

22. Мигачев Ю.И. Конституционные права военнослужащих (сравнительное исследование законодательства РФ, США, Франции и ФРГ) : дисс. ... канд. юрид. наук. / ВКИ. Москва, 1993. 287 с.
23. Купянська Н.О. Зарубіжний досвід правового регулювання забезпечення військовослужбовців житлом. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка* / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Військовий інститут. Київ, 2013. Вип. № 39. С. 253–256.
24. Москаленко А.П. Інститут службового житла для військовослужбовців: загальна характеристика. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 29–32. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_6_7.
25. Породько В.В. Ознаки службового житла в контексті проблем їх законодавчого закріплення. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2015. № 2. С. 28–39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aymvs_2015_2_5.
26. Бондар В.Я. Договір найму житла : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / НАН України ; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2001. 18 с.
27. Бідюкова М.С. Житлове забезпечення як вид матеріального забезпечення працівників ОВС. *Форум права*. 2006. № 3. С. 9–15. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06bmsovcs.pdf>.
28. Литвин Д.О. Законодавче забезпечення права на житло працівників органів внутрішніх справ. *Приватне право і підприємництво*. 2016. Вип. 15. С. 124–127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppip_2016_15_32.

МЕЛЬНИЧУК О. Ф.,
доктор юридичних наук,
професор кафедри права
(Вінницький торговельно-економічний
інститут Київського національного
торговельно-економічного
університету)

УДК 349.2:631.11

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-5-1-25>

ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

У статті розкрито форми реалізації права на працю в сільському господарстві: 1) укладання найманими працівниками трудового договору та його різновидів; 2) трудова діяльність членів сільськогосподарських кооперативів і фермерських господарств; 3) самостійна зайнятість членів особистих селянських господарств; фізичних осіб-підприємців, які виконують роботу самостійно; фізичних осіб, які виконують роботу за цивільно-правовими договорами.

Висвітлено особливості правового регулювання праці в сільському господарстві. Вказано, що праця найманих працівників сільськогосподарських підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами, регулюється трудовим законодавством. Акцентовано увагу на домінуванні спеціального законодавства та локальних актів у правовому



регулюванні праці членів кооперативів, фермерських господарств. Доведено необхідність удосконалення локального правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві шляхом розроблення типових статутів для різних організаційно-правових форм сільськогосподарських підприємств і галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку для їхніх працівників.

Зазначено, що трудове законодавство надає гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю. З метою гарантування праці зазначеної категорії осіб рекомендовано цю норму закріпити в проєкті Трудового кодексу України.

Вказано, що соціально-економічна криза, обмежене застосування найманої праці на селі зумовили появу своєрідного способу виживання – самостійної зайнятості. Доведено, що в сільському господарстві право на працю у формі самостійної зайнятості реалізують такі категорії осіб: фізичні особи-підприємці, які виконують роботу самостійно; члени особистого селянського господарства, які працюють у цьому господарстві; фізичні особи, які виконують роботу за цивільно-правовими договорами. Зазначено, що праця самостійно зайнятого населення не регулюється трудовим законодавством.

Ключові слова: праця, право на працю, сільське господарство, кооператив, фермерське господарство, контракт.

The article describes the forms of implementing the right to work in agriculture: 1) drawing up the business agreement by hired workers and its varieties; 2) labor activities of members of agricultural cooperatives and farms; 3) self-employment of the members of rural households, sole entrepreneurs who carry out work independently, individuals who perform work under civil-law contracts.

The peculiarities of legal regulation of labor in agriculture have been highlighted. It has been revealed that the labor of hired workers of agricultural enterprises, institutions, organizations irrespective of the forms of ownership, activity type and branch affiliation, as well as persons, who work under an employment contract with individuals, is regulated by labor legislation. The emphasis is placed on the domination of special legislation and local acts in the legal regulation of labor members of cooperatives, farms. The necessity of improving of local right regulation of labor relations in agriculture has been ensured by developing standard charters for various organizational-legal forms of agricultural enterprises and branch rules of internal labor regulations for their employees.

It has been noted that labor legislation provides guarantees on employment, occupational safety, labor for women, young people and people with disabilities. In order to guarantee the work of this category of persons, it is recommended to consolidate this norm in the draft Labor Code of Ukraine.

