

РОЗДІЛ II
ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО.
ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО.
ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2022-78-1-36-44>



Абдель Фатах Анна Станіславівна,
здобувачка наукового ступеня «доктор філософії»
(Донецький державний університет
внутрішніх справ, м. Кривий Ріг)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9494-7614>

**ТРУДОПРАВОВІ ОЗНАКИ, ЗМІСТ
ТА ПРИРОДА УЧНІВСЬКОГО ДОГОВОРУ**

У статті досліджено зміст учнівського договору як правового інституту, проаналізовано правове регулювання учнівства в країнах Європейського Союзу та визначено правову природу учнівського договору як самостійного виду договору у трудовому праві. Статтю підготовлено із застосуванням загальнодослідницьких та спеціальних методів наукового пізнання. Використано методи аналізу та синтезу, порівняльно-правового та історичного права, що дозволило окреслити трудові ознаки, зміст та природу учнівського договору.

Ключові слова: учнівство; учнівський договір; професійна підготовка; підвищення кваліфікації; учень; неповнолітні особи; працівник; роботодавець.

Постановка проблеми. Однією з форм підготовки та додаткової професійної освіти безпосередньо в роботодавця є учнівський договір, правова природа якого досі є дискусійною та остаточно не визначеною. Аналіз законодавства України вказує на існування прогалин щодо регулювання відносин, які пов'язані з професійною підготовкою безпосередньо в роботодавця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі правовідносини, що виникають із договору учнівства, професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, досліджуються досить тривалий час. Вивченню цього питання у своїх працях приділяли увагу як українські, так і зарубіжні науковці: Н. Б. Болотіна, М. Н. Броннікова, Н. М. Вапнярчук, К. М. Варшавський, І. С. Войтинський, Л. Я. Гінцбург, Ф. М. Левіант, Ю. П. Орловський, О. С. Пашков, В. Г. Ротань, Г. С. Скачкова, О. В. Смирнов, Г. І. Чанишева та інші.

Метою статті є наукове дослідження інституту учнівства, порівняльно-правовий аналіз учнівського договору, визначення його трудових та специфічних ознак на підставі вивчення законодавства країн Європейського Союзу.

Виклад основного матеріалу. Історія учнівства починається з періоду Середньовіччя, коли ремісничі, торгові асоціації та гільдії регулювали учнівство на своїх підприємствах. На той час змішана форма навчання на підприємстві й у школі, так звана підготовка майстрів, була досить поширеною практикою. Більшість учнів була забезпечена харчуванням і житлом, але їм рідко виплачувалася заробітна плата.

Умови учнівства та порядок його організації відрізнялися в країнах Європи, що було наслідком особливостей закону, звичаю та індивідуального підходу в тій чи іншій країні.

Так, наприклад, Англія – одна з перших країн, яка нормативно в 1563 році Статутом ремісників закріпила положення, що стосувалися учнівства, створивши регламентовану та впорядковану систему, установивши норми, які детально визначали тривалість учнівства, стосунки між майстром та учнем, навіть умови про те, як учень повинен поводитися за межами свого робочого місця [1].

Коли розпочався процес індустріалізації в Європі, більшість галузей господарства прийняли концепцію навчання ремеслам та адаптували її до своїх потреб. Вони регулювали професійну підготовку шляхом створення обов'язкового каталогу навичок, знань та керівних принципів на час навчання. Учнівство залежно від професії могло тривати від 2 до 7 років, після чого учень ставав підмайстром.

Упродовж наступних століть відбулося розширення системи учнівства, що супроводжувалося поступовим удосконаленням законодавства про умови праці, у тому числі на робочому місці. Однак згодом загальна популярність учнівства знизилася через експлуатацію молодих учнів і жакливі умови на багатьох фабриках, що стало причиною формування фабричного законодавства, яке врегульовувало питання роботи неповнолітніх осіб.

