ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАЖУВАННЯ

Фоменко О.Ю., здобувач

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
вул. Пушкінська, 77, м. Харків, Україна
lena_fomenko90@ukr.net

Статтю присвячено дослідженню сутності стажування, виявленню й вирішенню проблем правового регулювання стажування в Україні та інших країнах. Вивчається характер правовідносин, які виникають між стажистом і роботодавцем у зв'язку з проходженням стажування. Проаналізовано сучасний стан законодавства з досліджуваної теми.

Ключові слова: стажування, учнівство, професійна підготовка, професійне навчання.

ОТНОСИТЕЛЬНО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТАЖИРОВКИ

Фоменко Е.Ю.

Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, ул. Пушкинская, 77, г. Харьков, Украина
lena_fomenko90@ukr.net

Статья посвящена исследованию стажировки, выявлению и решению проблем правового регулирования стажировки в Украине и других странах. Изучается характер правоотношений, которые возникают между стажером и работодателем в связи с прохождением стажировки. Проанализировано состояние законодательства по исследуемой теме.

Ключевые слова: стажировка, ученичество, профессиональная подготовка, профессиональное обучение.

REGARDING LEGAL REGULATION OF TRAINEESHIP

Fomenko O.Yu.

National law university named after Yaroslav the Mudryi, str. Pushkinska, 77, Kharkov, Ukraine
lena_fomenko90@ukr.net

The article concerns the study of traineeship, identifying and deciding the problems of legal regulation of traineeship in Ukraine and other countries.

Traineeship is a generally accepted method of acquiring initial work experience, practical skills and abilities directly at the workplace. Most frequently traineeship takes the form of unpaid work. It is thought, that possibility to gain experience, especially in large companies, is already the sufficient payment for work done. Unpaid work results in discrimination in the right to social guarantees inherent to permanent basis workers. The issue of how on-the-job training may be satisfactorily accredited and certified has yet to be resolved.

In Ukraine an attempt to settle the process of traineeship was taken only in 2013. The adoption of Law on Employment of the Population was an important step on implementation of the Convention of ILO № 142 "Human Resources Development Convention" ratified by Ukraine. This Law declares person's right to vocational education and possibility of traineeship for students that continue studies at the next educational and qualification level in free time at enterprises of all types of ownership. It enhances opportunities for increasing competitiveness of young people, gives them a chance to compete with experienced workers at the labor market on equal terms. The Law doesn't regulate the legal status of a trainee. How should the work done be paid? What obligations arise between an employer and trainee after the traineeship? Unfortunately, these questions until now are not decided at legislative level. Employers decide these questions on their discretion, that often results in discrimination of a trainee and deprivation him of social guarantees. The article focuses on the attempt to define the legal status of a trainee. The article analyzes relationship of the ILO to the legal regulation of traineeship and implementation of these conclusions in Ukrainian legislation.

Key words: traineeship, apprenticeship, professional training, professional education.

Освіта та навчання відіграють ключову роль у забезпеченні людей гідною роботою. Щоб нині успішно конкурувати в умовах глобальної економіки, працівники мають володіти знаннями й навичками в галузі інформації та комунікаційних технологій, нових форм організації бізнесу й роботи на міжнародному ринку. Суспільство прагне досягти повної зайнятості та стійкого економічного зростання, а тому має інвестувати в розвиток людських здібностей.

Уряди в усьому світі спрямовують свої зусилля на розширення доступу найбільш вразливих груп населення до освіти, навчання й формування навичок. Спеціальні навчальні програми підтримки зайнятості на державному рівні охоплюють жінок, молодих працівників, безробітних, які тривалий час перебувають без роботи, літніх працівників і людей з обмеженими можливостями. Такі програми реалізуються для того, щоб гарантувати людям доступ до професійної підготовки, яка співвідноситься з вимогами на ринку праці. Вони включають у себе навчання з відривом чи без відриву від виробництва, підготовку безпосередньо на робочому місці (стажування) або поєднання цих двох видів професійної підготовки.