It has been indicated that the socio-economic crisis, limited use of hired labor in the countryside, led to the emergence of a peculiar way of survival – self-employment. It has been proved that in agriculture, the right to work in the form of self-employment is implemented by the following categories of persons: sole entrepreneurs who carry out their work independently; members of a private peasant farm, who work in this household; individuals who perform work under civil law contracts. It is stated that the labor of the self-employed population are not regulated by labor legislation.

Key words: labor, right to work, agriculture, cooperative, farm, contract.

Вступ. В умовах економічної кризи, зростання цін на продукти харчування роль сільського господарства важко переоцінити – воно залишається перспективним для інвестування та гарантує продовольчу безпеку держави. Однак попри важливість цього сектору



економіки, на жаль, аграрна та земельна реформи не привели до відродження сільських територій. Натомість українські села набули певних непривабливих рис, які радше свідчать про занепад сільських територій – старіння сільського населення, зростання смертності, зменшення сільських населених пунктів. Зокрема, за роки незалежності України сільське населення скоротилося на 2,5 млн осіб, а сільські населені пункти – на 348 [1]. Взнаки дається незадовільна забезпеченість медичними, освітніми та культурними закладами, нерозвиненість дорожньо-транспортного сполучення. Та найбільше, на нашу думку, негативно впливає на розвиток сільських територій наявне безробіття.

Вважаємо, що на незадовільний стан розвитку сільських територій негативно вплинула аграрна «холдингізація», яка зумовила скорочення робочих місць, витіснення дрібних і середніх підприємств, спричинила занепад соціальної інфраструктури.

За цих умов, а також з огляду важку, як правило, некваліфіковану, сезонну працю в селах їхнім мешканцям складніше реалізувати право на працю, проголошене ст. 43 Конституції України [3]. Тому важливо розкрити можливі форми реалізації права на працю в сільській місцевості.

Правове регулювання трудових відносин у сфері сільського господарства вивчають такі науковці: К.Є. Даньшина [4], С.Ф. Домбровський, Л.Ю. Величко, В.О. Пироговська, Т.С. Новак [5], В.Ю. Уркевич тощо. Економічні та управлінські аспекти сільськогосподарської праці є предметом досліджень Г.М. Калетніка [6], І.Л. Гуменюк [7], І.В. Свиноуса [8] та багатьох інших учених.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття форм реалізації права на працю та особливостей її правового регулювання в сільському господарстві.

Результати дослідження. Для розуміння сутності правового регулювання праці в сільському господарстві ключовою є стаття 3 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), відповідно до якої «... законодавство про працю регулює трудові відносини всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами» [9, ч. 1 ст. 3]. Тож основною формою реалізації праці найманих працівників у сільському господарстві є трудовий договір та його різновиди, передусім контракт або, враховуючи особливості сільськогосподарської праці, сезонний трудовий договір.

Необхідно мати на увазі, що контракт як особлива форма трудового договору може застосовуватися лише тоді, коли це прямо передбачено законом. Аналіз чинного законодавства засвідчує, що сільське господарство якраз і є тією сферою, де може застосовуватися контракт. Зокрема, згідно з ч. 3 ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. «з особами, залученими до роботи у фермерському господарстві, укладається трудовий договір (контракт) у письмовій формі, в якому визначаються строк договору, умови праці і відпочинку (тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форми оплати праці та її розміри, харчування тощо)» [10, ч. 3 ст. 27].

У ч. 2 ст. 34 Закону України «Про кооперацію» від 10 липня 2010 р. зазначено таке: «Для здійснення мети і статутних завдань кооперативна організація може залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є її членами. У разі залучення осіб на визначений строк чи на час виконання певної роботи за згодою сторін між кооперативною організацією та найманим працівником може укладатися договір у формі контракту» [11, ч. 2 ст. 34].

У чинному Законі України «Про колективне сільськогосподарське підприємство» від 14 лютого 1992 р. [12] передбачено, що з найманими працівниками укладається трудовий договір або контракт.

На нашу думку, узаконивши контрактну форму трудових відносин, законодавець дав можливість роботодавцям максимально індивідуалізувати працю сільськогосподарських працівників. Доцільність застосування контрактної форми в сільському господарстві виникає тоді, коли є потреба в деталізації умов праці працівника, наданні йому певних пільг, переваг або закріпленні додаткових умов розірвання контракту тощо. Адже саме в контракті угодою сторін можна встановлювати «строк його дії, права, обов'язки і відповідальність



сторін (зокрема, матеріальну), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового» [9, ст. 21].

