

УДК 349.2

DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V51\(2025\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V51(2025)-16)

Курепін В. М., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри методики професійного навчання, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID ID: 0000-0003-4383-6177

e-mail: kypins@ukr.net

Сухорукова А. Л., кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна

ORCID ID: 0000-0002-6170-4955

e-mail: a.l.sukhorukova83@gmail.com

Особливості трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-практичний аналіз

Анотація. Однією з ключових галузей національної економіки України є сільське господарство. Воно сприяє зайнятості населення у сільській місцевості, забезпечує продовольчу безпеку держави, формує значну частину валового внутрішнього продукту. Однак трудові відносини в аграрному секторі економіки мають ряд специфічних умов, обумовлених як природно-кліматичними, так і соціально-економічними особливостями. У статті досліджено специфіку виникнення, змісту та реалізації трудових відносин у сфері сільського господарства. Проаналізовано особливості формування та реалізації трудових відносин у сільській місцевості. Зосереджено увагу на особливостях регулювання праці в аграрному секторі, офіційного працевлаштування, гарантій дотримання трудових прав та соціального захисту працівників, зокрема в контексті сезонності, тимчасового характеру зайнятості, а також специфіки укладення та виконання трудових договорів у сільській місцевості. Проаналізовано чинне трудове законодавство України та визначено основні проблеми його застосування в аграрній сфері. Значну увагу приділено аналізу правових прогалин та проблем реалізації трудових прав в аграрному секторі. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення нормативно-правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві з урахуванням соціально-економічних умов розвитку галузі. Метою даного дослідження є здійснення комплексного теоретико-практичного аналізу трудових відносин у сільському господарстві, визначення їх особливостей, проблем правового забезпечення та шляхів удосконалення регулювання з урахуванням потреб сучасного аграрного виробництва.

Ключові слова: праця; трудові відносини; сільське господарство; сезонна праця; трудовий договір; працевлаштування; правове регулювання; аграрний сектор; соціальний захист.

Kurepin Viacheslav, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Vocational Training Methodology, Mykolaiv National Agrarian University, Mykolaiv, Ukraine

Anna Sukhorukova, Candidate of Sciences in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Marketing, Mykolaiv National Agrarian University, Mykolaiv, Ukraine

Features of Labor Relations in the agricultural Sector: Theoretical and Practical Perspectives

Abstract. Introduction. Agriculture is one of the key sectors of Ukraine's national economy. It creates jobs in rural areas, ensures the country's food security, and contributes significantly to the gross domestic product. However, labor relations in the agricultural sector have specific conditions determined by natural, climatic, and socioeconomic features. This article examines the specifics of the emergence, content, and implementation of labor relations in agriculture. It analyzes the features of the formation and implementation of labor relations in rural areas. The focus is on the specifics of labor regulation, official employment, and the social protection of employees in the agricultural sector, particularly in the context of seasonality and temporary employment. The article also discusses the specifics of concluding and fulfilling employment contracts in rural areas. Current Ukrainian labor legislation was analyzed, and the main problems with its application in the agricultural sector were identified. Considerable attention is given to analyzing legal gaps and problems with implementing labor rights in agriculture. Proposals are made to improve the regulation of labor relations in agriculture, considering the socio-economic conditions of the industry's development. This study aims to provide a comprehensive theoretical and practical analysis of labor relations in agriculture, identifying their characteristics, legal support issues, and ways to enhance regulation while considering the needs of contemporary agricultural production.

Purpose. The study aims to conduct a comprehensive theoretical and practical analysis of labor relations in agriculture, identify their characteristics, and pinpoint current issues in labor regulation. The study also seeks to develop proposals to improve these issues in the context of modern socioeconomic transformations in agricultural production.