В Україні протягом останнього часу не проводилося комплексного, ґрунтовного дослідження правовідносин, які опосередковують стажування. Воно розглядається як складова частина професійного навчання. У різний час правовим проблемам професійного навчання працівників приділяли увагу Б.К. Бегичев, Н.Б. Болотіна, М.В. Лушнікова, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, О.В. Смирнов, Г.І. Чанишева, Є.Р. Брюхіна, О.І. Процевський, К.О. Голікова та інші вчені.

Метою статті є аналіз окремих теоретичних і прикладних проблем правового регулювання відносин стажування з позицій побудови механізмів врегулювання цих відносин, а також розробка на цій основі окремих пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства України.

Людина фокусує свою творчу енергію на завданні освоєння власних потреб і можливостей, досягає їх через підготовку й підвищення кваліфікації. О.І. Процевський вбачає два можливі варіанти підвищення професійної майстерності: підготовку й перепідготовку працівників та підвищення кваліфікації. Відносини з підготовки нових працівників виникають у зв'язку з укладенням трудового договору, що містить умову про підготовку за певною професією [1, с. 75-78].

К.О. Голікова вважає право на професійне навчання складовою частиною права на освіту. Вона під перепідготовкою розуміє право працівника на отримання додаткового освітньо-кваліфікаційного рівня з відривом від роботи, без відриву від роботи або із частковим відривом від роботи. А підвищенням кваліфікації науковець вважає процес формування знань, умінь і навичок працівників, що є безперервним та починається з моменту отримання працівником певного освітньо-кваліфікаційного рівня. Також автор зазначає, що стажування є однією з основних форм підвищення кваліфікації [2, с. 12]. Проте це твердження викликає сумніви, адже професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовка є насамперед гарантіями реалізації права на працю.

А.І. Ставцева підвищення кваліфікації ототожнює з перепідготовкою працівників, вказуючи, що перепідготовка передбачає розширення й поглиблення знань і навичок, отриманих у період підготовки й удосконалення в процесі трудової діяльності. Підготовка працівників означає первинне набуття ними тих чи інших професійно-кваліфікаційних знань і навичок [3, с. 62].

На переконання Б.К. Бегичева, правовідносини з виробничого навчання (учнівства) зазвичай передують трудовим та припиняються із закінченням строку навчання складенням кваліфікаційних іспитів [4, с. 132].

Водночас Ф.М. Левіант [5] та Ю.П. Орловський [6] вважають, що підставою виникнення учнівських відносин є договір учнівства, який слід охарактеризувати як різновид трудового договору. Ф.М. Левіант вважає учнівський договір засобом реалізації права на працю, а відносини з навчання – складовою частиною складного, проте єдиного трудового правовідношення [5, с. 139-140]. Із цим погоджується Ю.П. Орловський, зауважуючи, що учнівський договір породжує звичайні трудові правовідносини, оскільки він містить умову про забезпечення учня роботою за набутою спеціальністю [6, с. 103].

Однак О.І. Процевський не підтримує наведені ідеї. Він підкреслює, що відносини з підготовки працівників за певною спеціальністю виникають разом із трудовими, проте не є їх складником, а підставою виникнення відносин із професійної підготовки є трудовий договір. Останній, таким чином, зумовлює появу двох видів відносин: трудових і з підготовки робітників за фахом. У період навчання трудові правовідносини знаходиться в статиці, а правовідносини з професійної підготовки – у динаміці. Після закінчення навчання ситуація змінюється, у дію вступають трудові відносини. Деяку особливість із позиції моменту й підстав виникнення та зв'язку з трудовими правовідносинами мають відносини з підвищення кваліфікації. Відносини з підготовки нових робітників, виникаючи з трудового договору, відразу ж перебувають у динаміці та фактично передують трудовим відносинам, а відносини з підвищення кваліфікації можливі лише у зв'язку з уже існуючими в динаміці трудовими правовідносинами. Якщо відносини з професійної підготовки виникають разом із трудовими, які тимчасово знаходяться в статичному стані, то відносини з підвищення кваліфікації виникають після того, як трудові відносини були в динаміці [1, с. 79, 81].