К.Є. Даньшина вважає, що застосування контрактної форми трудових відносин у фермерських господарствах є не виправданим. Науковець мотивує думку тим, що «... більшість осіб, які працюють у таких господарствах, є або кваліфікованими робітниками сільського господарства, або володіють найпростішими професіями» [4, с. 50–51]. Вважаємо цей погляд дискусійним. З одного боку, справді, сімейні фермерські господарства мають право залучати найманих працівників винятково «для виконання сезонних робіт та окремих робіт, які безпосередньо пов'язані з діяльністю господарства і потребують спеціальних знань чи навичок» [10, ст. 1]. Сезонність у сільському господарстві потребує виконання роботи «в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві, хмелярстві, на вирощуванні і збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарняних рослин» [13]. У такому разі доцільно із сільськогосподарським працівником укласти не контракт, а сезонний договір. Однак, з іншого боку, коли мова йде про професію, яка вимагає володіння певними спеціальними знаннями чи навичками, то, очевидно, голова фермерського господарства повинен зацікавити спеціаліста певними умовами праці, передбачивши для нього пільги, доплати чи премії в контракті. Тим більше, що в сільськогосподарських підприємствах професійний склад працівників різний – це менеджери, юрисконсультанти, бухгалтери, агрономи, інженери, ветеринарні лікарі тощо. Наприклад, у кооперативах виконавчий директор може прийматися на роботу на умовах контракту, який укладається з правлінням кооперативу. Навряд чи можна зацікавити та утримати кваліфікованого фахівця короткостроковим (сезонним) договором.

Крім короткого строку, сезонний трудовий договір непривабливий ще й наявністю у роботодавця додаткових підстав для звільнення працівника. Зокрема, сезонний договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця за умови припинення робіт на підприємстві, в установі, організації на строк більше двох тижнів із причин виробничого характеру або скорочення робіт у них, а також у разі відсутності працівника на роботі безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності, крім випадків, передбачених законодавством [14]. Подібний до сезонного трудового договору за своїми характеристиками тимчасовий трудовий договір. Його можна розірвати з ініціативи роботодавця у разі: а) припинення роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них; б) відсутність на роботі протягом більше двох тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, крім випадків, передбачених законодавством; в) невиконання робітником або службовцем без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку [15].

Зважаючи на зазначене вище, вважаємо, що для найманих працівників сільськогосподарських підприємств є доцільність збереження контрактної форми праці.

Особливості правового регулювання праці членів сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств визначаються спеціальним законодавством і статутами зазначених підприємств, про що вказується в ч. 2 ст. 3 КЗпП України [9]. Тож правовий режим праці цієї категорії осіб може суттєво відрізнитися від найманих працівників, які працюють на умовах трудового договору. Ця думка підтверджується п. 35 Постанови Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9. Наприклад, під час вирішення трудових спорів суди повинні мати на увазі, що «... чинне законодавство не поширюється на випадки виключення членів із кооперативів, звільнення їх із певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми КЗпП» [16]. Крім того, спостерігається домінування локального та спеціального правового регулювання таких питань: трудова дисципліна, види та порядок застосування дисциплінарних стягнень щодо членів кооперативів, матеріальна відповідальність, передбачена п. 8 ст. 134 і ст. 237 КЗпП України.

У проєкті Трудового кодексу України вбачається звуження сфери застосування трудового законодавства щодо засновників (учасників) і членів господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств. У ст. 5 проєкту



вказується, що їхні відносини «регулюються трудовим законодавством у випадках, якщо це передбачено їхнім статутом» [17, ст. 5]. Отож законодавець уповноважує зазначену категорію осіб за їхнім бажанням самостійно врегулювати свою працю у статутах, установлювати переваги під час надання роботи, переведення на іншу роботу та залишення на роботі у разі вивільнення, які відповідно до ч. 2 ст. 3 проекту Трудового кодексу України не вважаються дискримінацією праці.

На нашу думку, незважаючи на перевагу спеціального та локального законодавства перед загальним щодо регулювання працюючих сільськогосподарських власників, важливим є те, що в чинному КЗпП України (ч. 2 ст. 3) збережено гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів, які передбачені законодавством про працю. На жаль, цієї норми не має у проекті Трудового кодексу України. З огляду на те, що членами фермерського господарства можуть бути діти, які досягли 14-річного віку, а членами кооперативів – фізичні особи, які досягли 16-річного віку, а також враховуючи важку працю в сільському господарстві, вважаємо за необхідне доповнити проект Трудового кодексу України нормою про надання гарантій щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів у порядку, передбаченому трудовим законодавством.