За часів Радянського Союзу учнівство набуло форми підготовки молодих кадрів, які не мали професійної освіти, у школах фабрично-заводського учнівства, навчальних бригадах та майстернях. Норми, що регламентували питання учнівства, містилися в Кодексі законів про працю РРФСР 1922 р. (глава XII «Про учнівство») та становили окремий інститут трудового права [2].

Після Другої світової війни характер учнівства значно змінився, причому в різних країнах. Мабуть, найрадикальніші зміни відбулися на Заході в таких країнах, як Німеччина, Франція, Великобританія. Так, у Німеччині відбувалася градація між кваліфікованими професіями, які вимагали учнів, і напівкваліфікованими професіями, які потребували стажистів, та ремеслами, у яких використовувалися ремісники. Неповне навчання в професійно-технічному училищі, включене в години роботи, було обов'язковим до 18 років [3]. Натомість у Франції було започатковано 24 національні професійні консультативні комісії, які представляли роботодавців, уряд та профспілки. Учнівство могло бути організовано за контрактом із приватним роботодавцем, шляхом відвідування школи після досягнення 16 років (так званий додатковий курс) або через навчання на ремісничому виробництві [4]. У Великобританії Закон про зайнятість та навчання 1948 року створив Центральне управління з працевлаштування молоді та зумовив пропозиції щодо утворення Національної об'єднаної ради з питань учнівства та професійної підготовки в кожній галузі [5].

Учнівство не втратило свого значення і в умовах сьогодення. Схеми учнівства широко поширені в усіх країнах-членах Європи. У зв'язку з пріоритетною політикою, направленою на полегшення доступу людей до ринку праці та підвищення їх шансів на кар'єру, учнівство стало одним із стратегічних напрямів. Учнівство є ефективною формою навчання на робочому місці, яка полегшує перехід від освіти (професійної підготовки) до роботи.

Під час розгляду питання правового регулювання учнівства, важливим є визначення поняття «учнівство» та виокремлення його характерних особливостей.

На міжнародному рівні термін «учнівство» вперше було визначено Рекомендацією щодо учнівства № 60 (далі – Рекомендація № 60) Міжнародної організації праці (далі – МОП) 1939 року: учнівство означає «всяку систему, за допомогою якої роботодавець зобов'язується по договору найняти підлітка і систематично навчати його або забезпечити його навчання певній професії протягом заздалегідь встановленого терміну, під час якого учень зобов'язаний працювати на роботодавця» [6].

У преамбулі Рекомендації № 60 визнається особливий характер учнівства, «оскільки воно здійснюється на підприємствах і передбачає договірні відносини між майстром та учнем» [6]. У преамбулі також указується, що ефективність цієї форми професійного навчання «значною мірою залежить від задовільного визначення та дотримання умов, що регулюють учнівство, і зокрема тих, що стосуються взаємних прав та обов'язків майстра та учня» [6].

У 1962 році, а саме після прийняття МОП Рекомендації про професійне навчання № 117, було додано кілька нових характеристик учнівства: «Систематичне довгострокове навчання певній професії, яке здійснюється переважно в межах підприємства або в незалежного ремісника, повинне регламентуватися письмовим договором про учнівство і відповідати встановленим нормам» [7].

Ураховуючи викладене, можна визначити основні ознаки учнівства:

- учнівство є системним процесом;
- учнівство виникає на підставі договірних відносин, які є взаємними, тому що права та обов'язки з'являються як в однієї, так і в іншій сторони;
- має строковий характер;
- зазвичай має оплатний характер;
- відбувається, як правило, у межах підприємства;
- головна мета – навчання певній професії, здобуття кваліфікації;
- правове регулювання здійснюється як спеціальним законодавством, яке регламентує учнівство, так і трудовим законодавством.