Conclusions. The theoretical and practical analysis revealed that labor relations in Ukrainian agriculture have several specific features. Seasonality of labor, a significant proportion of informal employment, low social protection for workers, limited

¹Стаття надійшла до редакції: 06.06.2025

Received: 06 June 2025

infrastructure, and limited educational opportunities are the most notable features. An analysis of current legislation revealed legal mechanisms for formalizing labor relations; however, their practical implementation remains insufficient. Issues of particular relevance include ensuring the rights of seasonal and temporary workers, improving control over compliance with labor legislation, and creating conditions for legal employment.

Key words: labor; labor relations; agriculture; seasonal work; employment contract; employment; legal regulation; agricultural sector; social protection.

JEL Classification: M 11.

Постановка проблеми. Сільське господарство України традиційно є одним із провідних секторів національної економіки, що забезпечує зайнятість значної частини населення, формує продовольчу безпеку країни та генерує експортні надходження. Однак, попри його стратегічну важливість, трудові відносини в аграрному секторі залишаються малодослідженими з погляду їхньої відповідності сучасним соціально-економічним і правовим особливостям.

Актуальність проблеми зумовлена низкою факторів: поширенням неформальної зайнятості, сезонністю праці, нестачею кваліфікованих кадрів, правовою неврегульованістю багатьох аспектів трудової діяльності, особливо в умовах трансформації сільських територій. Ці явища не лише гальмують розвиток сільського господарства, а й знижують рівень соціального захисту працівників. Сучасна система трудових відносин у сільському господарстві потребує всебічного аналізу, осмислення нових тенденцій та напрацювання практичних рекомендацій для її удосконалення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Трудові відносини в аграрній сфері залишаються однією з найменш структурованих і найменш формалізованих сфер ринку праці, що зумовлює чисельні виклики як на рівні державної політики, так і на рівні окремих суб'єктів господарювання. У зв'язку з цим постає необхідність комплексного аналізу та дослідження специфіки трудових відносин в аграрній сфері [1], визначення ключових проблем і шляхів їх розв'язання. Проблематика трудових відносин у сільському господарстві розглядалася у працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, що свідчить про її сталість та актуальність у контексті соціально-економічного розвитку.

Зокрема, питання правового регулювання трудових відносин у сільському секторі досліджувалися у працях І.В. Бацуровської, А.А. Гусенко, О.А. Горбенко, В.І. Дем'яненко, В.С. Іваненко, О.М. Паламарчук, Т.О. Пархоменко. Певну увагу питанням соціального захисту сільського населення приділялося у роботах І.М. Бондаря, О.М. Крисутіна. І.М. Бондарук, З.І. Дем'янен, В.С. Кушнірук, О.В. Шабаніна у наукових працях аналізують глобальні аграрні трансформації, включаючи умови праці в сільському господарстві.

Водночас слід зазначити, що попри наявність значної кількості досліджень, питання інтеграції сучасних цифрових технологій у сферу регулювання трудових відносин, формалізації зайнятості та

адаптації законодавства, особливості трудових відносин у сільському господарстві залишаються недостатньо опрацьованими, що й зумовлює потребу в подальшому науковому дослідженні. Особливість трудових відносин у сільському господарстві зумовлена потребою в теоретичному переосмисленні моделей трудових відносин [2] в аграрному секторі економіки та пошуку практичних механізмів їх удосконалення відповідно до викликів часу та постійних змін вимог у трудовому законодавстві.

