

Enterprises in the Poltava Region for 2024-2027. Decision of the Poltava Regional Council]. № 725 dated December 22, 2023. Available at: <https://media.poda.gov.ua/docs/23yj0b5y/725.pdf>.

12. Pro zatverdzhennia Kompleksnoi prohramy pidtrymky vnutrishn'o peremischenykh osib na period 2023-2024 rokiv. Rishennia Poltavs'koi oblasnoi rady. (2022). [On the approval of the Comprehensive Program for the Support of Internally Displaced Persons for the period of 2023-2024. Decision of the Poltava Regional Council]. № 518 dated November 23, 2022. Available at: <https://poda.gov.ua/documents/138543>.

Abstract.

Myrna O. Key measures for the development of small and medium-sized enterprises: regional aspect.

The article emphasizes the need for a comprehensive study of regional aspects and a systematic generalization of critical measures for developing entrepreneurship under martial law. The generalized results of the analysis of the state of development of small and medium-sized enterprises in the example of the Poltava region are demonstrated. In the period 2020-2024 in the studied region, the number of business entities was not stable: the growth was 0.2%, the quantitative increase in individual entrepreneurs was 2.3 %, and the economic benefits achieved by medium-sized enterprises were noted. The obstacles to the effective implementation of entrepreneurial activity are described. Significant economic and social functions that accompany the development of small and medium-sized enterprises are deciphered. The key measures for developing small and medium-sized enterprises at the regional level are systematized. The tools for implementing critical measures in 2023-2024 in "Industry, Small and Medium Business" are generalized. The composition and target orientation of the Comprehensive Program for Supporting Internally Displaced Persons in Poltava Region are considered. The conclusions focus on the possible reasons for slowing down the development of small and medium-sized enterprises: difficulty in predicting security and socio-economic circumstances in the country; changes in the current regulatory and legal rules of the entrepreneurial business game; migration processes; shortcomings in attracting and using financial resources by small and medium-sized enterprises; increased risk of corruption offenses under martial law; problematic aspects of internally displaced persons, etc. Promising areas for further research on the stated topic are building effective mechanisms for administering financial support for entrepreneurship under martial law, transparency of financing the development of entrepreneurial structures, and formation of a barrier-free space for the development of small and medium-sized enterprises. The public can use the article's results to assess the level of implementation of regional entrepreneurship development programs.

Keywords: state support, small and medium-sized enterprises, institutional environment, territorial community, development.

Стаття надійшла до редакції 16.12.2023 р.

Бібліографічний опис статті:

Myrna O.B. Основні заходи розвитку малого та середнього підприємництва: регіональний аспект. Актуальні проблеми інноваційної економіки та права. 2024. № 1. С. 72-77.

Myrna O. Key measures for the development of small and medium-sized enterprises: regional aspect. Actual problems of innovative economy and law. 2024. No. 1, pp. 72-77.



УДК 346.7

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-1-16>

ЛИСЯК Олександр Іванович, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правового регулювання економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, <https://orcid.org/0000-0002-1511-3847>

КРІЧФАЛУШИЙ-СТЕПАНОВА Крістіна Михайлівна, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник відділу економіки, менеджменту та трансферу інновацій, Інститут тваринництва Національної академії аграрних наук України, <https://orcid.org/0009-0002-2993-5048>

СКАСУВАННЯ МОРАТОРІЮ НА ПРОДАЖ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ЯК ПОШТОВХ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВИХ ПИТАНЬ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ

Лисяк О. І., Крічфалуший-Степанова К. М. Скасування мораторію на продаж земель сільськогосподарського призначення як поштовх до вдосконалення правових питань щодо реалізації права на працю у фермерських господарствах.