Європейський Союз (далі – ЄС) надає великого значення якості учнівства, і саме тому 15 березня 2018 року було прийнято Рекомендацію «Про європейську систему якості та ефективність виробничого навчання, про посилені гарантії для молоді» (2018/C 153/01). Рекомендація встановлює, що перед початком учнівства необхідно укласти письмову угоду, яка визначає права й обов'язки учня, роботодавця та, за необхідності, установи професійної освіти й навчання щодо процесу навчання та умов праці. Отже, учнівський договір може бути як двостороннім, так і тристороннім. Рекомендація визначає, що головним елементом учнівства є навчання на робочому місці, частка якого повинна бути достатньою для оволодіння професійними навиками, до того ж учні повинні бути забезпечені соціальним захистом, включаючи необхідне страхування [8].

ЄС заохочує учнівство через Європейський альянс учнівства (EAfA) учнівства та Службу підтримки учнівства.

У багатьох європейських країнах учнівство не розглядається як варіант для тих, хто не може досягти успіху у школі та вступити на навчання до закладу вищої освіти, бо учнівство є найважливішим кроком на шляху до майбутнього працевлаштування випускників шкіл, закінчення яких не позбавляє особу права отримати вищу освіту. Це стосується не тільки Німеччини як батьківщини дуальної освіти, але й такої країни, як Австрія, у якій існує модель учнівства, аналогічна подвійній освіті в Німеччині.

В Австрії 40 % підлітків вступають на стажування у віці 15–16 років після завершення обов'язкової освіти. Показники відсіву учнів за цими програмами учнівства надзвичайно високі, а 94 % учнів починають працювати після успішного завершення однієї з цих програм. Випускники швейцарських шкіл також часто обирають учнівство, а з-поміж понад 300 курсів професійно-технічної підготовки по всій країні вони мають багато варіантів вибору. В обох країнах, як і в Німеччині, низький рівень безробіття серед молоді [9].

Наразі існують різноманітні системи учнівства в країнах Європейського Союзу. Одна з відмінностей систем учнівства стосується вимог національного законодавства країн стосовно розподілу часу на теоретичне освоєння матеріалу в закладах освіти та безпосереднє

навчання на робочому місці. Такі країни, як Австрія, Німеччина, Нідерланди передбачають, що повинно переважати перебування учнів під час навчання саме на робочому місці, а такі країни, як Бельгія, Франція та Іспанія є прикладами схем учнівства, коли більшість навчального часу проводиться в закладах освіти.

Серед критеріїв, за якими різняться системи учнівства, є види та розміри компенсації, що отримують учні залежно від їх правового статусу (найманий працівник – заробітна плата або студент – компенсація).

Системи учнівства відрізняються також підходом до правового регулювання цих відносин та закріпленням відповідних норм у різних законодавчих актах. Проаналізувавши законодавство країн ЄС, яке регламентує питання учнівства, можна здійснити поділ усіх країн на три групи:

1) країни, у яких учнівство регулюється виключно законодавством про учнівство: Бельгія (Угода про співпрацю з альтернативного навчання від 2015 р.), Данія (Закон про учнівство 1937 р.) та Ірландія (Закон про учнівство);

2) країни, у яких законодавство про учнівство повністю інтегроване в законодавство про освіту: наприклад, Нідерланди, де всі аспекти учнівства регламентуються Законом про освіту та професійну освіту 1995 року;

3) країни, у яких учнівство регулюється поєднанням законодавства про освіту та законодавства про працю / зайнятість. У таких країнах учнівство розглядається як форма зайнятості, а не навчання, тому учнівський договір являє собою індивідуальний трудовий договір як особливий елемент учнівства (Болгарія, Литва) [10].

Соціальний захист учнів значною мірою забезпечується у країнах, де програми учнівства регламентуються як трудові договори або особливі типи договорів, що визначаються трудовим законодавством; але у країнах, де схеми учнівства встановлюються як інші позадоговірні типи формальної угоди, учні, як правило, не користуються перевагами законодавства про соціальний захист чи захист зайнятості.