Формулювання цілей дослідження. Якщо вдосконалити механізми правового регулювання та практичного забезпечення трудових відносин на підприємствах сільського господарства, то це сприятиме підвищенню правового захисту працівників, ефективності аграрного виробництва та соціальної стабільності. Таке стає можливим через вирішення наступних завдань: 1) проаналізувати теоретичні засади формування трудових відносин на підприємствах сільського господарства. Для цього необхідно визначити правову базу та еволюцію поглядів на трудові відносини; 2) дослідити чинне законодавство України по регулюванню трудових відносин в аграрному секторі економіки. Необхідно виявити сильні та слабкі сторони правового регулювання, зокрема які стосуються сезонної праці, найму, оплати тощо; 3) визначити особливості застосування трудових норм і прав на аграрних підприємствах; 4) оцінити основні проблеми, що виникають у процесі реалізації трудових відносин у сільському секторі, виявити типові труднощі: неправомірні умови праці, затримки виплат, недотримання умов безпеки та гігієни праці; 5) сформулювати практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів регулювання трудових відносин у сільському господарстві, запропонувати шляхи поліпшення правового, організаційного та соціального забезпечення праці на підприємствах аграрного сектору. Існує розбіжність між теоретичними засадами трудових відносин і їх практичним втіленням у сільському господарстві, що зумовлює необхідність комплексного вдосконалення регулювання цієї сфери.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сільському господарстві трудові відносини регулюються трудовим законодавством та відповідними нормативно-правовими актами щодо умов праці. Враховуючи те, що сільське господарство має низку відмінних рис по характеру та функціонуванню праці, перебігу і завершенню трудових зобов'язань, суть трудових відносин та

вимоги трудового законодавства також суттєво відрізняються від інших, наприклад, у промисловості та інших галузях економіки.

У сучасних умовах роботодавець та найманий працівник (суб'єкти трудових відносин) при виникненні трудових відносин укладають між собою трудовий договір. Трудовий договір – це вихідна точка на виконання сільськогосподарських робіт [3]. У сільському господарстві трудові відносини можуть виникнути в інших умовах, зокрема членство у сільськогосподарської артілі, виробничому кооперативі, фермерському господарстві, сімейно-фермерському господарстві тощо. Такі форми трудових відносин зобов'язують кожного з учасників надавати трудову участь у виробничому процесі, також вони мають право на отримання частини прибутку кожним з її учасників.

Наголошуємо, у сільському господарстві роботодавець виступає як комерційна організація, тобто, як юридична особа, яка має свій баланс та розрахунковий рахунок у банку. Інше у фермерському господарстві. Вона не є юридичною особою, але право на використання у своїй діяльності найману працю є. Отже, укладання трудового договору є основою виникнення та регулювання трудових відносин [4].

Відповідно до Конституції України право на працю має кожен громадянин (стаття № 27 КУ). Майбутньому працівнику для укладання трудового договору при відповідності рівня освіти, знань, досвіду, кваліфікації, фізичного здоров'я (важливо у сільському господарстві) достатньо, за наявності вакансій, звернутися до організації.

Роботодавець, при укладанні трудового договору, повинен враховувати особисті критерії майбутнього працівника, оскільки працівнику доведеться підкорятися внутрішньому трудовому розпорядку, виконувати трудові зобов'язання, дотримуватися вимог безпеки та гігієни праці, брати участь у роботах з підвищеним рівнем небезпеки, пов'язаних зі шкідливими та небезпечними умовами праці. Враховуючи предмет трудового договору – праця, яка визначає особисту трудову участь працівника у виробничому процесі, роботодавець зобов'язаний виплачувати персоналу заробітну плату відповідно до займаної посади, обсягу виконаної роботи, кваліфікації працівника, освіти, стажу, умов праці в яких той працює (якщо це жінка, підліток враховується соціальний стан) (стаття № 43 КУ).

Трудовий договір повинен мати дві складові: перша – обов'язкова складова [5] (без якої він буде недійсним), друге – необов'язкова, у яку входять трудові вимоги, наявність яких не впливає на правомірність укладання контракту (договору). Згідно Кодексу законів про праці (КЗпП), Розділ III. Трудовий договір (ст. 21-49), у трудовому договорі мають обов'язково визначатися статутне найменування будь-якого підприємства; статус роботодавця

(офіційний). У підприємств аграрної галузі це, голова фермерського господарства, голова правління відкритого (закритого) акціонерного товариства, директор товариства з обмеженою відповідальністю тощо. Зауважимо, юридично грамотне визначення трудової функції найманого працівника є обов'язковою складовою трудового договору.