Протягом всієї історії у нашої державі саме земля відіграла та продовжує відігравати значну роль у її розвитку та в досягненні ефективності виробництва. Враховуючи скасування мораторію на продаж земель сільськогосподарського призначення, є доцільним зберегти традиції поколінь щодо господарювання на родючих українських сільськогосподарських землях на більш професійному рівні, спираючись на досвід держав з розвинутою ринковою економікою та досягнення науково-технічного прогресу. Для цього вкрай необхідним є створення умов для реалізації права на працю у фермерських господарствах, зважаючи на той факт, що вказана форма господарювання є однією з найбільш поширених в Україні. Здійснено правовий аналіз норм чинного законодавства України, які регулюють право на працю у фермерських господарствах. На підставі здійсненого аналізу розглянуто основні форми реалізації права на працю, систематизовано їх переваги та недоліки, основні форми реалізації права на працю у фермерських господарствах залежно від суб'єктів і виду виконуваної роботи, проаналізовано ефективність основних форм реалізації права на працю, їх вплив на діяльність фермерського господарства та визначено проблемні питання, які містяться в положеннях чинного законодавства, що спричиняють прогалини та колізії деяких закріплених норм чинного законодавства, що регулюють право на працю у фермерських господарствах. Звернено увагу на наявність певних проблемних питань у реалізації права на працю у фермерських господарствах, зокрема невизначеність статусу, прав і гарантій членів фермерського господарства в процесі реалізації ними права на працю, зокрема про режим робочого часу та часу для відпочинку, дотримання встановленого державою гарантованого розміру заробітної плати; тимчасовість сезонних робіт; незахищеність осіб, які виконують роботу чи надають послуги за цивільно-правовим договором, укладеним з фермерським господарством. Наголошено на необхідності вдосконалення норм чинного законодавства, зокрема Закону України «Про фермерське господарство», зважаючи на те, що правове забезпечення існування будь-якої з проаналізованих у цій статті форм реалізації права на працю потребує вдосконалення в нормах чинного законодавства, оскільки будь-який нормативно-правовий акт має відповідати Конституції України, яка сьогодні гарантує кожному право на працю, та основоположним міжнародними нормативними актами, ратифікованими

нашою державою. У висновках надано пропозиції, необхідні для того, щоб урівноважити різні форми реалізації права на працю і надати особам, які вирішили реалізувати своє право на працю у фермерських господарствах, рівні можливості для використання всіх описаних у цій статті форм. Вказано на перспективи подальших досліджень, які полягають у виявленні наявних проблем у реалізації права на працю у фермерських господарствах і в науковому розробленні питань, спрямованих на їх удосконалення.

Ключові слова: фермерське господарство, члени фермерського господарства, трудові правовідносини, трудовий договір, цивільно-правовий договір, сезонний трудовий договір.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Уже тривалий час серед науковців і політиків триває обговорення щодо необхідності розвитку фермерства у нашій державі. Особливої актуальності питання про захист фермерів набирає на фоні скасування мораторію на продаж земель сільськогосподарського призначення. Здебільшого всі правознавці доходять висновку, що з моменту відкриття ринку сільськогосподарських земель в Україні розпочинається новий етап у діяльності фермерських господарств.

Водночас важливе місце у розвитку фермерства займають особи, які своєю працею вносять значний вклад у його функціонування, а тому важливим є правовий аналіз та удосконалення нормативної бази, що регулює реалізацію права на працю у фермерських господарствах. На жаль, нормативно-правова база щодо форм реалізації права на працю саме у фермерських господарствах є недосконалою і має безліч нерегульованих питань, зокрема трудові відносини членів фермерських господарств не мають чіткого вираження у нормативних актах, відсутнє законодавче закріплення трудових прав і обов'язків членів фермерських господарств, які працюють у ньому та ін.

На сьогоднішній день чинне законодавство передбачає можливість реалізації права на працю у кількох формах. Перша форма регулюється трудовим законодавством. Друга – передбачає можливість виконувати роботу на підставі цивільно-правового договору без підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку фермерського господарства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Уже тривалий час у правовому полі немає єдності поглядів науковців на проблему форм реалізації права на працю у фермерських господарствах. Погляди вчених розподілились ось як. Одні з них вважають, що чинне законодавство регулює виключно відносини фермерів з найманими працівниками. Інші науковці відстоюють пріоритет трудового законодавства і стверджують, що право на працю у фермерському законодавстві повинно реалізуватися тільки за трудовим договором. Спільним у цих різних поглядах можна виділити одне: у трудових відносинах у фермерських господарствах є певні особливості регулювання праці.