Таким чином, учнівство часто сприймається, з одного боку, як оплачувана робота, що забезпечує також професійну підготовку, а з іншого – як невід’ємна частина освіти молоді (наприклад, у Німеччині).

Національне законодавство України не дає визначення поняттю «учнівство». Однак питання дуальної освіти врегульовано такими нормативними актами, як Закон України «Про освіту» [11], розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» [12]; наказ Міністерства освіти і науки України від 12.12.2019 № 1551 «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти». Відповідно до них «договір про здобуття професійної освіти за дуальною формою – тристороння угода, яка укладається в письмовій формі та регламентує відносини між здобувачем освіти, закладом освіти та суб’єктом господарювання з метою організації та провадження дуальної форми здобуття освіти» [13].

У Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) немає спеціальних норм, які регулюють інститут учнівства. Виняток становить лише норма, що передбачає професійне навчання на виробництві (ст. 196 КЗпП України) [14]. Проект Трудового кодексу України також не містить норм, які надають визначення учнівського договору, хоча статтями 318–326 закріплено порядок урегулювання відносин між роботодавцем та працівниками, що навчаються безпосередньо в роботодавця, шляхом укладення угоди, якою визначаються їхні взаємні права та обов’язки, пов’язані з професійною підготовкою [15].

Зважаючи на особливості учнівства як правовідносин, які виникають з приводу здобуття учнем професійної освіти безпосередньо на підприємстві, що передбачає виконання

учнем трудових функцій, вважаємо, що учнівські правовідносини входять у предмет правового регулювання трудового права.

Учені по-різному розглядають учнівський договір: як один із видів трудового договору або як самостійний, окремих вид договору.

За своєю суттю учнівський договір – це угода між фізичною особою та роботодавцем, за якою учень, реалізуючи свою здатність до праці, виконує трудові функції в обмін на навчання для здобуття певних навичок (кваліфікації). Тому роботодавці зобов'язуються оплачувати роботу учнів, надавати їм ефективне навчання, а учні (стажери) зобов'язуються результативно працювати на роботодавця та виконувати навчальний план.

Учніські угоди корисні для обох сторін цих правовідносин, оскільки дозволяють роботодавцям компенсувати нестачу робочої сили, тоді як люди отримують можливість розвивати та вдосконалювати свої навички, одночасно отримуючи теоретичні знання.

Учніський договір як вид юридичного факту, з яким пов'язано виникнення правовідносин, повинен обов'язково містити відомості про:

- підприємство, яке приймає на навчання, та особу учня;
- дату початку та термін дії контракту;
- права й обов'язки сторін;
- години роботи та часу відпочинку, включаючи право на щорічну відпустку;
- розмір винагороди й порядок її виплати;
- місце навчання.

Крім того, в учнівському договорі можуть указуватися додаткові умови, узгоджені між сторонами, наприклад житло, харчування тощо.

Роботодавець повинен, зокрема, забезпечити належні умови (відповідна інфраструктура, використовуване обладнання і методи, умови праці, санітарія та безпека тощо), щоб навчання могло проходити задовільно.

У багатьох країнах, включаючи Данію, Францію, Німеччину, угоди про учнівство мають оформлятися письмово [10]. Учніський договір може передбачати підпис третьої сторони в особі освітнього чи професійно-технічного закладу, якщо це встановлено національними законодавчими та нормативно-правовими актами. Якщо учень не досяг повноліття, угода зазвичай підписується від його імені батьком, опікуном або законним представником.

У зв'язку з тим, що учнівство є предметом індивідуальних трудових договорів, які укладаються між учнем та роботодавцем, то учень за своїми трудовими правами та обов'язками прирівнюється до співробітника, з яким укладено трудовий контракт (договір), хоча й наділений певним статусом, оскільки він працює під керівництвом інструктора. Особа, яка уклала учнівський договір, водночас має статус учня та є співробітником компанії.