Г.С. Гончарова вказує, що в радянські часи молоді спеціалісти, які закінчили вищі навчальні заклади, проходили за місцем розподілу на підприємствах та організаціях стажування строком до одного року, протягом якого виконували посадові обов'язки й отримували заробітну плату згідно зі штатним розписом. Час стажування включався до трирічного строку роботи молодого спеціаліста за місцем розподілення [7, с. 12]. Це підтверджує трудово-правовий характер відносин, які виникали під час

проходження стажування. Ю.П. Орловський вважає, що стажування дозволяє молодим спеціалістам краще адаптуватися до виробництва, а керівникам – визначити місце роботи, яке найбільше відповідає здібностям і спеціальності випускника вищого навчального закладу [8, с. 83].

Є.Р. Брюхіна зазначає, що у відносинах професійного навчання праця має специфічних характер, тобто такий, що відрізняється від праці, яку застосовують працівники на підприємствах, насамперед тим, що вона має не самостійне, а додаткове навчальне призначення, будучи одним з елементів навчання. Натомість стажування може бути як самостійним видом додаткового професійного навчання, так і складовою частиною підвищення кваліфікації [9, с. 107, 113]. Погоджуємося з Є.Р. Брюхіною щодо того, що основною метою стажування є формування й закріплення на практиці професійних знань, умінь і навичок, які були отримані в результаті теоретичної підготовки.

Міжнародно-правові стандарти професійної підготовки містяться в Конвенції Міжнародної організації праці «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» від 23.06.1975 р. № 142 [10] та Рекомендації «Про професійну орієнтацію і професійну підготовку у сфері розвитку людських ресурсів» від 23.06.1975 р. № 150 [11]. Національне законодавство України щодо регулювання відносин професійного навчання, зокрема на виробництві, динамічно розвивається. Стажування вважається одним із видів професійного навчання. Аналізуючи сферу його застосування в Україні, можна дійти висновку, що суб'єктами проходження стажування є три категорії осіб: 1) студенти (учні), які здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційними рівнями «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступних освітньо-кваліфікаційних рівнях; 2) безробітні, які шукають роботу та яким потрібне здобуття або оновлення навичок роботи; 3) працівники, які потребують удосконалення знань упродовж трудової діяльності.

В Україні порядок проходження стажування студентами на підприємствах було врегульовано з прийняттям у 2012 р. Закону України «Про зайнятість населення» [12]. Цей закон у ст.8 закріпив право особи на професійне навчання, яке реалізується шляхом первинної професійної підготовки, перепідготовки, спеціалізації й підвищення кваліфікації, стажування в професійно-технічних, вищих навчальних закладах і закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг із метою здобуття особою відповідної кваліфікації або узгодження її рівня з вимогами сучасного виробництва та сфери послуг. Уперше було законодавчо встановлено порядок проходження стажування студентами, які здобувають наступний освітньо-кваліфікаційний рівень, у вільний від навчання час на підприємствах усіх форм власності [12, с. 29].

Укладення студентом договору про стажування з підприємством є засобом реалізації права на професійну підготовку. Щоб визначити правову природу цього договору, необхідно проаналізувати зміст документів, які конкретизують вищевказане положення, зокрема Порядку укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях, Типового договору про стажування [13].

Одночасно з укладенням договору про стажування керівник підприємства затверджує індивідуальну програму стажування та видає наказ про проходження стажування, у якому зазначаються строки й місце його проходження (структурний підрозділ), спеціальність (кваліфікація) або професія (кваліфікаційний рівень) стажиста, режим стажування, а також його керівник. Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки. Якщо в період стажування студент виконує професійні роботи, підприємство, організація, установа за всі роботи, виконані відповідно до наданих завдань, здійснює виплату заробітної плати згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок.