Так, фермерські господарства встановлюють особливий характер унормування праці, умов її оплати, режиму трудових відносин (робочого часу і часу відпочинку), охорони праці, розгляду нещасних випадків на виробництві, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника тощо. Наявність цих особливостей потребує прийняття нових і/або вдосконалення чинних норм законодавства, які у майбутньому урегулюють і унормують всі колізії і особливості.

Питання форм реалізації права на працю окремими категоріями працівників учені

досліджували ґрунтовно. «У науці трудового права питанню правового регулювання праці у фермерських господарствах приділено достатню увагу, зокрема у працях таких учених як: М. Александров, О. Барабаш, М. Бару, Г. Гончарова, К. Даньшина, В. Єрмоєнко, В. Жернаков, М. Іншин, А. Лушніков, М. Лушнікова, О. Процевський, С. Прилишко, Г. Скачкова, О. Ярошенко та ін. Водночас невирішеним залишається чимало питань щодо характеристики сучасних форм реалізації права на працю у фермерських господарствах» [1]. Однозначно, результати вказаних наукових досліджень мають важливе значення для правознавчої науки. Але варто зазначити, що дослідження форм реалізації права на працю у фермерських господарствах не стало темою монографій, попри той факт, що наукова та практична вагомість цієї проблеми є значущою.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою наукової статті є виявлення фактів наявних недоліків, що містяться в положеннях норм чинного законодавства, що регулюють правові форми реалізації права на працю у фермерському господарстві, які, своєю чергою, викликають необхідність усунення недоліків чинного законодавства, що регулює право на працю у фермерських господарствах, і підготування власних пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання у цій сфері. Дослідження містить у собі завдання систематизувати форми реалізації права на працю у фермерських господарствах, які зазвичай використовуються на практиці; сформулювати основні особливості форм реалізації права на працю у фермерських господарствах; розробити власні пропозиції щодо основних шляхів вдосконалення форм трудових відносин у фермерських господарствах.

Проведене дослідження обраної теми дозволило визначити його новизну, зважаючи на таке.

У результаті наукового дослідження систематизовано форми реалізації права на працю у фермерських господарствах залежно від суб'єкта правовідносин, а також від домовленостей сторін щодо характеру виконуваної роботи.

Детальний аналіз досліджених джерел дозволив дійти висновку щодо необхідності внесення змін до чинного законодавства, що регулює трудові відносини у фермерських господарствах і закріпити в них норми про режим робочого часу і часу для відпочинку членів фермерського господарства, які працюють у ньому; передбачити можливість членам фермерського господарства працювати за трудовим договором у ньому, що дозволить чітко регламентувати всі гарантії, права та обов'язки, визначені законодавством про працю; врегулювати можливість застосування дисциплінарних стягнень щодо членів фермерських господарств, які реалізують право на працю у фермерському господарстві на умовах інших, ніж трудові; врегулювати режим охорони праці членів фермерського господарства,

які не перебувають у трудових правовідносинах з фермерським господарством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Гарантії права людини на працю закріплені як основоположними міжнародними нормативними актами, так і національним законодавством. У ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини визначено, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [2]. У ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права визначено, що «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці» [3]. Ратифікувавши вказані міжнародно-нормативні акти, Україна стала їх учасником і добровільно взяла на себе зобов'язання із захисту прав і норм, що закріплені у вказаних нормативних актах, зокрема забезпеченням відповідності змісту національного законодавства вимогам узятих на себе міжнародних зобов'язань.

Національне законодавство України, зокрема ст. 43 Конституції України визначила таке: «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» та «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [4]. Керуючись цими нормами, ми маємо можливість очікувати від держави створення умов для реалізації громадянами закріплених в Основному законі України прав і гарантій.

Однією з галузей національного господарства, де фізичні особи можуть реалізувати гарантоване їм право на працю, є галузь сільського господарства України. Однією з найбільш поширених форм ведення сільськогосподарської діяльності є фермерські господарства, правові, економічні та соціальні засади створення та діяльності яких регулює Закон України «Про фермерське господарство» [5].

Нормами ч. 1 ст. 1 Закону України «Про фермерське господарство» закріплено, що «фермерське господарство є формою підприємницької діяльності громадян, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, здійснювати її переробку та реалізацію з метою отримання прибутку на земельних ділянках, наданих їм у власність та/або користування, у тому числі в оренду, для ведення фермерського господарства, товарного сільськогосподарського виробництва, особистого селянського господарства, відповідно до закону» [5].