Що мається на увазі? Визначення професії працівника, спеціальність, його професійна кваліфікація (наприклад, майстер тваринництва II класу, зварювальник VI розряду, водій категорії «В» тощо). Бажано включати у договір досвід роботи майбутнього працівника підприємства. В обов'язковому порядку у трудовому договорі має бути зазначена посада, яку буде обіймати працівник. Фіксування у трудовому договорі таких особистих даних буде впливати на умови та порядок нарахування оплати праці. Наголошуємо, умови та порядок нарахування оплати праці повинні спочатку фіксуватися у трудовому договорі [6], а потім додатково визначатися у положенні про оплату праці на конкретному сільськогосподарському підприємстві (Закон України «Про оплату праці» стаття № 23). Важливо у трудовому договорі вказати строки про початок роботи та її завершення (якщо договір укладається на строк менш як 5 років).

За двосторонньої згоди сторін у трудовому договорі зазначаються: умови його припинення; режим праці та відпочинку; можливість суміщення робіт на даному сільськогосподарському підприємстві; випробувальний термін (якщо працівник, перш ніж приступити до постійної роботи, зобов'язується пройти його), умови випробування тощо. Не зайвим у трудовому договорі можуть бути соціально-побутові умови, такі як: питання про надання працівникам підприємства житла або можливості його отримання, пільг при отриманні кредиту на підприємстві; оплати навчання дітей працівників підприємства у професійних (професійно-технічних) закладах освіти, закладах вищої освіти тощо.

Пам'ятаємо про неправомірні умови праці, які явно погіршують становище найманого працівника. Наявність їх у трудовому договорі обов'язкова. Наявність таких положень у трудовому договорі захищає працівника від їх виконання. Наприклад, відповідно до КЗпП України, стаття № 51, неповнолітній працівник має право скорочений робочий день. Але у трудовому договорі, який був заключений між неповнолітнім працівником та роботодавцем зазначені інші умови, вони вважаються неправомірними. Підліток попри їхнє існування може працювати протягом скороченого трудового дня [7].

У минулому часі при визначенні трудових відносин між працівником та роботодавцем існував договір в усній формі. Для підприємства було достатньо оформити у відділі кадрів лише трудову книжку. За правилами теперішнього часу, згідно з трудовим

законодавством усі відносини між працівником і роботодавцем оформлюються у письмовій формі (складається трудовий договір). Переваги письмового трудового договору: а) працівник знайомиться з усіма умовами свого наступного найму; б) конфлікти щодо виконання обов'язків та умов праці, правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства вирішуються абсолютно законно.

Зауважимо, обов'язковою юридичною умовою договору є наявність підписів, як працівника, який наймається на працю так і роботодавця [8]. Для працівника такий підпис у договорі є юридичним захистом від неправомірних дій зі сторони роботодавця, якщо дії останнього будуть суперечити умовам договору. При влаштуванні на роботу є дуже важливий момент, який слід враховувати будь-якому громадянину: 1) перш ніж підписувати трудовий договір необхідно ретельно ознайомитися з його змістом (КЗпП, ст. 21-49); 2) обговорити всі моменти з роботодавцем, які викликали у вас сумнів та незрозуміння; 3) отримавши відповідь на всі незрозумілі та спірні умови, зважить всі «за» та «проти».

Наводимо приклад, працівник має бажання влаштуватися на сільськогосподарське підприємство та працювати трактористом-машиністом. Перш за все він повинен для себе з'ясувати чи дозволить йому здоров'я працювати на такій посаді, якщо на даному сільськогосподарському підприємстві у напружені посівні та збиральні періоди працівники працюють у дві зміни – денну та нічну. Далі - чи підходить йому дана система оплати праці з її надбавками та преміями тощо. Пам'ятаємо, тільки після підписання трудового договору, сторони трудових відносин можуть вважати себе захищеними нормами законодавства.

