riskami i profilaktika v sfere truda v novykh usloviakh. [Risk management and labor prevention in new environments]. (2012). ILO Report to World Health Day. 2010 (in the author's edition). Zheneva:MOT. Available URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe>(датазвернення:01.05.2022).

9. Konventsiya Mizhnarodnoyiorhanizatsiyipratsi № 129 1969 rokuproinspektsiyupratsivsil's'komuhospodarstvi. [International Labor Organization Convention No. 129 of 1969 on Labor Inspection in Agriculture]. Available URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_114)(датазвернення:01.05.2022).

10. Rekomendatsiyiuchasnykivslukhan'ukomitetatemu:  
«ProrealizatsiyuvUkrayinikonventsiyMOP № 81  
«Proinspektsiyupratsivpromyslovostiitorhivli» ta № 129  
«Proinspektsiyupratsivsil's'komuhospodarstvi»,  
shchoprovedenizauchastiekspertivMizhnarodnoyiorhanizatsiyipratsi:  
SkhvalenorishennyamKomitetu Verkhovnoyi Rady Ukrayiny z pytan' sotsial'noyi  
polityky, zaynyatosti ta pensiynoho zabezpechennya vid 19 zhovtnya 2016 roku  
(protokol № 57) [Recommendations of the participants in the Committee's  
hearings on the topic: «Implementation of ILO Conventions No. 81» On Labor  
Inspection in Industry andTrade and No. 129 «On Labor Inspection in  
Agriculture», conducted with the participation of experts from theInternational  
Labor Organization: Approved the decision of the Committee on Social Policy,  
Employment andPensions of the Verkhovna Rada of Ukraine dated October 19,  
2016 (Minutes No. 57)]. Available

URL:<http://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/30323.doc>.(дата звернення:01.05.2022).

11. Konventsiyaproorhanizatsiyisil's'kykhpratsivnykivtayikhnyurol'veko nomichnomuisotsial'nomurozvytkovi. [Convention on the organization of rural workers and their role in economic and social development]. Available URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_023](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_023).(датазвернення:01.05.2022).

12. Zenger A. (1991). «Human rights and control over their implementation in the International Labor Organization». Translated by Vasileva, D. I. Sovetskoe gosudarstvo i pravo. No. 10. pp. 106-115.

13. Konventsiya 2001 roku pro bezpeku ta hihiyenu pratsi v sil's'komu hospodarstvi. The 2001 Occupational Safety and Health Convention. Available URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_504](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_504).(дата звернення:01.05.2022).

14. Nahorna A.M., Vitte P.M. and Dobrovol's'kyu L.O. (2009). «Convention and ILO recommendationson occupational health». Ukrayins'kyu zhurnal z problem medytsyny pratsi. No. 3 (19). pp. 5-11.

15. Смирнов О.В. Трудовое право:учебник. Москва: Проспект, 1997. 448с.

16. Сіроха Д.І. Особливості локальних нормативних актів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*.2016. № 31.С. 174-184.

17. Жан-Жак Руссо (1712-1778).URL:<http://agroconf.org/en/node/20660>(дата звернення:01.05.2022).

18. Газета Кабінету Міністрів України «Урядовий кур'єр». Коней вперше одомашнили на території України.URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/news/konej-vpershe-odomashnili-na-teritoriyi-ukrayini/>(дата звернення:01.05.2022).

19. Шандра В.С. Судова реформа 1864. URL: [http://www.history.org.ua/?termin=Sudova\\_reforma\\_1864](http://www.history.org.ua/?termin=Sudova_reforma_1864) (дата звернення:01.05.2022).

20. Сироткин В.М. Звичаєве право. Енциклопедія історії України: Україна—Українці. Кн. 1. Інститут історії України. К.: Наукова думка, 2018.

608 с. URL: <http://www.history.org.ua/?termin=1.13> (дата звернення:01.05.2022).

21. Волковинський В.М., Хоптяр Ю.А. Столипінська аграрна реформа.URL: [http://www.history.org.ua/?termin=Stolypinska\\_reforma](http://www.history.org.ua/?termin=Stolypinska_reforma) (дата звернення:01.05.2022).