У ч. 2 ст. 1 цього Закону визначено, що «фермерське господарство може бути створене одним громадянином України або кількома громадянами України, які є родичами або членами сім'ї, відповідно до закону» [5]. Тобто вказана законодавча норма передбачає саме сімейний характер форми підприємницької діяльності громадян, які своїми силами та своєю працею здійснюють виробництво, перероблення та реалізацію сільськогосподарської продукції.

Ч. 1 ст. 27 цього ж Закону встановлено, що «трудова відносина у фермерському господарстві базуються на основі праці його членів» [5]. Відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону, «членами фермерського господарства можуть бути подружжя, їх батьки, діти, які досягли 14-річного віку, інші члени сім'ї, родичі, які об'єдналися для спільного ведення фермерського господарства, визнають і дотримуються положень установчого документа фермерського господарства. Членами фермерського господарства не можуть бути особи, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом)» [5]. Таким чином, вказана норма встановлює заборону його членам працювати у такому фермерському господарстві у статусі найманих працівників з укладанням трудового договору. Натомість праця членів фермерського господарства відповідно до ч. 2 ст. 27 вказаного Закону передбачає, що «трудова відносина членів фермерського господарства регулюються Статутом, а осіб, залучених до роботи за трудовим договором (контрактом), – законодавством України про працю» [5]. Отже, враховуючи вказані норми, можна дійти висновку: якщо родичі і члени сім'ї мають намір працювати у фермерському господарстві за трудовим договором, то їм необхідно у встановленому порядку припинити членство у такому фермерському господарстві. Водночас якщо такі родичі або члени сім'ї залучені до робіт у фермерському господарстві за трудовим договором, вони не можуть бути членами фермерського господарства. Трудові правовідносини фермерського господарства з найманими працівниками регулюються трудовим законодавством України. Наймані працівники діють виключно у межах трудових відносин і аж ніяк не можуть претендувати на членство у фермерському господарстві.

Чинною редакцією Закону України «Про фермерське господарство» встановлені однакові гарантії праці як для найманих працівників, так і для самих його членів. Зокрема, як члени фермерського господарства, так і особи, які залучені до праці у фермерському господарстві, фактично є працівниками та виконують свої трудові функції. Зокрема, це підтверджується ст. 34 цього Закону, відповідно до якої «час роботи у фермерському господарстві членів господарства та осіб, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом), зараховується до страхового стажу за даними, що містяться в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, у тому числі за даними про трудову діяльність працівників, внесені відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», а за періоди, за які не внесені дані до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, – у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше» [5]. Водночас, як зазначено у листі Міністерства соціальної політики від 14.06.2017 №306/0/22-17, «з членами фермерського господарства трудові договори не укладаються, а особливості їхньої праці

регулюються статутом відповідного фермерського господарства» [6].

Враховуючи вказане, як на членів фермерського господарства, так і на осіб, які працюють у фермерському господарстві за трудовим договором (контрактом), повинні поширюватись вимоги ст. 3 Закону України «Про оплату праці» щодо «державної соціальної гарантії, обов'язкової на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці», згідно якої «мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці» [7].

Водночас існують і деякі відмінності між цими двома суб'єктами, які своєю працею роблять внесок у діяльність фермерського господарства, які спричиняють певні труднощі в реалізації права на працю у фермерському господарстві найманих працівників і членів фермерського господарства з урахуванням дотримання гарантованого державою розміру заробітної плати відповідно до ст. 3 Закону України «Про оплату праці». Зокрема, члени фермерського господарства не є працівниками в розумінні трудового законодавства. Натомість вони є суб'єктами підприємницької діяльності у розумінні чинного податкового законодавства, оскільки здійснюють діяльність на власний ризик і у своїх інтересах. Тобто ці особи працюють на себе, а не на третю особу (роботодавця).