Трудове законодавство заперечує зміни умов договору в односторонньому порядку. Зокрема, дії роботодавця будуть вважатиметься неправомірними, якщо він в односторонньому порядку, без згоди самого працівника, буде намагатися перевести його у межах того ж підприємства на іншу роботу. Неправомірним буде розпорядження роботодавця на виконання працівником іншої роботи не за його освітою [8] (рівнем освіти), кваліфікації, спеціальності; яка не відповідає умовам договору та є більш важкою та шкідливою за умовами праці; оплата праці буде здійснюватися за іншою системою тощо. Для прикладу, бухгалтера, який працює на сільськогосподарському підприємстві, за розпорядженням роботодавця, переводять на посаду доря чи працівника тваринницької ферми. В розпорядженні вказана підстава для переведення - скорочення штату. Такі дії вважатимуться незаконними, оскільки суперечить законодавству та умовам трудового договору.

Підприємства можуть переміщувати працівників у межах дотримання трудового договору, але при

умовах, що на новій роботі умови дозволять працівнику виконувати свої трудові функції відповідно до посади. Визначаємо важливість прийняття та виконання працівником усіх умов трудового договору. Для ознайомлення з усіма умовами договору найманий працівник повинен залишити одну копію підписаного договору у себе [10].

Нагадаємо, стаття №153 КЗпП України визначає трудовий договір як угоду між роботодавцем і працівником. Роботодавець, відповідно до укладеної угоди з працівником, зобов'язаний надати йому роботу за визначеною у трудовому договорі трудовою функцією з забезпеченням умов праці, які передбачені у трудовому законодавстві. Наголошуємо, умови праці можуть бути передбачені та бути обов'язковими для виконання, в інших нормативно-правових актах: угодах, локальних нормативних актах. За даними актами сторони повинні особисто своєчасно виконувати угоди щодо трудових функцій, правил внутрішнього трудового розпорядку, фінансових зобов'язань тощо.

Вік працівника при укладенні трудового договору теж має значення. Неповнолітня особа, яка досягла 16-річного віку, має право укладати трудовий договір із підприємством. Однак треба зосередити увагу на деяких винятках [11]. По-перше - особа яка здобула основну загальну освіту може укласти трудовий договір з 15 років. По-друге - є випадки коли укладання трудового договору може відбуватися з більш раннього часу - 14 років. Підставою для укладання трудового договору з підлітком є письмова згода батьків або опікуна, у випадку коли трудові відносини не стають на заваді здобуття ним основної освіти. По-третє - підліток трудові угоди повинен виконувати у вільний від навчання час (канікули, час вільний від занять). По-четверте - трудова діяльність підлітка не повинна негативно впливати на його здоров'я [12].

Розглянемо іншу ситуацію, працівник звертається на підприємство на якому є вакансії за його спеціальністю, але він від роботодавця отримує необґрунтовану відмову. У цьому випадку, згідно з трудовим законодавством така дія вважається неправомірною. Законодавство захищає потенційних працівників від таких ситуацій [13]. Стать, соціальний статус, дискримінація за національністю, походженням людини також законодавством вважається незаконним. Наприклад, відмова у роботі жінкам, які мають дітей при наявності вакансій. Відмови на які ми звернули увагу, нажаль, виникають при прийнятті на роботу, але будь-який громадянин такі дії роботодавця може оскаржити в суді.

При прийнятті на роботу у сільськогосподарське підприємства, крім трудового договору, у відділ кадрів бажано представити інші документи, такі як: паспорт, де містяться особисті дані працівника, які потрібні для оформлення; трудову книжку - важливий документ по якому простежуються всі попередні

офіційно оформлені місця роботи; трудовий стаж; причини звільнення з робочих місць.

Будь-яка юридична особа, відповідно до трудового законодавства, зокрема сільськогосподарське підприємство, зобов'язано вести облік особистих трудових даних. Працівник, за сумісництвом, на підприємстві займається іншою трудовою діяльністю. Про сумісну роботу за бажанням працівника відповідний запис можна занести у трудову книжку [14]. Для роботодавця може бути важливим отримати від кандидата на вакантну посаду диплом про освіту чи спеціальну підготовку, посвідчення про курси підвищення кваліфікації або перепідготовку.