У країнах ЄС на законодавчому рівні по-різному визначено мінімальні та максимальні вікові обмеження для учнівства. Так, законами Австрії встановлено мінімальний вік особи, з якою може бути укладено учнівський договір, – 14 років, за наявності 9-річної обов'язкової шкільної освіти, а максимальний вік не вказано. Французьке законодавство передбачає укладення учнівського договору з особами віком від 16 до 29 років, але як виняток договір може бути укладено з особою віком 15 років за наявності в неї повної середньої освіти. В Угорщині встановлено мінімальний вік для початку навчання – 14 років, після закінчення неповної середньої школи. Однак перший рік практика може проходити лише в майстерні, а не в реальній компанії. Німеччина, навпаки, не визначає будь-якого конкретного вікового обмеження, надаючи в такий спосіб право на учнівство всім, хто отримав обов'язкову шкільну освіту. Кодекс законів про працю України не містить окремих норм,

що встановлюють вік, з якого може бути укладено саме учнівський договір, проте можна вважати, застосовуючи аналогію закону, що допускається укладення такої угоди з особою, яка досягла 16 років, але за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, також можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років [16].

Оскільки серед осіб, які стають учнями після укладення учнівського договору, є неповнолітні особи, то Конвенцією МОП про мінімальний вік № 138 від 1973 року, передбачено, що її положення не застосовуються до роботи, що виконується дітьми та підлітками у школах загального, професійного чи технічного навчання, або до роботи, що здійснюється особами віком 14 років та старшими, у рамках належним чином нормативно відрегульованих програм освіти або професійної підготовки (ст. 6). Конвенція також дозволяє працевлаштування осіб віком 13–15 років для «легкої роботи», але тільки в тому разі, якщо це не завдасть шкоди (у тому числі) їхній участі у програмах професійного навчання [17].

Водночас Конвенція МОП про найгірші форми дитячої праці № 182 від 1999 року закликає до проведення заходів, спрямованих, за можливості, на забезпечення того, щоб усім дітям, звільненим від найгірших форм дитячої праці, гарантувався доступ до професійно-технічної підготовки [18].

Учнівство – це строкові трудові відносини, які припиняються після досягнення кінцевої мети, а саме з моменту отримання учнем певної кваліфікації. Тривалість учнівського договору в різних країнах насамперед залежить від програми учнівства, професії, яку отримує особа, та може коливатися від 1 до 4 років.

Так, законодавство Австрії передбачає більш ніж 250 програм учнівства, тривалість яких 2–4 роки. У Німеччині термін навчання за більшістю професій становить 24, 36 або 42 місяці залежно від професії. Більшість учнівських програм Данії розраховано на 4 роки, але деякі з них тривають 3 роки, а частина – 5 років [16]. У Швейцарії тривалість програми може бути скорочено, якщо учень освоїв певні попередні навички в одній професії або успішно завершив програму учнівства в іншій. Участь у програмі також може бути продовжено, якщо буде встановлено, що учень не досягне цілей підготовки протягом стандартного періоду [16].

Однією з істотних умов договору учнівства є визначення тривалості навантаження на робочому місці й навчання на базі закладу освіти. На підставі аналізу законодавства країн ЄС можна констатувати, що є країни, які законодавчо не встановлюють тривалості часу, проведеного в закладі освіти та на підприємстві, віддаючи врегулювання цього питання на розсуд соціальних партнерів (Данія).

Інша група країн на законодавчому рівні встановлює мінімальну тривалість навчання на підприємстві. Так, згідно зі статтею L6211-2 Трудового кодексу Франції тривалість виробничого навчання в навчальному центрі не може бути менше 25 % від загальної тривалості контракту [19]. Як правило, співвідношення практичної та теоретичної складової учнівства становить понад 50 %, хоча можуть бути суттєві варіації. Наприклад, в Австрії таке співвідношення становить 1/4, де на практичну складову відведено близько 80 %, а в Данії – 70 % [16].

