

Курепін В.М.

к.е.н., доцент,

доцент кафедри методики професійного навчання,

Миколаївський національний аграрний університет,

м. Миколаїв

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У ФЕРМЕРСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ: ВІД ДОГОВОРІВ ДО ОХОРОНИ ПРАЦІ

Трудові відносини на малих аграрних підприємствах мають ряд специфічних характеристик, зокрема сезонний характер діяльності, активне залучення тимчасового та сезонного персоналу, а також значну поширеність неформальних домовленостей, що нерідко супроводжуються прихованої зайнятістю. Регулювання таких відносин здійснюється як на основі норм трудового законодавства, так і шляхом укладання цивільно-правових відносин.

На переконання фахівців-практиків, належне оформлення трудових відносин є принципово важливим аспектом функціонування фермерських господарств. Недотримання вимог законодавства в цій сфері може призвести до суттєвих фінансових санкцій: розмір штрафів за використання незадекларованої праці сягає десятків, а в окремих випадках - сотень тисяч гривень, що створює серйозні ризики для економічної стабільності фермерських господарств.

Характер трудових відносин на малих аграрних підприємствах визначається низкою специфічних рис [1, с. 134], що зумовлені як особливостями організації виробничого процесу, так і обмеженими ресурсними можливостями цих суб'єктів господарювання. Насамперед слід відзначити сезонність праці: основні види робіт (посівна, догляд за посівами, збирання врожаю) мають тимчасово обмежений характер, що потребує залучення додаткової робочої сили на короткий термін роботи.

Складність належного оформлення таких трудових відносин призводить до поширення практики незадекларованої праці, що у свою чергу створює явище прихованої зайнятості та спричиняє систематичні порушення трудового законодавства. Досить поширеною є також практика укладення цивільно-правових договорів, що фактично регулюють трудові відносини, проте юридично вони не гарантують працівникам соціальних прав та захисту, передбачених Кодексом Законів про працю.

Окремої уваги потребує феномен неформальних відносин між роботодавцем та працівником, які не відображають реальної структури зайнятості та лишають найману робочу силу законодавчо встановлених гарантій. В результаті значна кількість малих аграрних підприємств порушує вимоги трудового законодавства [2, с. 13], ігноруючи надання працівникам належних соціальних прав та гарантій, що створює додаткові ризики як для самих працівників, так і для підприємства.

Експерти у сфері трудових відносин підкреслюють наявність суттєвих відмінностей між двома основними формами працевлаштування, які застосовуються у фермерських господарствах. Трудовий договір використовують переважно для постійних працівників і передбачає надання соціальних гарантій, зарахування трудового стажу, офіційне включення працівника до штату підприємства, а також обов'язкове дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Крім того, в межах цієї форми працевлаштування роботодавець зобов'язаний здійснювати сплату єдиного соціального внеску в розмірі 22%, податку на доходи фізичних осіб у розмірі 18% та військового збору в розмірі 5%.

Натомість цивільно-правовий договір застосовується переважно для сезонних чи разових робіт і характеризується гнучкістю, проте не передбачає трудових гарантій [3, с. 579]. Оплата в цьому випадку здійснюється виключно за фактично виконану роботу, а сплата єдиного соціального внеску, за певними винятками, відсутня. За цією формою працевлаштування роботодавець сплачує лише податок на доходи фізичних осіб та військовий збір.

Одним із ключових аспектів належного оформлення трудових відносин у фермерських господарствах є своєчасне інформування Державної податкової служби про прийняття працівника на роботу. Відповідне повідомлення має бути подане не пізніше дня фактичного початку виконання трудових обов'язків, при цьому воно може здійснюватися як через електронний кабінет платника податків, так і в паперовій формі. Невиконання цього обов'язку кваліфікується як використання незадекларованої праці, що тягне за собою накладення значних фінансових санкцій - штраф у розмірі 80 тисяч гривень.