Окрім цього, члени фермерського господарства отримують не заробітну плату (винагороду), як це визначено трудовими нормативними актами. У результаті здійснення своєї праці члени фермерського господарства отримують певну частку отриманого в процесі здійснення господарством діяльності доходу за виключенням всіх понесених витрат, пов'язаних з отриманням цього доходу, сплачених податків. Водночас такі «трудова дивіденди» повинні бути прив'язані до встановленого мінімального розміру заробітної плати. Наприклад, у разі, якщо фермерське господарство отримує дохід за який-небудь календарний місяць господарської діяльності, то в цьому ж місяці виплачуються і дивіденди членам цього фермерського господарства. І навпаки, якщо фермерське господарство не отримало дохід, то виплати членам фермерського господарства не здійснюються. Водночас ще необхідно дотриматись виплат заробітної плати найманим працівникам, ураховуючи ст. 3 Закону України «Про оплату праці».

Водночас заробітна плата найманих працівників не залежить від того, чи отримало фермерське господарство дохід чи ні. Їм чинним законодавством України гарантується обов'язкова виплата заробітної плати у строки, встановлені чинним трудовим законодавством, і в розмірі, який не може бути меншим за законодавчо встановлений мінімум при виконанні місячної (годинної) норми праці, що передбачено статтею 2 і 95 Кодексу законів про працю України [8].

Враховуючи вказане, є проблемними для фермерського господарства забезпечити дотримання норм чинного законодавства щодо дотримання

норм чинного законодавства про працю в частині оплати праці членів фермерського господарства, ураховуючи встановлені чинним законодавством розміри. У цьому плані праця членів фермерського господарства є незахищеною.

Одним з підвидів форми трудових правовідносин фермерського господарства з найманими працівниками є укладання сезонних трудових договорів. Сезонний трудовий договір є одним з видів строкового трудового договору. Він укладається на строк, що не перевищує тривалості сезону. Своєю чергою, тривалість сезону не може перевищувати шести місяців. Виходячи з цього, під сезонними розуміють ті роботи, що характеризуються такими рисами: такі сезонні роботи повинні бути передбачені спеціальним списком, який затверджується Кабінетом Міністрів України, і тривалість таких сезонних робіт не повинна перевищувати шести місяців. Під час укладання сезонного трудового договору працівника необхідно попередити про це, а в наказі про прийняття на роботу треба зазначити про такий сезонний характер трудового договору. Порушення цієї вимоги призведе до того, що трудовий договір буде визнано таким, що укладений на невизначений строк. На працівників, зайнятих на сезонних роботах, поширюється дія законодавства України про працю. Водночас недоліками сезонності роботи у фермерському господарстві є відсутність роботи у певний проміжок часу.

Ще однією формою реалізації права на працю у фермерському господарстві є особливий вид праці – виконання роботи на підставі цивільно-господарського договору. Ч. 3 ст. 24 Закону України «Про фермерське господарство» встановлює можливість фермерським господарством «вступати в договірні відносини з будь-якими юридичними або фізичними особами, органами державної влади та органами місцевого самоврядування» [5].

Керуючись вказаною нормою Закону, фермерське господарство має право використовувати працю фізичних осіб на договірних відносинах. Проте існують певні відмінності між формою реалізації права на працю на підставі трудових угод і формою реалізації права на працю за укладеною цивільно-правовою угодою. Основною відмінністю між трудовим і цивільно-правовим договором є те, що предметом трудового договору є праця, тоді як предметом цивільно-правового договору є виконання стороною визначеного обсягу робіт чи надання послуг. З моменту укладання трудового договору і допуску працівника до роботи у фермерському господарстві працівник повністю зобов'язаний підпорядковуватись правилам внутрішнього трудового розпорядку фермерського господарства, виконувати законні вказівки, накази і розпорядження роботодавця, а роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату, а також гарантувати умови праці, необхідні для здійснення працівником трудової діяльності. За трудовим договором роботу працівникові має організувати роботодавець, забезпечуючи працівника сировиною, матеріалами та необхідними інструментами. Водночас працівник має право на охорону праці. Відповідальність у цьому випадку за працівника несе роботодавець.