Проектом Трудового кодексу України передбачено, що професійна підготовка безпосередньо в роботодавця проводиться в межах робочого часу, встановленого трудовим законодавством для працівників відповідного віку, професії і виробництва [15].

Учнівський договір між учнем та роботодавцем, який охоплює права та обов'язки кожної сторони, включає питання виплати винагороди. Учні зазвичай отримують винагороду у вигляді заробітної плати, допомоги або будь-якої іншої виплати, хоча в деяких випадках вона може обмежуватися відшкодуванням витрат (витрати на транспорт або проживання тощо).

Заробітна плата, що виплачується учням, як правило, визначається за їх віком та рівнем проходження учнівства. Вона розраховується на основі наперед визначеного відсотка від мінімальної заробітної плати та щорічно збільшується до кінця контракту.

Заробітна плата учня становить у середньому 50 % заробітної плати кваліфікованого працівника в Австрії, 30–70 % – у Данії та залежить від успішності за програмою учнівства [16].

Здебільшого роботодавці виплачують зарплату учням, а державні органи фінансують витрати на навчання у школі, але на практиці існує різне застосування цих двох позицій. Знову ж таки, як свідчить практика, від деяких роботодавців може бути потрібна сплата податку на учнів для фінансування навчання, що вже багато років відбувається у Франції, або збору з учнів, який нещодавно був запропонований в Англії. Роботодавці в інших державах-членах ЄС можуть оплачувати додаткові витрати (наприклад, на захисний одяг), особливо якщо це є частиною колективного договору. Однак роботодавці можуть не повністю виплачувати учням заробітну плату, іноді лише за час, витрачений на навчання на робочому місці, і є підтвердження того, що деякі платять менше, ніж ставка за роботу чи встановлена законом мінімальна заробітна плата.

Проектом Трудового кодексу України запропоновано, що за період професійної підготовки безпосередньо в роботодавця працівник має право на заробітну плату, яка не може бути меншою, ніж середня заробітна плата [15].

Учнівство передбачає також інші соціальні гарантії: окрім отримання матеріального забезпечення, зазвичай учням належить така сама відпустка, як й іншим працівникам, а також право на додаткову відпустку у зв'язку зі складанням іспитів. Учні підлягають вимогам чинного законодавства про безпеку та гігієну праці. Особи віком до 21 року обов'язково повинні проходити медичний огляд. У Франції учні мають той самий обсяг соціального захисту, як й інші працівники підприємства [19]. У разі хвороби чи нещасного випадку учень отримує допомогу та компенсаційну виплату системи соціального забезпечення. Крім того, учні застраховані від професійних захворювань та виробничих травм незалежно від того, чи відбувається нещасний випадок у навчальному закладі, на роботі чи під час поїздки від дому до місць, де вони проходять професійну підготовку.

Водночас учень повинен дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві, сумлінно виконувати навчальний план та трудові функції. Учень може бути притягненим до дисциплінарної відповідальності, а за систематичне невиконання покладених на нього обов'язків учнівський договір може бути припинено достроково.

Висновки. Проведений правовий аналіз дає змогу визначити, що учнівський договір містить трудові ознаки, але у зв'язку з його особливостями є окремим різновидом договору з особливим предметом, змістом та специфікою суб'єктного складу. Дослідження правовідносин учнівства, удосконалення національного законодавства з урахуванням провідного досвіду зарубіжних країн – це важливий етап у становленні та розвитку інституту учнівства в Україні.

Список використаних джерел

1. Britannica, The Editors of Encyclopaedia. "Apprenticeship". Encyclopedia Britannica, 19 Feb. 2020. URL: <https://www.britannica.com/topic/apprenticeship> (дата звернення: 15.01.2022).
2. Постановление ВЦИК РСФСР от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.»). *СУ РСФСР*. 1922. № 70. Ст. 903. URL: https://pravo.by/ImgPravo/pdf/sm_full.aspx_guid=1711831479396362.pdf (дата звернення: 15.01.2022).
3. Prak, Maarten & Wallis, Patrick. (2019). Introduction: Apprenticeship in Early Modern Europe. DOI: 10.1017/9781108690188.001 (дата звернення: 15.01.2022).