Важливим складником трудових відносин у малих аграрних підприємствах є дотримання вимог охорони праці, порушення яких може спричинити не лише накладення значних штрафних санкцій, а й настання кримінальної відповідальності. Допуск працівника до виконання трудових обов'язків без проведення інструктажу з техніки безпеки є недопустимим. Усі види інструктажів мають бути належним чином задокументовані в журналі реєстрації інструктажів з охорони праці. Крім того, обов'язковою вимогою є забезпечення працівників індивідуальними засобами захисту, до яких належать захисні рукавички, спеціальна взуття, костюми для виконання робіт із обробки полів, респіратори та захисні окуляри для роботи з хімічними речовинами, а також сигнальний одяг для працівників, задіяних у роботі з технікою. Виконання цих вимог є запорукою збереження життя і здоров'я працівників.

В аграрному секторі особливої значущості набуває проблема належного оформлення сезонних працівників, оскільки саме ця категорія робочої сили є найбільш чисельною в періоди пікового навантаження. Фахівці виокремлюють два основні механізми правового регулювання таких відносин [4, с. 459]. Перший передбачає укладення строкового трудового договору на строк від одного до шести місяців, що гарантує працівникові повний обсяг трудових прав та соціальних гарантій, а також забезпечує сплату всіх передбачених законодавством податків та зборів. При цьому звільнення відбувається

автоматично після закінчення визначеного строку [5, с. 65]. Інший механізм - це застосування цивільно-правового договору, який укладається на виконання конкретних разових завдань, характеризується спрощеними процедурними вимогами, проте не надає працівникові соціальних гарантій, притаманних трудовим відносинам.

Недотримання вимог трудового законодавства створює для аграрних підприємств значні репутаційні та фінансові ризики. Такі порушення здатні зумовити втрату довіри з боку працівників і партнерів, негативний імідж компанії, обмежити можливості участі в державних програмах підтримки та призвести до відмови у доступі до грантового фінансування, а також фінансові ризики, зокрема штрафи, судові витрати, а у разі травмування нелегального працівника - навіть кримінальну відповідальність.

Отже, заміна трудових договорів цивільно-правовими у випадках, коли працівники фактично виконують постійну роботу, розглядається як обхід вимог чинного законодавства та є неправомірною практикою. Дотримання трудового законодавства в аграрному секторі слід розглядати не лише як інструмент уникнення фінансових санкцій, а й як необхідну передумову для легального функціонування підприємства.

Список використаних джерел

1. Курепін В.М., Сухорукова А. Л. Особливості трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-практичний аналіз. *Modern Economics*. 2025. № 51(2025). С. 130-136. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V51\(2025\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V51(2025)-16).
2. Іваненко В. С. Жінки-підприємниці під час війни: досягнення та виклики // Підприємництво під час війни в Україні: виклики та можливості : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 60-річчю кафедри підприємництва, торгівлі та прикладної економіки (м. Івано-Франківськ, 20 листопада 2023 р.). Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника, 2023. С. 12-14. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16141>.
3. Сухорукова А. Л., Недбайло І. І. Модернізація механізму управління підприємством в умовах глобальної конкуренції // Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні – 2022 : V міжнар. наук.-практ. конф. (Вінниця, 2022). Вінниця : Вінницький національний технічний університет, 2022. С. 578-580. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15429>.
4. Сухорукова А., Житняковська А. Менеджмент і маркетинг в умовах турбулентності: адаптація до нової парадигми економічного розвитку. Проблематика і перспективи сталого розвитку України в аспекті синергії інтеграції економіки, бізнесу та HR-інжинірингу : матеріали III всеукраїнської наукової конференції студентів та молоді (м. Хмельницький, 15 травня 2025 р.). Хмельницький : ХНУ 2025. С. 457-459. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/22289>.
5. Курепін В. М. Іваненко В. С. Застосування цифрових технологій у сільському господарстві для досягнення цілей сталого розвитку. *Modern Economics*. 2024. № 47(2024). С. 62-69. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V47\(2024\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V47(2024)-09).