Укладання цивільно-правової угоди між фермерським господарством і фізичною особою не передбачає будь-яких трудових гарантій. За цивільно-правовим договором одна сторона (фізична особа) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (фермерського господарства). Предметом договору є кінцевий результат. Підрядник або виконавець за цивільно-правовим договором не зобов'язаний виконувати вимоги правил внутрішнього трудового розпорядку. За цивільно-правовим договором сторони рівноправні і замовник (фермерське господарство) не зобов'язаний забезпечувати належні та безпечні умови праці. У цьому випадку фізична особа самостійно організовує процес роботи, сама виконує її та відповідає за неї. Суттєвим недоліком такої форми реалізації права на працю є те, що фізична особа за договором такого характеру є незахищеною та позбавлена будь-яких соціальних гарантій. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування підприємців від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань, які призвели до втрати працездатності або загибелі, здійснюється добровільно самою фізичною особою.

Також не можна під час укладання цивільно-правового договору вказувати в ньому про виконання певної роботи за відповідною кваліфікацією, професією, посадою з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку. Це означає, що фермерське господарство, укладаючи цивільно-правовий договір, не може вплинути на трудову дисципліну такої фізичної особи, що також є суттєвим недоліком цієї форми реалізації права на працю у фермерському господарстві. До речі, і записи про виконання робіт на підставі цивільно-правових договорів у трудову книжку не здійснюються, що також можна є недоліком цієї форми реалізації права на працю у фермерських господарствах.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Правове забезпечення існування будь-якої з проаналізованих форм реалізації права на працю потребує удосконалення в нормах чинного законодавства, оскільки будь-який нормативно-правовий акт має відповідати Конституції України, яка сьогодні гарантує кожному право на працю.

До недоліків правового забезпечення форм реалізації права на працю у фермерських

господарствах належать: невизначеність статусу, прав і гарантій членів фермерського господарства в процесі реалізації ними права на працю, зокрема, про режим робочого часу та часу для відпочинку, дотримання встановленого державою гарантованого розміру заробітної плати, оскільки чинна редакція Закону України «Про фермерське господарство» не містить положень, які б чітко регламентували вказані положення; відсутність дисциплінарної відповідальності за порушення членами фермерського господарства трудової дисципліни, як це передбачено нормами трудового права; неможливість фермерським господарством вплинути на трудову дисципліну, відсутність соціальних гарантій у разі реалізації фізичною особою свого права на працю шляхом укладання цивільно-правового договору тощо. Однак варто зауважити, що проведений аналіз дозволив дійти певних висновків щодо необхідності:

1) внесення змін до чинного законодавства, що регулює трудові відносини у фермерських господарствах і закріпити в них норми про режим робочого часу і часу для відпочинку членів фермерського господарства, які працюють у ньому;

2) передбачити можливість членам фермерського господарства працювати за трудовим договором у ньому, що дозволить чітко регламентувати всі гарантії, права та обов'язки, визначені законодавством про працю;

3) врегулювати можливість застосування дисциплінарних стягнень щодо членів фермерських господарств, які реалізують право на працю у фермерському господарстві на умовах інших, ніж трудові;

4) врегулювати режим охорони праці членів фермерського господарства, які не перебувають у трудових правовідносинах з фермерським господарством.

Усі запропоновані зміни необхідні для того, щоб урівноважити різні форми реалізації права на працю і надати особам, які вирішили реалізувати своє право на працю у фермерських господарствах, рівні можливості для використання всіх описаних у цій статті форм. Враховуючи вказане, перспективи подальших досліджень полягають у виявленні наявних проблем у реалізації права на працю у фермерських господарствах і в науковій розробці питань, спрямованих на їх удосконалення.

Література.

1. *Величко Л.Ю.* Сфера дії трудового права на правове регулювання праці у фермерських господарствах. *Право і суспільство*. 2018. № 1. С. 114-117. URL: <http://surl.li/qdprnw>.
2. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#top.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#top.
4. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top>.
5. Про фермерське господарство: Закон України № 973-IV від 19.06.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15#Text>.
6. Про особливості праці членів ФГ: лист Мінсоцполітики № 306/0/22-17 від 14.06.2017 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/fn033795>.
7. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
8. Кодекс законів про працю України: Кодекс України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

References.