4. Par Jean-Luc Déjeans Directeur du CIFCA. Historie de l'apprentissage et de la formation alternée. URL: https://www.cifca.fr/il-y-a-1000-ans-_r_9.html (дата звернення: 15.01.2022).
5. Employment and Training Act 1948. URL: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1948-employment-training-act.html> (дата звернення: 15.01.2022).
6. R060 – Apprenticeship Recommendation, 1939 (No. 60). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:13689473969421::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y (дата звернення: 15.01.2022).
7. R117 – Vocational Training Recommendation, 1962 (No. 117). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R117 (дата звернення: 15.01.2022).
8. Council Recommendation of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29> (дата звернення: 15.01.2022).
9. Anna Vall Naves. UK v EU: How do their apprenticeships compare? URL: <https://www.allaboutgroup.org/insights/article/uk-v-eu-how-do-their-apprenticeships-compare> (дата звернення: 15.01.2022).
10. Apprenticeship schemes in European countries: A cross-nation overview. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2018. 94 p. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4166> (дата звернення: 15.01.2022).
11. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 15.01.2022).
12. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 19.09.2018 № 660-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.01.2022).
13. Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти : наказ МОН України, Положення від 12.12.2019 № 1551. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20#Text> (дата звернення: 15.01.2022).
14. Кодекс законів про працю України : Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.01.2022).
15. Проект трудового кодексу України від 08.11.2019 року. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 15.01.2022).
16. Cedefop European database on apprenticeship schemes. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches> (дата звернення: 15.01.2022).
17. C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 (дата звернення: 15.01.2022).
18. C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 (дата звернення: 15.01.2022).
19. Le Code du travail. Version en vigueur au 30 janvier 2022. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (дата звернення: 15.01.2022).

References

1. Britannica, The Editors of Encyclopaedia. “Apprenticeship”. Encyclopedia Britannica, 19 Feb. 2020. URL: <https://www.britannica.com/topic/apprenticeship> (дата звернення: 15.01.2022).
2. Postanovlenie VCIK RSFSR ot 09.11.1922 «O vvedenii v dejstvie Kodeksa Zakonov o Trude R.S.F.S.R. izd. 1922 g.» (vmeste s «Kodeksom Zakonov o Trude R.S.F.S.R.»). *SU RSFSR*. 1922. № 70. St. 903. [Resolution of the Central Executive Committee of the Russian Federation dated 09.11.1922 on the introduction of the Labour Code R.S.F.S.R. D. 1922 AD» (together with «Code of Labor Laws R.S.F.S.R.»)]. URL: https://pravo.by/ImgPravo/pdf/sm_full.aspx_guid=1711831479396362.pdf (дата звернення: 15.01.2022) [in Russian].
3. Prak, Maarten & Wallis, Patrick. (2019). Introduction: Apprenticeship in Early Modern Europe. DOI: 10.1017/9781108690188.001(дата звернення: 15.01.2022).
4. Par Jean-Luc Déjeans Directeur du CIFCA. Historie de l'apprentissage et de la formation alternée. URL: https://www.cifca.fr/il-y-a-1000-ans-_r_9.html (дата звернення: 15.01.2022).
5. Employment and Training Act 1948. URL: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1948-employment-training-act.html> (дата звернення: 15.01.2022).
6. R060 – Apprenticeship Recommendation, 1939 (No. 60). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:13689473969421::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y (дата звернення: 15.01.2022).
7. R117 – Vocational Training Recommendation, 1962 (No. 117). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R117 (дата звернення: 15.01.2022).
8. Council Recommendation of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29> (дата звернення: 15.01.2022).