22. Єфіменко Є.Г. Другий уряд Директорії УНР.URL: <https://www.jnsm.com.ua/h/0213Q/>(дата звернення:01.05.2022).

23. Єрмоленко В. М., Гафурова О. В., Гребенюк М. В. Аграрне право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2010. 608 с.

24. Про першочергові заходи щодо підтримки розвитку соціальної сфери села: Указ Президента України від 15.07.2002 № 640/2002.*Офіційний вісник України*. 2002. № 29. С. 7. Ст. 1352.

25. Про сільське господарство: Міжнародний документ від 15.04.1994 № 981\_005. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_005#Text)(дата звернення:01.05.2022).

26. Статівка А.М., Шуміло І.А. Про адаптацію аграрного законодавства України до законодавства Європейського Союзу. *Проблемизаконності*. Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого,2009. Вип. 100. С. 207-217.

27. Алейнікова О.В. Зарубіжний досвід державного регулювання розвитку АПК. *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 16. С. 131-135.

28. Згурська О.М. Зарубіжний досвід розвитку диверсифікаційних процесів агропромислових підприємств. *Ефективна економіка*. 2019. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11\\_2019/45.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11_2019/45.pdf) (дата звернення: 01.05.2022).

29. Русанюк В.В. Зарубіжний досвід державного регулювання аграрного підприємництва. *Економіка АПК*. 2020. № 4. С. 121-129.

30. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду.URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text) (дата звернення: 01.05.2022).

31. Декларація про принципи міжнародного права, що стосуються дружніх відносин та співробітництва між державами відповідно до Статуту Організації Об'єднаних Націй: Резолюція 2625 (XXV) Генеральної Асамблеї ООН від 24.10.1970. URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_569#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_569#Text) (дата звернення:01.05.2022).

32. Хартія економічних прав та обов'язків держав. URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_077#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_077#Text) (дата звернення: 12.11.2020).

33. Декларація про встановлення нового економічного порядку:Резолюція 3201 (S-VI) від 01 травня 1974 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_339#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_339#Text) (датазвернення: 01.05.2022).

34. Overtime Pay.URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/overtime> (датазвернення: 01.05.2022).

35. AWWA Standards. URL: <https://awpa.com/standards> (датазвернення: 01.05.2022).

36. Presidência da República Casa Civil.URL: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/10605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm) (дата звернення: 01.05.2022).

37. Projeto de Lei 1965/2019 URL:<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2196470> (дата звернення: 01.05.2022).

38. Boletim do Trabalho e Emprego. URL: [http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/1979/bte21\\_1979.pdf](http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/1979/bte21_1979.pdf) (дата звернення: 01.05.2022).

39. Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Landarbeitsgesetz 1984, Fassung vom 31.12.2019. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008554&FassungVom=2019-12-31> (дата звернення: 01.05.2022).

40. Landarbeitsgesetz 2021: Aufbruch in ein neues Zeitalter. URL: <https://www.landarbeiterkammer.at/aktuelles/berichte/news/landarbeitsgesetz-2021-aufbruch-in-ein-neues-zeitalter> (дата звернення: 01.05.2022).

41. Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA). URL: <https://www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa> (дата звернення: 01.05.2022).

42. Fair Labor Standards Act. URL: <https://ofm.wa.gov/state-human-resources/compensation-job-classes/compensation-administration/fair-labor-standards-act-flsa-washington-minimum-wage-act-wmwa/fair-labor-standards-act-flsa> (дата звернення: 01.05.2022).

43. Occupational Safety and Health Act. URL: <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact> (дата звернення: 01.05.2022).

44. Federal Insecticide, Fungicide, and Rodenticide Act. URL: <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-federal-insecticide-fungicide-and-rodenticide-act> (дата звернення: 01.05.2022).

45. Притула Х.М., Крупін В.Є. Сучасні тенденції розвитку сільських територій України та економічно розвинених країн: порівняльний аналіз. *Наук. вісн. НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.11. С. 335-345.

46. День працівника сільського господарства. URL: <https://www.work.ua/holidays/agriculture-day/> (дата звернення: 01.05.2022).