Відносини, що виникають у процесі професійного навчання, регулюються трудовим законодавством, входять до предмета трудового права та мають свою специфіку. За змістом договір про проходження стажування дуже схожий на строковий трудовий договір із додатковою умовою про здобуття кваліфікації під час виконання трудової функції. Зв'язок відносин стажування з трудовими відносинами є очевидним і зумовлюється такими аспектами:

1) керівником підприємства видається наказ, у якому вказується трудова функція стажиста та робоче місце;

2) стажист зобов'язаний дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку й режиму робочого часу;

3) здобуття кваліфікації відбувається в процесі виконання робіт за завданням та на користь роботодавця;

4) підприємство зобов'язане внести запис про проходження стажування до трудової книжки, а за її відсутності – оформити належним чином;

5) на стажистів розповсюджується трудове законодавство (у Типовій формі договору про стажування студентів зазначено, що сторони – підприємство та стажист – під час укладення й виконання умов договору повинні керуватися Кодексом законів про працю України та Законом України «Про зайнятість населення». У свою чергу ст.1 Кодексу законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників).

У Типовому договорі про стажування вказано, що в разі виконання стажистом професійних робіт, передбачених індивідуальною програмою стажування, за встановленими нормами здійснюється їх оплата на підставі акта здавання-приймання робіт. Однак, на наше переконання, це формулювання суперечить положенням трудового законодавства, адже такий акт про спосіб оформлення виконаних робіт притаманний цивільному праву.

Тому з метою усунення колізії із Законом України «Про зайнятість населення» необхідно внести зміни до п.7 Типової форми договору про стажування [13]: слова «на підставі акта здавання-приймання робіт» замінити на «згідно з установленими системами оплати праці за нормами, розцінками, ставками (окладами) з урахуванням коефіцієнтів, доплат і надбавок за роботи, які виконано відповідно до встановлених норм праці».

З огляду на вищенаведене пропонуємо вважати договір про стажування студентів, які продовжують навчатися, різновидом строкового трудового договору. Це дозволить прирівняти стажиста в трудових правах до працівника, що підтвердить історично сформовану спрямованість трудового права на захист працівника від експлуатації й дискримінації. Також пропонуємо під стажуванням вважати професійне навчання особи, яка шукає роботу або вже працює, поєднане з виконанням виробничих завдань безпосередньо на підприємстві на користь роботодавця з отриманням заробітної плати.

Питання правового регулювання проходження стажування особами, які вперше вступають на ринок праці, шукають роботу після тривалої перерви або тими, хто бажає підвищити свої професійні навички, в Україні не вирішено. У сучасних економічних умовах, коли зменшилася кількість робочих місць, зросла конкуренція на ринку праці та гостро постала необхідність удосконалення існуючих навичок, роботодавці все частіше вдаються до прихованої експлуатації працівників. Шукачі роботи погоджуються на безоплатну роботу або мінімальну оплату праці з метою подальшого отримання бажаного місця роботи. Іноді пропонується укласти договір про проходження стажування, який за своєю суттю є договором підряду. Роботодавець на власний розсуд вирішує питання оплати праці, часу роботи, трудової функції й умов праці. Недосконалість правового регулювання в комплексі з розширенням сфери застосування стажування на практиці призвела до фактичного його віднесення до сфери дії цивільного права. Звісно, така практика застосування стажування не повинна стати прецедентом.

У більш розвинених країнах міцні партнерські відносини між системою освіти, урядом і роботодавцями створили програми стажування, які якщо й забезпечують нижчу, ніж у професіоналів, заробітну плату, проте є дуже формалізованими. У деяких менш розвинених країнах подібні типи роботи стажистів або інші форми роботи, які забезпечують набуття необхідних навичок для вдосконалення робочої сили в майбутньому, є менш формально визначеними. На таких роботах виплачується низька заробітна плата готівкою чи в натурі або роботодавці навіть вимагають плату за навчання. Однак інші види отримання досвіду на робочому місці, такі як неоплачувані стажування та деякі інші стажування, що не є настільки структурованими або орієнтованими на офіційне працевлаштування, існують і, можливо, поширюються в усіх регіонах світу [14, с. 14].