Роботодавець при прийнятті на роботу повинен бути впевнений, що працівник, якого він приймає на підприємство, має всі необхідні знання та навички для виконання його трудових функцій. Тобто при найманні на роботу механізатора потрібно цікавитися свідоцтвом про здобуття освіти з даної спеціальності й наявністю посвідчень на керування механізованими агрегатами. Якщо сільськогосподарському підприємству потрібен бухгалтер, таку посаду бажано закріпити за кандидатом, який має не тільки документ про основну освіту, але і документ, який підтверджує знання користувача ПК та сучасних бухгалтерських програм.

Укладання сторонами трудового договору є необхідною та обов'язковою процедурою після якої роботодавець оформлює наказ про прийнятті працівника на роботу. Наголошуємо, зміст наказу повинен відповідати змісту договору [15].

Для будь-якої категорії працівників сільськогосподарських підприємств може бути призначений випробувальний термін (стаття №26 КЗпП України). Усі умови випробувального терміну обов'язково вказуються у трудовому договорі. За час випробувального терміну роботодавець остаточно повинен переконатися у професійних здібностях кандидата на посаду: його кваліфікації, рівня знань і навичок, психологічної сумісності.

У випадках коли працівник з якихось причин не підходить для роботи за обраною вакансією, роботодавець письмово повідомляє працівнику до закінчення терміну випробування причини, за яких йому може бути відмовлено у посаді. Таке рішення працівник має право оскаржити у суді [16]. Якщо працівнику після закінчення випробувального терміну не відмовлено у посаді, і він продовжує виконувати свої трудові обов'язки, вважається, що випробувальний термін був пройдений позитивно. Трудова діяльність працівника далі буде регулюватися трудовим договором і нормами трудового права на загальних підставах. Відзначаємо, початок трудових відносин між працівником та роботодавцем починається з підписанням ними трудового договору.

Умовами такого договору повністю захищені нормами трудового законодавства України.

Висновки. При дослідженні ми досягли поставленої мети та виконали всі визначені завдання. Аналіз теоретичних і практичних аспектів трудових відносин у сільському господарстві дозволив зробити наступні узагальнення:

1. Трудові відносини на підприємствах аграрного бізнесу мають низку специфічних рис, вони зумовлені сезонністю виробництва, нерівномірним навантаженням працівників, домінуванням малих і середніх підприємств, неформальним характером трудових угод.

2. Законодавство України регламентує трудові відносини у сільському секторі економіки на загальних засадах, проте на практиці воно часто не відповідає реаліям аграрного виробництва. Особливо це стосується сезонної зайнятості, регулювання робочого часу, оплати праці, безпеки та гігієни праці.

3. Практична реалізація трудових прав працівників сільськогосподарських підприємств залишається обмеженою, таке відбувається через поширення неофіційної зайнятості, затримки заробітної плати, низькому рівні правової обізнаності працівників і недостатньому контролю з боку держави.

4. Виявлено необхідність удосконалення механізмів регулювання трудових відносин у сільському господарстві, зокрема шляхом розробки нормативно-правових норм для сезонних працівників, спрощення процедур укладення трудових договорів на малих та середніх підприємствах аграрного сектору економіки та посилення контролю за дотриманням трудового законодавства з боку держави.

5. Запропоновано низку практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності трудових відносин у сільському господарстві: розвиток правової освіти працівників, створення мотиваційних механізмів для легального працевлаштування, активізацію соціального захисту та модернізацію кадрової політики агропідприємств.

Таким чином, ефективне функціонування трудових відносин у сільському господарстві потребує не лише вдосконалення правової бази, а й глибокого усвідомлення соціально-економічної специфіки аграрної сфери всіма учасниками трудового процесу. Запропоновані в роботі рекомендації щодо удосконалення трудових відносин в аграрному секторі, зокрема підвищення рівня правової обізнаності працівників, стимулювання офіційного працевлаштування, можуть бути орієнтирами для розробки державної політики та регіональних програм розвитку сільських територій. Ми стверджуємо, що гармонізація трудових відносин у сільському господарстві є важливою умовою соціально-економічного зростання України та забезпечення її продовольчої безпеки.