47. Семчик В.И. Правовое положение специалистов колхозов: автореф. дис. ... докт. юрид.наук: 12.00.06. К., 1975. 29 с.

48. Сущенко О.В. Проблема адаптації нормативних систем до умов багатоукладності аграрного сектору економіки. *Вісник ЖНАЕУ*. 2010. № 2 (27). Т. 2. С. 213-220.

49. Титова Н.И. Продовольственная проблема: земля, труд (правовые аспекты). Львов: Издательство при Львовском государственном университете издательского объединения «Вища школа», 1989. 182 с.

50. Буканов Р. Г. Особливості правового статусу фахівців сільськогосподарських підприємств. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2016. №1. С. 64-66.

51. Бердников Е.С., Гавриш Н.С., Глотова Е.Д. Аграрное, земельное и экологическое право Украины. Общие части учебных курсов: учебн. пособие. Изд. 2-е, доп. и испр. X., 2001. 400 с.

52. Браніцький О.М. Правове становище спеціалістів сільського господарства: автореф. дис. ... канд.юрид. наук: 12.00.06.X.:Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого, 2006. 20 с.

53. Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <http://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/trudoustrojstvo/3978-klasifikator-profesij.html>(дата звернення:01.05.2022).

54. Сторожев Н.В. Права и обязанности специалистов сельскохозяйственных предприятий по управлению производством. *Наука и техника*.1982. 160 с.

55. Білека А.А. До питання про правове регулювання трудових відносин у сільськогосподарських кооперативах України. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2012. № 4. С. 117-123.

56. Багай Н.О. Особливості правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/574-osoblivosti-pravovogo-regulyuvannya-trudovikh-vidnosin-u-silskomu-gospodarstvi>(дата звернення:01.05.2022).

57. Уркевич В.Ю. Про правове регулювання трудових відносин членів сільськогосподарських підприємств. *Юридична Україна*. 2005. № 11. С. 41-44.

58. Тіцька О.М. Правовий статус спеціалістів сільського господарства як суб'єктів аграрних відносин. *Право*.2020. № 7. С. 123-125.

59. Уркевич В.Ю. Про трудові правовідносини в сільськогосподарських підприємствах. *Наука і життя: українські тенденції*,

*інтеграція у світову наукову думку: матер. Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (20-25 квітня 2005 року). К.: МЕГАНОМ, 2005. Ч. 2. С. 61-63.*

60. Новак Т.С. Трудові відносини в сільському господарстві за проектом Трудового кодексу України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 3. С. 136-138.

61. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид. перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.

62. Зайкина А.Д. Российское трудовое право: учебник для вузов. М.: Инфра-М Норма, 1997. 415 с.

63. Аграрное, земельное и экологическое право Украины: общие части учебных курсов: учебное пособие / под ред. Погребного А.А., Каракаша И.И. Х.: Одиссей, 2001. 350 с.

64. Земко А.М. Про особливості правового регулювання трудових відносин працівників та членів сільськогосподарських підприємств. *Актуальні питання реформування правової системи України: збірник тез наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 02-03 червня 2006 року). Луцьк: Волинський держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2006. С. 23-26.*

65. Жушмана В.П., Погрібний О.О., Уркеви В.Ю. Словник з аграрного права. Х.: Право, 2010. 160 с.

66. Правовий статус найманих працівників у сільському господарстві. URL: <https://studfiles.net/preview/5776320/page:10/>(дата звернення:01.05.2022).

67. Особливості укладення, оформлення та застосування строкових трудових договорів. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1000>(дата звернення:01.05.2022).

68. Трудові відносини на фермі: правові аспекти. URL:<https://news.agro-center.com.ua/agricultural-law/trudovi-vidnosini-na-fermi-pravovi-osnovi.html#.XOT0HdIzbIV>(дата звернення:01.05.2022).

69. Загальна характеристика правового регулювання трудових відносин у сільськогосподарських підприємствах. URL: <http://mycurator.com.ua/>(дата звернення:01.05.2022).

70. Матійчук О.І. Регулювання соціально-трудова відносин у сільському господарстві на основі контракту. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2012. Вип. 9(2). С. 349-354.