Задля вирішення питання правового регулювання проходження стажування можна звернутися до досвіду науковців Міжнародної організації праці (далі – МОП) та економічно більш розвинених країн світу. Досвід роботи й практична підготовка на робочому місці дає можливість стажистам продемонструвати свої здібності роботодавцям. Стажування широко застосовується в Австралії, Сполучених Штатах Америки, Канаді, йому приділяють підвищену увагу в країнах Європи [15, с. 7].

Австралія є однією з небагатьох країн світу, що має розвинену систему професійної підготовки та широку сферу застосування стажування. Стажування доступне для студентів останніх курсів навчання. Подібне стажування є своєрідним «місточком» до подальшого працевлаштування або навчання після закінчення школи, а також може бути придатним для людей у зрілому віці, які знову вийдуть на роботу після тривалого безробіття, або тих, хто хочете отримати додаткові навички [16]. Роботодавці платять стажисту заробітну плату чи премію, вищу за мінімальну, нарівні з будь-яким іншим працівником. Окрім рівнозначної оплати, стажисти користуються такими ж пільгами та працюють у тих же умовах, що й робітники, які працюють на постійній основі.

У Республіці Словенія порядок проходження та необхідність укладення строкового трудового договору на час стажування визначаються в Законі про працю Республіки Словенія [17]. У ст.ст.120-124 цього закону закріплюється можливість для особи, яка вперше виконує роботу відповідно до типу й рівня її професійної кваліфікації, укладення трудового договору як стажиста з метою подальшого самостійного виконання цієї роботи. Стажист, який успішно завершив програму професійного навчання, стає достатньо кваліфікованим для самостійного виконання робіт на посаді, що відповідає типу й рівню його професійної освіти. Термін і курс стажування, а також програма наставництва, спосіб контролю й оцінювання результатів стажування встановлюються нормативними актами або галузевим колективним договором. До завершення строку стажування стажист повинен скласти іспит, який є невід'ємною складовою та заключною частиною стажування. Якщо стажування, відповідно до спеціального закону, проводиться без укладення трудового договору між працівником і роботодавцем (тобто стажування на громадських засадах), положення Закону про працю Республіки Словенія щодо тривалості й порядку проходження стажування, встановлення робочого часу, часу перерви й відпочинку, відповідальності за збитки, безпеки та гігієни праці застосовуються до стажиста відповідно до спеціального закону [17, с. 50-52].

Згідно з Трудовим кодексом Польщі [18] професійна підготовка може набирати форми професійного навчання або підготовки для виконання конкретного завдання. Професійне навчання спрямовується на підготовку молодої людини до роботи як кваліфікованого працівника та включає в себе практичну професійну підготовку, організовану роботодавцем. Професійна підготовка спрямовується на підготовку молодої людини до виконання певної роботи та може застосовуватись на робочих місцях, які не вимагають первинної професійної підготовки. Молоді люди мають право на отримання винагороди в період професійної підготовки або навчання для виконання конкретної роботи.

МОП вважає практику та стажування одними з ефективних інструментів підтримки працездатності молоді. Експерти стверджують, що таким чином можна забезпечити перехід від навчання до трудової діяльності. Незважаючи на велику кількість спірних питань у правовому регулюванні проходження стажування, МОП присвячує цьому питанню багато уваги, намагається віднайти універсальний набір правових засобів регулювання проходження стажування та професійної підготовки.

Фахівці МОП акцентують увагу на тому, що праця стажиста входить до сфери зайнятості, тому стажування можна вважати окремою формою роботи. Концепція роботи, пов'язаної з навчанням, охоплює роботу, яка здійснюється особами (учнями, стажистами, інтернами), основною метою яких є набуття досвіду та придбання певних навичок на робочому місці або в межах освітньої програми, або в межах схеми сприяння зайнятості. Найбільш поширеними формами роботи, пов'язаної з навчанням, є учнівство, стажування та інтернатура, які приводять до набуття кваліфікації або сертифікації, а також за допомогою професійної підготовки й перепідготовки сприяють втіленню активної політики на ринку праці задля поліпшення працевлаштування цільових груп, зокрема й безробітних.