Вважаємо, що диференціація правового регулювання праці в сільському господарстві є доцільною, оскільки дає змогу максимально врахувати її особливості та специфіку. Інша річ, що в спеціальному законодавстві, яке регулює діяльність кооперативів, а також у статутах цих суб'єктів господарювання не досить уваги приділено трудовим відносинам, що може негативно вплинути на правовий статус працівників, а також ускладнюватиме вирішення трудового спору між ними. Тому підтримуємо погляд науковців про необхідність удосконалення локального правового регулювання трудових відносин у сільському господарстві шляхом розроблення типових статутів для різних організаційно-правових форм сільськогосподарських підприємств і галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку для їхніх працівників [5, с. 137].

Зазначимо, що нині Міністерством аграрної політики та продовольства України затверджено Примірний статут сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу [18] та Примірний статут сільськогосподарського виробничого кооперативу [19], у яких регулюванню трудових відносин присвячено декілька майже ідентичних за змістом речень. Загалом вони закріплюють право кооперативів для виконання статутних завдань залучати до роботи за трудовим договором осіб, які не є їхніми членами, а також за угодою сторін укладати з ними трудовий договір у формі контракту; передбачають право кооперативу самостійно визначати форми і систему оплати праці з урахуванням норм і гарантій, установлених законодавством України; гарантують мінімальну заробітну плату працівникам кооперативу не нижче від встановленого законодавством України мінімального розміру заробітної плати. Крім того, в Примірному статуті сільськогосподарського виробничого кооперативу проголошено відповідальність кооперативу відповідно до законодавства за шкоду, заподіяну здоров'ю його членів і найманих працівників унаслідок виконання ними своїх трудових обов'язків.

Соціально-економічна криза, обмежене застосування найманої праці на селі зумовили появу своєрідного способу виживання – самозайнятості. За оцінками вчених, у структурі зайнятої економічною діяльністю сільського населення вона займає вагомий частку, яка, наприклад, у 2015 р. становила 30 % сільського населення проти 7% міського [20, с. 20].

Нині в трудовому законодавстві немає легального визначення поняття самозайнятості. Щоправда, в податкових правовідносинах самозайнятою особою вважається платник податку, який є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником у межах цієї підприємницької чи незалежної професійної діяльності [21, ст. 14]. Інакше кажучи, самозайнятою варто вважати особу, яка зареєстрована як фізична особа-підприємець або провадить незалежну професійну діяльність і водночас не працює на умовах трудового договору в суб'єкта підприємницької чи незалежної професійної діяльності. Для повноти розуміння самозайнятості звернемося ще й до базового Закону України «Про зайнятість населення» [22], відповідно до якого зайня-



тим населенням варто вважати осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, зокрема й членів особистих селянських господарств. У ст. 8 Закону України «Про особисте селянське господарство» від 15 травня 2003 р. зазначено, що члени особистих селянських господарств належать до зайнятого населення за умови, що робота в господарстві для них є основною [23, ст. 8]. Як бачимо, хоча члени особистих селянських господарств не мають статусу фізичної особи-підприємця, за законодавством про працю вони також мають статус самозайнятого населення. Отже, можна дійти висновку, що в сільському господарстві право на працю у формі самостійної зайнятості реалізують такі категорії осіб: фізичні особи-підприємці, які виконують роботу самостійно; члени особистого селянського господарства, які працюють у цьому господарстві; фізичні особи, які виконують роботу за цивільно-правовими договорами. Важливо те, що до самозайнятого населення трудове законодавство не застосовується, про що прямо вказується у ст. 5 проекту Трудового кодексу України. У чинному КЗпП України це питання взагалі залишене поза правовим регулюванням.

Іноді вчені вважають, що «... особисте селянське господарство в теперішньому вигляді <...> базується винятково на використанні праці членів сільського домогосподарства» [7, с. 84], з чим не можна погодитися з таких міркувань. Відповідно до ст. 21 КЗпП України застосовувати найману працю мають право не тільки юридичні, але й фізичні особи, якими є члени особистого селянського господарства. Ба більше, базовим законом передбачено, що вони мають право «... укладати особисто або через уповноважену особу будь-які угоди, що не суперечать законодавству» [23, ч. 1 ст. 7]. Фізичні особи, які використовують найману працю, укладають із працівником трудовий договір у письмовій формі. Його форма та порядок реєстрації затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики від 8 червня 2001 р. [24]. Дослідження науковців підтверджують, що наймана праця в особистих селянських господарствах застосовується. Наприклад, на думку І.Л. Гуменюк, 15 % особистих селянських господарств (кожне шосте господарство) залучає найманих працівників, щоправда, здебільшого для сезонних робіт або тимчасово. І лише 5 % найманих працівників мають постійну зайнятість [8, с. 92]. Отже, і юридичний аспект, і наукові дослідження підтверджують помилковість уявлень про винятковість використання праці членів особистих селянських господарств.