71. Галузева Угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014-2016 роки. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/10205.html?PrintVersion>(дата звернення:01.05.2022).

72. Пироговська В.О. Особливості регулювання трудових правовідносин працівників сільського господарства. *Митна справа*. 2015. № 1 (97). Ч. 2. Кн. 2. С. 299-305.

73. Пироговська В. О. Становлення і розвиток правового регулювання праці в сільському господарстві в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 29. Т. 1. С. 221-224.

74. Мірошниченко О.А. Правове регулювання трудових відносин у галузі сільського господарства: автореф. дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05. Х.: Національна юридична академія ім. Я. Мудрого. 2008. 19 с.

75. Кодекс законів про працю: станом на 2 квітн. 2019 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.

76. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: Наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 № 340. *Офіційний вісник України*. 2010. № 73. Ст. 2610.

77. Про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку:Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 22.06.2007 №

199/13/116-07. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=047901195C> (дата звернення:01.05.2022).

78. Пашерстник А.Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов. *Советское государство и право*. 1941. № 2. С. 52-57.

79. Иванова С.А. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М.: Наука, 1972. 421 с.

80. Пайкова А.С., Смирнова О.В. Советское трудовое право: учебник. М.: Юридическая литература, 1982. 512 с.

81. Александрова Н.Г. Советское трудовое право: учебник. М.: Юридическая литература, 1972. 576 с.

82. Александрова Н.Г. Советское право. М.: Юридическая литература, 1972. 428 с.

83. Островский Л.Я. Законодательство о рабочем времени и времени отдыха и повышении эффективности общественного производства. М.: Наука, 1972. 242 с.

84. Царюк М.З. Поняття та види робочого часу за проектом Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 7. С. 352-358.

85. Пироговська В.О. Правове регулювання соціально-партнерських відносин працівників сільського господарства. *Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія: Право*. 2015. Вип. 2. С. 376-383.

86. Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие. К.: Изд. МАУП, 1997. С. 16-21.

87. Белозерова С.М. Социальная политика в сфере труда. М.: Московский гос. университет, 1995. С. 112-115.

88. Аграрне право України: підручник / за ред. Гайворонського В.М., Жушмана В.П. Х.: Право, 2003. 240 с.

89. Основні положення про вахтовий метод організації робіт: Постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань,

Секретаріату ВЦРПС, Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31.12.1987 № 794/33-82. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0794400-87>(дата звернення:01.05.2022).

90. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 № 359. *Праця і зарплата*. 2006. № 39.С. 4

91. Бойко М. Д. Регулювання робочого часу сільськогосподарських працівників. *Довідник кадровика*. 2013. № 6. URL: <https://www.kadrovik.ua> (дата звернення: 01.05.2022).

92. Державні санітарні правила по обладнанню та експлуатації засобів малої механізації для сільськогосподарського виробництва ДСП 3.3.2.040-99: Постанова Головного державного санітарного лікаря України від 01.12.1999 № 40. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0040588-99>(дата звернення:01.05.2022).

93.Право на відпочинок працівників сільського господарства. URL: <http://mego.info/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB/5-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE-%D0%BD%D0%B0-%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2-%D1%81%D1%96%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B3%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0>(дата звернення:01.05.2022).

94. Пироговська В.О. Право регулювання соціально-партнерських відносин працівників сільського господарства. *Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія: Право*. 2015. Вип. 2. С. 376-383.

95. Трудовий кодекс України: Проект № 1658 (доопрац.) від. 27.12.2014 URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення:01.05.2022).

96. Козырь М.И. Аграрное право России: состояние, проблемы и тенденции развития. 2-е изд., перераб. и дополн. М.:Норма, 2008. 336 с.

97. Новак Т.С. Правове регулювання охорони праці в сільському господарстві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.06.Київ:Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2011. 19 с.

98. Кравченко І.М., Приходько О.А., Дрожжана О.У. Особливості охорони праці в сільськогосподарському виробництві. *Інноваційні аспекти систем безпеки праці, захисту інтелектуальної власності: матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*. Полтава, 2016. Вип. 1. С. 73-76.