Література:

1. Kovalenko, D., Petrychuk, S., Kushniruk, V., Banyeva, I., & Meish, A. (2023). Financial Aspects of Maintaining Business Activities in the Face of Unexpected Changes. *Economic Affairs (New Delhi)*, 68(1), 17-26. DOI: 10.46852/0424-2513.1s.2023.3.
2. Shebanina O., Golubeva O., Burkovska A., Radzevicius G. The investment in the meat sector in the context of food security in Ukraine. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2018. Vol. 40. No. 3. P. 393-402. URL: <http://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/4676>.
3. Kurepin V., Lymar O. (2024). Assessment of the State of Personnel Safety of Agricultural Enterprises with the Help of Relevant Performance Indicators. *Modern Economics*. 43(2024), 41-50. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V43\(2024\)-06](https://doi.org/10.31521/modecon.V43(2024)-06).
4. Кузнєцова В. А. Сучасні підходи, стратегія та тактика до управління ризиками на підприємстві. OSHAgro – 2024 : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 30 вересня 2024 року). Київ : МОН України, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Науково-виробничий журнал «Охорона праці», Європейське співтовариство з охорони, 2024. С. 5-7. URL: <https://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18903>.
5. Кодексу законів про праці : Закон України від 10.12.1971 № 322 – VIII : станом на 20 червня 2025 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95 ВР : станом на 20 червня 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
7. Іваненко В. С., Курєпін В. М. Наближення національного законодавства до міжнародних норм з питань безпеки праці. OSHAgro – 2023: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 3 жовтня 2023 р.). Київ : НУБІП України, 2023. С. 66-69. URL: <https://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15934>.
8. Іваненко В. С. Створення сучасних та ефективних систем захисту уразливих груп працюючого населення. Захист прав людини в Україні: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали науково-практичного круглого столу, присвяченого 76-й річниці проголошення Загальної декларації прав людини (м. Хмельницький, 10 грудня 2024 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2024. С. 45-46. URL: <https://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/20213>.
9. Шебаніна О., Бурковська А., Лункіна Т., Бурковська А. Глобальні аспекти продовольчої безпеки у світі: економічні виміри. *Modern Economics*. 2023. № 38(2023). С. 178-185. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-27](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-27).
10. Husenko A., Husenko V. The role of blockchain technologies in combating corruption in public service. Публічне управління в Україні: історичний досвід та перспективи розвитку : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18 лютого 2025 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, Н. М. Корчак, Л. В. Гонюкової. Київ : ННПДУС КНУ імені Тараса Шевченка, 2025. С. 51-52. URL: <https://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21039>.
11. Курєпін 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).
12. Про систему громадського здоров'я : Закон України від 06.09.2022 № 2573-IX : станом на 15 червня 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2573-20#Text>.
13. Соколюк-Орел Д. А. Захист прав соціально незахищених громадян: викорінення дитячої праці. Захист прав людини в Україні: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали науково-практичного круглого столу, присвяченого 76-й річниці проголошення Загальної декларації прав людини (м. Хмельницький, 10 грудня 2024 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2024. С. 153-155. URL: <https://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/20212>.
14. Курєпін 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).
15. Потриваєва Н., Палєєв А. Бухгалтерський аутсорсинг як ефективний інструмент управління підприємством в сучасних умовах. *Ukrainian Black Sea Region Agrarian Science*. 2023. Вип. 27(3). С. 18-30. DOI: <https://doi.org/10.56407/bs.agrarian/3.2023.18>.
16. Progoniuk Lyudmila & Husenko Anzhela (2022). Main directions for improving public administration mechanisms in Ukraine. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 9(8), 41-48. DOI: 10.21833/ijaas.2022.08.005.