1. Velychko, L.Yu. (2018). «The scope of labor law on the legal regulation of labor in farms». Sfera dii trudovoho prava na pravove rehulivannia pratsi u fermers'kykh hospodarstvakh. *Pravo i suspil'stvo*. № 1. pp. 114-117. Available at: <http://surl.li/qdprnw>.
2. Zahal'na deklaratsiia prav liudyny: Mizhnarodnyy dokument. [Universal Declaration of Human Rights: International document]. dated December 10, 1948. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#top.
3. Mizhnarodnyy pakt pro ekonomichni, sotsial'ni i kul'turni prava: Mizhnarodnyy dokument. [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: International document]. dated December 16, 1966. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#top.
4. Konstyutsiia Ukrainy: Zakon. [Constitution of Ukraine: Law]. № 254k/96-VR dated June 28, 1996. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#top>.
5. Pro fermers'ke hospodarstvo: Zakon Ukrainy. [On farming: Law of Ukraine]. № 973-IV dated June 19, 2003. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15#Text>.
6. Pro osoblyvosti pratsi chleniv FH: lyst Minsotspolityky. [About the specifics of the work of FS members: letter of the Ministry of Social Policy]. № 306/0/22-17 dated June 14, 2017. Available at: <https://ips.ligazakon.net/document/view/fn033795>.
7. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy. [On wages: Law of Ukraine]. № 108/95-VR dated March 24, 1995. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks. [Code of Labor Laws of Ukraine: Code]. № 322-VIII dated December 10, 1971. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

Abstract.

Lysiak O., Krichfalushii-Stepanova K. Cancellation of the moratorium on the sale of agricultural land as an impetus to improve legal issues regarding the implementation of the right to work in farms.

Throughout the entire history of generations in our state, the land has played and continues to play a significant role in its development and achieving production efficiency. It is expedient to preserve the traditions of generations regarding the management of fertile Ukrainian agricultural lands at a more professional level, considering the cancellation of the moratorium on the sale of agricultural land, the experience of countries with a developed market economy, the achievements of scientific and technical progress. For this, it is necessary to create conditions for realizing the right to work on farms, considering that this form of management is one of the most widespread in Ukraine. A legal analysis of the norms of the current legislation of Ukraine, which regulates the right to work on farms, was carried out. Based on the performed analysis, the primary forms of implementation of the right to work were considered, and their advantages and disadvantages were systematized. The primary forms of implementation of the right to work in farms were systematized depending on the subjects and the type of work performed. The effectiveness of the primary forms of implementation of the right to work and their impact was analyzed on the activity of the farm and identified problematic issues contained in the provisions of the current legislation, which cause gaps and conflicts of some fixed norms of the current legislation regulating the right to work in farms. Attention was drawn to the presence of specific problematic issues in the implementation of the right to work in farms, in particular, the uncertainty of the status, rights, and guarantees of farm members in the process of their implementation of the right to work, including the regime of working hours and time for rest, compliance with the established a state-guaranteed salary; temporality of seasonal work; insecurity of persons who perform work or provide services under a civil law contract concluded with a farm. It emphasizes the need to improve the norms of the current legislation, in particular, the Law of Ukraine "On Farming", taking into account the fact that the legal support for the existence of any of the forms of exercising the right to work analyzed in this article requires improvement in the norms of the current legislation, since any regulatory - the legal act must comply with the Constitution of Ukraine, which today guarantees everyone the right to work, and the fundamental international normative acts ratified by our state. The conclusions provide suggestions necessary to balance the various forms of exercise of the right to work and provide equal opportunities for persons who have decided to exercise their right to work on farms to use all the forms described in this article. The prospects of further research are indicated, which consist of identifying existing problems in implementing the right to work on farms and in the scientific development of issues aimed at their improvement.

Keywords: farming, farm members, labor relations, labor contract, civil law contract, seasonal labor contract.

Стаття надійшла до редакції 16.12.2023 р.

Бібліографічний опис статті:

Лисяк О. І., Кричфалушій-Степанова К. М. Скасування мораторію на продаж земель сільськогосподарського призначення як поштовх до вдосконалення правових питань щодо реалізації права на працю у фермерських господарствах. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. № 1. С. 77-82.

Lysiak O., Krichfalushii-Stepanova K. Cancellation of the moratorium on the sale of agricultural land as an impetus to improve legal issues regarding the implementation of the right to work in farms. *Actual problems of innovative economy and law*. 2024. No. 1, pp. 77-82.