99. Гуменна В.В. Проблеми забезпечення права на охорону праці працівників сільського господарства в умовах «озеленення» економіки. *Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету*. 2016. № 8. С. 22-26.

100. Про Концепцію з організації охорони праці в аграрному секторі економіки в нових умовах господарювання: Наказ Міністерства аграрної політики України № 182 від 15.09.2000. URL:<http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1021.270.0>(дата звернення:01.05.2022).

101. Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006-2011 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.05. 2006 № 269-р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=269-2006-%F0>(дата звернення:01.05.2022).

102. Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 № 1107. *Офіційний вісник України*. 2011. № 84. Ст. 3077.

103. Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804. *Офіційний вісник України*. 2019. № 4. Ст. 164.

104. Правила пожежної безпеки в Україні: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 30.12.2014 № 1417. *Офіційний вісник України*. 2015. № 26. Ст. 767.

105. Іванченко В.О. Охорона праці в малих фермерських господарствах. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. Вип. 25. С. 47-51.

106. Порадник керівникові сільськогосподарського підприємства: навчальний і науково-практичний посібник /Янчук В.З., Вашук К.Т., Гласова О.В., Дмитренко Е.С. К.: Юрінком Інтер, 2005. 624 с.

107. Уркевич В.Ю. Проблеми теорії аграрних правовідносин. Х.: Харків юридичний, 2007. 496 с.

108. Багай Н.О. Розвиток законодавства про охорону праці в сільському господарстві. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства: збірник наукових статей*. 2008. Вип. XX. С. 125-133.

109. Організація охорони праці у сільському господарстві. URL: <http://olexrda.kr-admin.gov.ua/organizatsiya-ohoroni-pratsi-u-silskomu-gospodarstvi/>(дата звернення:01.05.2022).

110. Перелік робіт з підвищеною небезпекою: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15. *Офіційний вісник України*. 2005. № 8. Ст. 455.

111. Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам водного господарства:

Наказ Державного комітету України з питань промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 12.10.2009 № 169. *Офіційний вісник України*. 2009. № 87. Ст. 2958.

112. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці: Наказ Державного комітету з нагляду за охороною праці №255 від 15.11.2004 URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z1526-04>(дата звернення:01.05.2022).

113. Про затвердження Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства: Наказ Державного комітету з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду № 55 від 21.03.2007.URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0311-07> (дата звернення:01.05.2022).

114. Про затвердження Збірника примірних інструкцій з охорони праці для працівників під час виконання робіт у рослинництві: Наказ Міністерства агропромислового комплексу України № 368 від 15.12.1999.URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1021.1547.0>(дата звернення:01.05.2022).

115. Про затвердження Збірника примірних інструкцій з охорони праці під час виконання загальнопромислових робіт у сільському господарстві: Наказ Міністерства аграрної політики України № 207 від 23.10.2000. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1021.360.0>(дата звернення:01.05.2022).

116. Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві:Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1090-18>(дата звернення:01.05.2022).

117. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>(дата звернення:01.05.2022).

118. Правила транспортування тварин: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2011 року № 1402. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-2011-%D0%BF>(дата звернення:01.05.2022).

119. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>(дата звернення:01.05.2022).

120. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 року № 241. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>(дата звернення:01.05.2022).

121. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94>(дата звернення:01.05.2022).

122. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 року № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>(дата звернення:01.05.2022).

123. Зливка В.М. Роль нормування праці в забезпеченні раціонального та ефективного застосування усіх видів ресурсів. *АгроСвіт*. 2009. № 4. С. 22-25.

124. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2004. 272 с.

125. Етапи розвитку системи продуктивності АПК України. К.: НДІ «Укראгропромпродуктивність», 2006. 267 с.

126. Крайній В.О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 1. С. 92-95.

127. Скриль В.В., Галайда Т.О., Калінович Л.О. Організація нормування праці на підприємстві та її вдосконалення. *Економічний форум*. 2015. № 3. С. 438-443.

128. Вітвіцький В.В. Комплексна оцінка систем економічних норм і нормативів. К., 1999. 234 с.

129. Кузовенкова Н.В. Нормування праці як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 10. С. 294-298.