References:

1. Kovalenko, D., Petrychuk, S., Kushniruk, V., Banyeva, I., & Meish, A. (2023). Financial aspects of maintaining business activities in the face of unexpected changes. *Economic Affairs*, 68(1), 17-26. <https://doi.org/10.46852/0424-2513.1s.2023.3>.
2. Shebanina, O., Golubeva, O., Burkovska, A., & Radzevicius, G. (2018). The investment in the meat sector in the context of food security in Ukraine. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 40(3), 393-402. <https://doi.org/10.15544/mts.2018.37>.
3. Kurepin, V., & Lymar, O. (2024). Assessment of the state of personnel safety of agricultural enterprises with the help of relevant performance indicators. *Modern Economics*, 43(1), 41-50. [https://doi.org/10.31521/modecon.v43\(2024\)-06](https://doi.org/10.31521/modecon.v43(2024)-06).
4. Kuznetsova, V. A. (2024, September 30). *Modern approaches, strategy and tactics to risk management in enterprises* [Conference presentation abstract]. OSHAgro – 2024: 3rd International Scientific-Practical Conference, Kyiv, Ukraine. <https://dSPACE.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18903>.
5. Labor Code of Ukraine: Code of Ukraine No. 322-VIII of December 10, 1971 (as of May 2, 2025). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

6. On Remuneration of Labor: Law of Ukraine No. 108/95-VR of March 24, 1995 (as of August 24, 2024). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>.
7. Ivanenko, V. S., & Kurepin, V. M. (2023, October 3). *Approximation of national legislation to international labor safety standards* [Conference presentation abstract]. OSHAgro – 2023: 3rd International Scientific-Practical Conference, Kyiv, Ukraine. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/15934>.
8. Ivanenko, V. S. (2024, December 10). *Creating modern and effective protection systems for vulnerable working groups* [Conference presentation abstract]. Scientific-Practical Round Table: Protection of Human Rights in Ukraine – Current State and Prospects for Improvement, Khmelnytskyi, Ukraine. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/20213>.
9. Shebanina, O., Burkovska, A., Lunkina, T., & Burkovska, A. (2023). Global aspects of food security in the world: economic dimensions. *Modern Economics*, 38(2023), 178–185. [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-27](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-27).
10. Husenko, A., & Husenko, V. (2025, February 18). *The role of blockchain technologies in combating corruption in public service* [Conference presentation abstract]. All-Ukrainian Scientific-Practical Conference: Public Administration in Ukraine – Historical Experience and Prospects for Development, Kyiv, Ukraine. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/21039>.
11. Kurepin, V. M., & Ivanenko, V. S. (2024). Application of digital technologies in agriculture to achieve sustainable development goals. *Modern Economics*, 47(2024), 62–69. [https://doi.org/10.31521/modecon.V47\(2024\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V47(2024)-09).
12. On the Public Health System: Law of Ukraine No. 2573-IX of September 6, 2022 (as of December 18, 2024). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2573-20#Text>.
13. Sokoluk-Orel, D. A. (2024, December 10). *Protection of the rights of socially vulnerable citizens: Eradication of child labor* [Conference presentation abstract]. Scientific-Practical Round Table: Protection of Human Rights in Ukraine – Current State and Prospects for Improvement, Khmelnytskyi, Ukraine. <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/20212>.
14. Kurepin, V. M., & Ivanenko, V. S. (2024). Application of digital technologies in agriculture to achieve sustainable development goals. *Modern Economics*, 47(2024), 62–69. [https://doi.org/10.31521/modecon.V47\(2024\)-09](https://doi.org/10.31521/modecon.V47(2024)-09).
15. Potryvaieva, N., & Palieiev, A. (2023). Accounting outsourcing as a modern effective tool of enterprise management. *Ukrainian Black Sea Region Agrarian Science*, 27(3), 18–30. <https://doi.org/10.56407/bs.agrarian/3.2023.18>.
16. Progoniuk, L., & Husenko, A. (2022). Main directions for improving public administration mechanisms in Ukraine. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 9(8), 41–48. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2022.08.005>.



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License