9. Anna Vall Naves. UK v EU: How do their apprenticeships compare? URL: <https://www.allaboutgroup.org/insights/article/uk-v-eu-how-do-their-apprenticeships-compare> (data zvernennia: 15.01.2022).
10. Apprenticeship schemes in European countries: A cross-nation overview. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2018. 94 p. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4166> (data zvernennia: 15.01.2022).
11. Pro osvitu : Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 № 2145-8 [On Education : Law of Ukraine from 05.09.2017 № 2145-VIII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (data zvernennia: 15.01.2022) [in Ukrainian].
12. Pro skhvalennia Kontseptsii pidhotovky fakhivtsiv za dualnoiu formoiu zdobuttia osvity : rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy; Kontseptsia vid 19.09.2018 № 660-r. [On the approval of the Concept of Training of specialists in a dualform of Education : The order of the Cabinet of Ministers of Ukraine; the Concept of 19.09.2018 № 660-p]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#Text> (data zvernennia: 15.01.2022) [in Ukrainian].
13. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro dualnu formu zdobuttia profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity : nakaz MON Ukrainy, Polozhennia vid 12.12.2019 № 1551. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-20#Text> (data zvernennia: 15.01.2022) [in Ukrainian].
14. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon, Kodeks vid 10.12.1971 № 322-8 [Code of laws on the work of Ukraine : Law, Code of 10.12.1971 № 322-VIII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 15.01.2022) [in Ukrainian].
15. Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 08.11.2019 roku [Draft Labor Code of Ukraine dated 08.11.2019]. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (data zvernennia: 15.01.2022).
16. Cedefop European database on apprenticeship schemes. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches> (data zvernennia: 15.01.2022).
17. C138 – Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 (data zvernennia: 15.01.2022).
18. C182 – Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 (data zvernennia: 15.01.2022).
19. Le Code du travail. Version en vigueur au 30 janvier 2022. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (data zvernennia: 15.01.2022).

Abdel Fatah Anna,

PhD applicant

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kryvyi Rih)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9494-7614>

LABOUR LAW CHARACTERISTICS, CONTENT AND NATURE OF THE APPRENTICESHIP AGREEMENT

The article analyzes the content of the student's contract as a legal institution, analyzed the legal regulation of apprenticeship in European Union countries, and defined the legal nature of the student's contract as an independent type of contract in labour law. The article was prepared using general research and special methods of scientific knowledge. The methods of analysis and synthesis of comparative law and historical law were used, which made it possible to determine the labour-law characteristics, content and nature of the apprenticeship agreement. One of the forms of training and additional vocational training directly with the employer is the apprenticeship agreement, the legal nature of which is still under discussion and not definitively defined. An analysis of Ukrainian legislation shows that there are gaps in the regulation of relations related to vocational training directly with the employer. The author emphasizes the legal status of the subjects of legal relations of apprenticeship and the manner in which these legal relations are created, modified and terminated. A person who receives training directly at work acquires a special status, at the same time becoming an apprentice and a member of the enterprise's labour collective. The author notes that the peculiarity of the subject matter is that the proportion of students is persons under the age of 18 whose work-related status has its own characteristics. The article defines the characteristics of an apprenticeship agreement, distinguishing it from a civil contract and a "classical" contract of employment. A peculiarity of the student contract is seen by the author in the basis of its conclusion and its ultimate purpose. The problem raised in the article is an important stage in the establishment and development of the institution of apprenticeship in Ukraine. This is a priority of the State's policy for the development of dual education and the possibility of obtaining qualifications directly through vocational training. On the basis of an analysis of the scientific literature, it is reasonable to conclude that the pupil's contract contains labour-related characteristics, but because of its specific features is a separate type of contract in labour law, the legislative regulation of which will make it possible to determine its content, the rights and obligations of the parties and the opportunity to defend their rights in case of violation.

Key words: apprenticeship; agreement on apprenticeship; professional training; retraining; professional development; student; minors; employee; employer.

Надіслано до редколегії 31.01.2022
Рекомендовано до публікації 04.02.2022