130. Савчук В.С., Беляєв О.О., Кривенко К.Т. Основи економічної науки: курс лекцій. К.: КНЕУ, 2010. 372 с.

131. Уманська В.Г., Школьна Д.Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 935-939.

132. Про режим робочого часу робітників радгоспів та інших державних підприємств сільського господарства: Постанова Ради Міністрів СРСР від 24 травня 1962 року № 475. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0475400-62>(дата звернення:01.05.2022).

133. Облік робочого часу в сільськогосподарських підприємствах. Підсумований облік робочого часу. URL: <http://mycurator.com.ua/art4u832.html>(дата звернення:01.05.2022).

134. Червінська Л.П. Економіка праці: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 216 с.

135. Тихомирова Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2014. С. 42

136. Спесівцев А.Л. Формування системи мотивації та оплати праці в сільському господарстві. *Продуктивність агропромислового виробництва*. 2011. № 19. С. 146-148.

137. Артеменко О.О., Бакум М.М. Нормування праці та визначення норм виробітку в рослинництві: методичні вказівки до виконання практичного заняття. Х.: ХНТУСГ, 2012. 33 с.

138. Прокопенко В.І. Трудове право. Х.: Консум, 2004. 342 с.

139. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України. К.: Знання, 2000. 362 с.

140. Новожилова С.С. Научная организация труда в промышленности. М.: Экономика, 1986. 214 с.

141. Петроченко П.Ф. Экономика труда и основы нормирования. М.: Экономика, 1965. 128 с.

142. Порубов Н.И. Научная организация труда следователя. Минск: Высшая школа, 1970. 224 с.

143. Машика Ю.В., Мартинюк М.А. Система норм та нормативів праці в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2012. Вип. 2 (36). С. 178-182.

144. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навчальний посібник. URL: <http://studentam.net.ua/content/category/42/220/132/>(дата звернення: 01.05.2022).

145. Уманська В.Г., Школьна Д.Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 935-939.

146. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. 725 с.

147. Про визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.05.2019 № 419. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D0%BF>(дата звернення: 01.05.2022).

148. Качана Є.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. Посібник. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
149. Цибренко А.І. Виявлення проблем і формулювання пропозицій в управлінні нормуванням праці. *Управління розвитком*. 2011. №13. С. 36-38.
150. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 року № 44. *Праця і зарплата*. 1999. №11. С. 18-31.
151. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року. К.: Міністерство аграрної політики України, 2008. 68 с.
152. Юрчишин В.В., Шевченко Л.М., Брус В.Х. Розвиток багатоукладності на селі: особливості, проблеми. К.: ННЦ ІАЕ, 2004. 446 с.
153. Бабич В.В. Економічні проблеми нормування й оплати праці. Київ-Донецьк, 1982. 131с.
154. Вітвіцький В.В. Основи формування нормативних систем в агропромисловому виробництві України. К.: Центр «Агропромпраця», 2006. 333 с.
155. Дрьоміна В.І., Заїка О.Є. Концепція нормування праці. Правові та організаційні основи нормування праці у сільському господарстві. URL: <http://intkonf.org/dromina-vi-zayika-oe-kontseptsiya-normuvannya-pratsi-pravovi-ta-organizatsiyni-osnovi-normuvannya-pratsi-u-silskomu-gospodarstvi/>(дата звернення:01.05.2022).
156. Кравців З. Я. Підсумований облік робочого часу. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2015. Вип. 61. С. 365-371.
157. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
158. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу: Наказ Мінпраці від 19.04.2006 № 138. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138203-06#Text>(дата звернення:01.05.2022).

159. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Мінпраці від 04.10.2006 № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text>(дата звернення:01.05.2022).

160. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

161. Танаев В.М.Из истории организации оплаты труда в сельском хозяйстве России в 30-50-е годы XX века. *Изв. Оренбургского гос. аграр. ун-та*. 2005. № 6-1. Т. 2. С. 128-130.

162. Черненко К.У., Смиртюков М.С. Решение партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917-1967 гг.): сб. док. за 50 лет: в 5 т. М.: Политиздат, 1967. Т. 2: 1929-1940 годы. 798 с.