Висновки. Отже, можна виділити декілька форм реалізації права на працю в сільському господарстві: 1) укладання найманими працівниками трудового договору та його різновидів (контракту, сезонного трудового договору, трудового договору з фізичною особою тощо); 2) трудову діяльність членів сільськогосподарських кооперативів і фермерських господарств; 3) самостійну зайнятість членів особистих селянських господарств; фізичних осіб-підприємців, які виконують роботу самостійно; фізичних осіб, які виконують роботу за цивільно-правовими договорами.

Правове регулювання праці цих трьох категорій має свої особливості. Зокрема: 1) праця найманих працівників сільськогосподарських підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами, регулюється трудовим законодавством; 2) праця членів кооперативів, фермерських господарств регулюється спеціальним законодавством та їхніми статутами. При цьому трудове законодавство надає гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю. Цю норму необхідно закріпити в проекті Трудового кодексу України; 3) праця самостійно зайнятого населення (члени особистих селянських господарств, фізичні особи-підприємці, які не застосовують найману працю, фізичні особи, які виконують роботу за цивільно-правовими договорами) не регулюється трудовим законодавством.

Список використаних джерел:

1. Сільське населення України скоротилося на 2,5 млн осіб. URL: https://ukr.lb.ua/society/2016/05/19/335558_silske_naseleण्या_ukraini.html (дата звернення: 06.09.2019).
2. Кількість зареєстрованих безробітних за статтю та місцем проживання. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення: 06.09.2019).



3. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Даньшина К.Є. Правове регулювання праці у фермерських господарствах України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2016. 205 с.
5. Новак Т.С. Трудові відносини в сільському господарстві за проектом Трудового кодексу України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 3. С. 136–138.
6. Калетнік Г.М. Стратегіко-інституційні засади ефективності використання потенціалу аграрного сектору економіки. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики»*. 2015. Вип. 1. С. 3–15.
7. Іщенко А.В., Свиноус І.В. Форми господарювання агробізнесу: досвід, проблеми. *Економіка та управління АПК*. 2017. № 2. С. 78–86.
8. Гуменюк І.Л. Розвиток особистих селянських господарств в системі національної економіки : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.03. Кам'янець-Подільський, 2017. 227 с.
9. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375.
10. Про фермерське господарство : Закон України від 19 червня 2003 р. № 973-IV / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 45. Ст. 363.
11. Про кооперацію : Закон України від 10 липня 2010 р. 1087-IV / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 39. Ст. 261.
12. Про колективне сільськогосподарське підприємство : Закон України від 14 лютого 1992 р. № 2114-XII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 20. Ст. 272.
13. Про затвердження Списку сезонних робіт і сезонних галузей : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. № 278. *Офіційний вісник України*. 1997. № 14. Ст. 18.
14. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 310-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.
15. Про умови праці тимчасових робітників і службовців : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. № 311-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>.
16. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9. *Галицькі контракти*. 2008. № 29. Ст. 279.
17. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27 грудня 2014 р. №1658 (текст законопроекту до другого читання 24.07.2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
18. Про затвердження Примірного статуту сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу : Наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 21 травня 2013 р. №315. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0315730-13>.
19. Про затвердження Примірного статуту сільськогосподарського виробничого кооперативу : Наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 8 січня 2014 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001730-14>.
20. Потенціал розвитку і перспективи відродження сільських територій в умовах сучасних реформ. *Науково-аналітична доповідь*. Львів, 2017. URL: <https://ird.gov.ua/irdp/p20170202.pdf>.
21. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13–14, № 15–16, № 17. Ст. 112.
22. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24. Ст. 243.
23. Про особисте селянське господарство : Закон України від 15 травня 2003 р. № 742-IV / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 29. Ст. 232.
24. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. № 260. *Офіційний вісник України*. 2001. № 27. Ст. 1219.