У цілому розвиток навичок і навчання можуть бути ознакою багатьох інших видів трудової діяльності. Дійсно, уся діяльність протягом тривалого часу приводить до набуття різних навичок і знань. Концепція стажувань спрямовується на ті види трудової діяльності, які мають основною метою набуття на робочому місці досвіду й навичок [19, с. 28-29].

Молоді важко знайти гідну роботу через низький попит або у зв'язку з відсутністю визнання їх професійної кваліфікації та можливостей для навчання. Учнівство, курсантство, стажування й інтернатура є ефективними засобами подолання труднощів переходу з школи до світу праці для молодих людей, роблячи можливим набуття досвіду роботи через технічну та професійну підготовку. Це допомагає подолати проблему відсутності досвіду роботи під час першого працевлаштування [20, с. 15-16].

Знання й навички набувають усе більшого значення як джерело конкурентоспроможності на ринку праці, який характеризується швидкими змінами у зв'язку з глобалізацією та технічним прогресом. Особи з низьким рівнем кваліфікації, застарілими вміннями або з відсутніми трудовими навичками найбільш вірогідно будуть виключені з ринку праці. У результаті обмеженого доступу до освіти, професійної підготовки, охорони здоров'я та зайнятості вразливим групам відмовлено в можливостях, які є ключовими для участі в соціальному, політичному й культурному житті суспільства. Їх виключення призводить до високих витрат для системи соціального забезпечення та суспільства в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М : «Юрид. лит.», 1979. – 224 с.
2. Голікова К.О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємствах в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / Голікова К.О. – Луганськ, 2010. – 19 с.
3. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А.И. Ставцева. – М. : Юрид. лит., 1974. – 160 с.
4. Советское трудовое право : учебник / под. ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. – 2-е изд. – М. : «Юрид. лит.», 1985. – 552 с.
5. Левиант Ф.М. Виды трудового договора / Ф.М. Левиант. – М. : «Юрид. лит.», 1966. – 188 с.
6. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР. Правовое исследование / Ю.П. Орловский. – М : Наука, 1974. – 256 с.
7. Гончарова Г.С. Прием, переводы и увольнение с работы / Г.С. Гончарова. – К. : «Вища школа», 1977. – 45 с.
8. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров / Ю.П. Орловский. – М : «Юрид. лит.», 1983. – 112 с.
9. Брюхина Е.Р. Право и профессиональное обучение в современной России / Е.Р. Брюхина, С.С. Худякова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2010. – № 1. – С. 104-115.
10. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів №142 [Електронний ресурс]. – 1975. – Режим доступу : http ://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_057.
11. Рекомендація щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів №150 [Електронний ресурс]. – 1975. – Режим доступу : http ://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_092.
12. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 року №5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.
13. Порядок укладення договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях і Типова форма договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, установах, організаціях : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 року №20 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5. – Ст. 163.
14. Report on the Meeting of Experts in Labour Statistics on the Advancement of Employment and Unemployment (28 January – 1 February 2013). – Geneva : International Labour Office, 2013. – 42 p.
15. Learning and training for workin the knowledge society. Report IV(1) Fourth item on the agenda (91st Session, June 2003). – Geneva : International Labour Office, 2003. – 120 p.
16. Supervising your apprentice or trainee [Electronic resource]. – 2013. – Access mode : http ://www.training.nsw.gov.au/forms_documents/apprenticeships_traineeships/supervising_your_app_trainee.pdf.

17. Employment Relationships Act [Electronic resource] // Official Gazette of the Republic of Slovenia. – 2002. – Access mode : http ://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_128043.pdf.

18. Order No. 278 of 28 May 1996 of the Council of Ministers concerning vocational training of young persons and their remuneration. [Electronic resource] // Dziennik Ustaw, no. 60. – 1996. – Access mode : http ://dziennikustaw.gov.pl/D1996060027801.pdf

19. Statistics of work and of the labour force : report for discussion at the Meeting of Experts in Labour Statistics on the Advancement of Employment and Unemployment Statistics (Geneva, 28 January-1 February 2013). – Geneva : International Labour Office, 2013. – 68 p.

20. Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development (International Labour Conference, 2008). – Geneva : International Labour Office, 2008. – 24 p.

REFERENCES

1. Protsevskiy, A.I. (1979), *Predmet sovetskoho trudovoho prava* [Subject of Soviet labour law], Yuridicheskaya literatura, Moscow, Russia.

2. Golikova, K.O. (2010), "Legal regulation of vocational training retraining and advanced training of employees in enterprises in terms of market economy", Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Lugansk, Ukraine.

3. Stavtseva, A.I. (1974), *Pravovye voprosy pereraspredeleniya trudovyh resursov* [Legal issues of redistribution of labour resources], Yuridicheskaya literatura, Moscow, Russia.

4. Begichev, B.K. and Zaykin, A.D. (1985), *Sovetskoe trudovoe pravo : uchebnik* [Soviet labour law : textbook], Yuridicheskaya literatura, Moscow, Russia.

5. Leviant, F.M. (1966), *Vidy trudovoho dohovora* [Types of labour contract], Yuridicheskaya literatura, Moscow, Russia.

6. Orlovskiy, Yu.P. (1974), *Trud molodezhi v SSSR. Pravovoe issledovanie* [Work of young people in the USSR. Legal research], Nauka, Moscow, Russia.

7. Goncharova, G.S. (1977), Priem, perevody i uvolnenie s raboty [Admission, transfer and dismissal from work], «Vyshcha shkola», Kyiv, Ukraine.

8. Orlovskiy, Yu.P. (1983), *Pravovoe regulirovanie podhotovki i rasstanovki kadrov* [Legal regulation of the training and placement of personnel], Yuridicheskaya literatura, Moscow, Russia.

9. Bryukhina, E.R. and Khudyakova, S.S. (2010), "Law and professional training in modern Russia", *Vestnik Permskoho universiteta. Yuridicheskie nauki*, no. 1, pp. 104-115.

10. "Convention concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources №142", 1975, available at : http ://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_057.

11. "Recommendation concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources №150", 1975, available at : http ://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_092.

12. "On Employment of Population" : Law of Ukraine of July 05,2012 №5067-VI, *Ofitsiynyi visnyk Ukrayiny*, 2012, no. 63, art. 2565.

13. "The procedure for the conclusion of the contract on internship of students of universities and vocational-technical schools in enterprises, institutions and organizations and Standard form of the contract on internship of students of universities and vocational-technical schools in enterprises, institutions and organizations, approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine of January 16, 2013 №20", *Ofitsiynyi visnyk Ukrayiny*, 2013, no. 5, art.163.

14. Report on the Meeting of Experts in Labour Statistics on the Advancement of Employment and Unemployment (28 January – 1 February 2013), Geneva : International Labour Office, 2013.

15. Learning and training for working the knowledge society. Report IV(1) Fourth item on the agenda (91st Session, June 2003), Geneva : International Labour Office, 2003.

16. Supervising your apprentice or trainee, 2013, available at : http ://www.training.nsw.gov.au/forms_documents/apprenticeships_traineeships/supervising_your_app_trainee.pdf.

17. “Employment Relationships Act”, Official Gazette of the Republic of Slovenia, 2002, available at : http ://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_128043.pdf.

18. “Order No. 278 of 28 May 1996 of the Council of Ministers concerning vocational training of young persons and their remuneration”, Dziennik Ustaw, no. 60, 1996, available at : http ://dziennikustaw.gov.pl/D1996060027801.pdf

19. Statistics of work and of the labour force : report for discussion at the Meeting of Experts in Labour Statistics on the Advancement of Employment and Unemployment Statistics (Geneva, 28 January-1 February 2013), Geneva : International Labour Office, 2013.

20. Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development (International Labour Conference, 2008), Geneva : International Labour Office, 2008.