163. Осадько М. О.Укрепление принципа материальной заинтересованности в колхозном производстве. *Вопросы экономики*. 1959. № 2. С. 80-88.

164. Данилов В.П. Создание материально-технических предпосылок коллективизации сельского хозяйства в СССР. М.: Акад. наук СССР, 1957. 452 с.

165. Чалаван В.А. М.І. Нижній – організатор в галузі оплати праці аграріїв (1960-ті рр. XX ст.). *Історія науки і техніки*. 2014. Вип. 5. С. 236-243.

166. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

167. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України від 14.02.1992 № 2114-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 20. Ст.272.

168. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 № 973-ІV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 45. Ст. 363.

169. Про кооперацію: Закон України від 10.07.2003 № 1087-ІV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 5. Ст.35.

170. Методичні рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2018. URL:

[http://agrovolya.gov.ua/sites/default/files/attachments/met.\\_rek.\\_2018\\_ost\\_var.\\_2\\_1.pdf](http://agrovolya.gov.ua/sites/default/files/attachments/met._rek._2018_ost_var._2_1.pdf)(дата звернення:01.05.2022).

171. Купалова Г.І., Клокар О.О. Мотивація праці в реструктуризованих сільськогосподарських підприємствах: аналіз та шляхи підвищення. *Демографія та соціальна економіка*. 2007. № 1. С. 115-124.

172. Березін О.В., Плотник О.Д. Грейдова система оплати праці у сільському господарстві. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки*. 2010. Вип. 1. Т. 1. С. 22-28.

173. Багай Н.О. Оплата праці у сільському господарстві: правові питання. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2009. № 11-12. С. 17-21.

174. Аграрне право України: підручник /Янчук В.З., Андрейцев В.І., Василюк С.Ф., Клюкін Б.Д. 2-е видання, перероблене та доповнене. К.: Юрінком Інтер, 2000. 720 с.

175. Рыгалова Л.В. Аграрное право: учебное пособие для студентов средних специальных учебных заведений М.: Издательский центр «Академия», 2002. 240 с.

176. Якубенко Ю.Л., Черепанов Д.В. Сутність поняття «заробітна плата» для працівників сільського господарства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 4. С. 1024-1026.

177. Небава М.І. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. Ч. 1: Економіка підприємства: навч. посібник.К.: ВНТУ, 2011. 117 с.

178. Організація оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. URL: <http://www.ukrainereferat.org/uaref-5077-6.html>(дата звернення:01.05.2022).

179. Жушман В.П. Аграрне право та законодавство України. В питаннях та відповідях: навчально-практичний посібник. Вид.3-є, доповнене та перероблене. Х.: Одиссей, 2006. 736 с.

180. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Знання, 2011. 390 с.

181. Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0044203-99>(дата звернення:01.05.2022).

182. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання працівників підприємств і організацій: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.2003 № 23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0023203-03>(дата звернення:01.05.2022).

183. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 244. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=244-93-%EF>(дата звернення:01.05.2022).

184. Гафурова О.В. Правове регулювання оплати праці в сільськогосподарських виробничих кооперативах. *Юридична Україна*. 2004. № 8. С. 55-61.

185. Гафурова О.В. Права та обов'язки членів сільськогосподарських виробничих кооперативів: автореф.дис.... канд. юрид. наук: 12.00.06. К., 2005. 20 с.

186. Ярошенко О.М. Деякі проблеми регулювання оплати праці. *Осінні юридичні читання: тези доп. та наук. повідомл. всеукр. наук. конф. молодих вчених* (м. Харків, 12-13 листопада 2008 року). Х.: Нац. юрид. акад. України, 2008. С. 375-378.

187. Поліщук А.О. Аналіз сучасних методів тарифікації оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. *Вісник ЖНАЕУ*. 2014. № 1-2 (43). Т. 2. С. 128-140.

188. Сороченко В.В., Грунина О.А. Организация и нормирование труда: учебное пособие. М.: АПК и ППРО, 2019. 228 с.

189. Вітвіцький В.В., Метельська З.М. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 7. С. 13-17.

190. Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text) (дата звернення: 01.05.2022).

191. Рекомендація МОП щодо захисту заробітної плати № 85. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_228#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_228#Text) (дата звернення: 01.05.2022).

192. Бучеловська О.М. Методичні підходи до тарифікації робіт на ручних роботах у рослинництві на підприємствах Одеської області. *Продуктивність агропромислового виробництва*. 2010. № 17. С. 41-46.

193. Рогач С.М., Гуцул Т.А., Ткачук В.А. Мотивація, оплата та нормування праці в сільському господарстві. Економіка і підприємництво, менеджмент: навч. посібник. К., 2015. 726 с.

194. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014-2020 роки від 20.12.2013. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FN060141.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN060141.html) (дата звернення: 01.05.2022).

195. Акулов М.Г., Драбанич А.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручн. К.: Центр навчальної літератури, 2012. 328 с.

196. Вітвіцький В.В. Методика класифікації тарифних розрядів робіт та їх практичне застосування. *Продуктивність агропромислового виробництва*. 2008. № 11. С. 3-7.

197. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: навч. посібник. К.: КОНДОР, 2008. 400 с.

198. Вітвіцький В.В., Метельська З.М., Кисляченко М.Ф. Тарифікація механізованих та ручних робіт у сільському господарстві. К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2009. 128 с.

199. Рябуха М.С. Оплата праці: стан, проблеми та перспективи розвитку. *Вісник ХНТУСГ. Серія: Економічні науки*. Х.: ХНТУСГ, 2008. Вип. 70. С. 258-267.

200. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП від 22.06.1970 № 131. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: в 2 т. Т. II (1965-1999). Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. С. 907-910.

201. Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві: Конвенція МОП від 28.06.1951 № 99. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці: у 2 т. Т. I (1919-1964). Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. С. 534-537.

**СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ  
ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ МАТЕРІАЛІВ  
ДИСЕРТАЦІЇ:**

**Список опублікованих праць за темою дисертації**

*Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Козаченко С.В. Правові аспекти укладення трудового договору в сільському господарстві. *Соціальне право*. 2019. №1. С. 107-111.
2. Козаченко С.В. Режим праці та відпочинку працівників сільського господарства: правові аспекти. *Соціальне право*. 2019. №2. С. 155-160.
3. Козаченко С.В. Щодо системи оплати праці працівникам агропромислового комплексу. *Соціальне право*. 2021. №1. С. 138-142.
4. Козаченко С.В. Роль нормування праці в сільському господарстві. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. №2 (40). С. 182-188.

*Статті в іноземних виданнях:*

5. Козаченко С.В. Особливості застосування тарифної системи оплати праці в сільському господарстві. *KELM*. 2021. № 4(40). С. 67-71.

*Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:*

6. Козаченко С.В. Деякі аспекти правового регулювання укладення трудових договорів в сільському господарстві. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доповідей Міжн. наук-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник*. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 231-234.
7. Козаченко С.В. Зародження та становлення системи оплати праці сільськогосподарських працівників. *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його*

*політшення*: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 04 червня 2021 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 214-217.

8. Козаченко С.В. Особливості тарифної системи оплати праці працівника сільського господарства. *Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні*: тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф. до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 року) / за заг. ред. проф. Іншина М.І., за ред. проф. В.В. Носіка, доц. Ковальчук Т.Г., ас. Мельник М.Б. Київ: Освіта України, 2021. С. 494-496.

## ДОДАТОК 2

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 22 листопада 2019 року), «Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення» (м. Харків, 04 червня 2021 року), «Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні» (м. Київ, 12 березня 2021 року).

**Документ підписано у сервісі Вчасно**  
dis Козаченко, гот..docx

Документ відправлено: 23:09 20.09.2022

**Власник документу**

**Електронний підпис**

23:09 20.09.2022

Ідентифікаційний код: 3448803290

КОЗАЧЕНКО СЕРГІЙ ВІТАЛІЙОВИЧ

Власник ключа: КОЗАЧЕНКО СЕРГІЙ ВІТАЛІЙОВИЧ

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 23:09 20.09.2022

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 248197DDFAB977E504000006ED3C400D976A303