

**Информация для цитирования:**

Новикова Н. В. О соотношении ученического договора и договора об образовании // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2017. Вып. 36. С. 210–221. DOI: 10.17072/1995-4190-2017-36-210-221.

Novikova N. V. O sootnoshenii uchenicheskogo dogovora i dogovora ob obrazovanii [The Relationship between the Apprenticeship Contract and the Educational Contract]. *Vestnik Permskogo Universiteta. Juridicheskie Nauki* – Perm University Herald. Juridical Sciences. 2017. Issue 36. Pp. 210–221. (In Russ.). DOI: 10.17072/1995-4190-2017-36-210-221.

УДК 347.4

DOI: 10.17072/1995-4190-2017-36-210-221

## О СООТНОШЕНИИ УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА И ДОГОВОРА ОБ ОБРАЗОВАНИИ

**Н. В. Новикова**

Кандидат юридических наук, зав. магистратурой  
Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет  
614990, Россия, г. Пермь, ул. Сибирская, 24  
ORCID: 0000-0002-60152124  
ResearcherID: F-9572-2016  
e-mail: novikova@pspu.ru

**Введение:** статья посвящена анализу соотношения договора об образовании и ученического договора как институтов разной отраслевой принадлежности. В настоящее время российское законодательство об образовании динамично развивается, закрепляется для всех отраслей права единый понятийный аппарат. В федеральном законе об образовании введено понятие договора об образовании и установлены требования к его содержанию. Трудовое законодательство России в части подготовки и дополнительного профессионального образования работников не всегда соответствует этим изменениям. В частности, не совсем понятно, что понимается под ученическим договором и является ли он разновидностью договора об образовании. Поднимается также проблема отсутствия в трудовом праве четкой классификации договоров, связанных с реализацией права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Работник реализует это право не только тогда, когда впервые получает специальность, квалификацию у конкретного работодателя по ученическому договору. Но и тогда, когда учится в образовательной организации, повышает квалификацию, проходит переподготовку. При этом не совсем ясно, какой договор должен быть заключен: ученический или иной. **Цель:** доказать необходимость гармонизации трудового и образовательного законодательства, внести соответствующие изменения в ТК РФ. При этом ведущая роль остается за образовательным законодательством. В связи с этим родовым понятием будет являться договор об образовании, видовым – ученический договор. **Методы:** основным методом исследования являлся метод сравнения и описания. Применялись частнонаучные методы: юридико-догматический и метод толкования правовых норм. **Результаты:** анализ практики применения и научного комментирования положений ТК РФ об ученичестве показал необходимость изменения названия и содержания главы 32. Договоры об образовании, заключенные между работником и работодателем, могут делиться в зависимости от целей и видов обучения. **Выводы:** задача трудового права заключается в обосновании необходимости изменений в ТК РФ, дальнейшем анализе практики реализации положений законодательства о реализации работниками права на подготовку, дополнительное профессиональное образование.

Ключевые слова: ученический договор; договор об образовании; подготовка и дополнительное профессиональное образование работника; право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование

**Information for citation:**

Novikova N. V. O sootnoshenii uchenicheskogo dogovora i dogovora ob obrazovanii [The Relationship between the Apprenticeship Contract and the Educational Contract]. *Vestnik Permskogo Universiteta. Juridicheskie Nauki* – Perm University Herald. Juridical Sciences. 2017. Issue 36. Pp. 210–221. (In Russ.). DOI: 10.17072/1995-4190-2017-36-210-221.

UDC 347.4

DOI: 10.17072/1995-4190-2017-36-210-221

## THE RELATIONSHIP BETWEEN THE APPRENTICESHIP CONTRACT AND THE EDUCATIONAL CONTRACT

**N. V. Novikova**

Perm State Humanitarian Pedagogical University  
24, Sibirskaya st., Perm, 614990, Russia  
ORCID: 0000-0002-60152124  
ResearcherID: F-9572-2016  
e-mail: novikova@pspu.ru

**Introduction:** the paper analyzes the relationship of the educational contract and the apprenticeship contract in Russian law as the institutions (concepts) belonging to different fields of knowledge. At present, Russian legislation on education is dynamically developing, with a unified single conceptual terminology framework being established for all areas of law. Federal Law on Education introduced the concept of an educational contract as well as specified requirements for its content. However, the labor legislation of Russia does not always comply with the changes in the part concerning training and continuing professional education of employees. In particular, it is not clear what the apprenticeship contract is and if it is a kind of the educational contract. The paper also discusses the lack of a clear classification of contracts in labor law associated with the implementation of workers' right to training and continuing professional education. Employees enjoy the right not only when they enter their first profession and qualification working for a particular employer under an apprenticeship contract, but also when they study in an educational organization and improve their skills and retrain. It is not entirely clear what kind of a contract should be concluded: the apprenticeship contract or another one. **Purpose:** to prove the necessity of the harmonization of labor and education legislation and make appropriate changes in the Labor Code. Since education legislation is considered to have the leading role, the educational contract will be the generic term, and the apprenticeship contract will be the superordinate term. **Methods:** the main method of the research is the comparative and descriptive approach. Some specific scientific methods used include the legal-dogmatic and law of the court methods. **Results:** the analysis of the application of the Labor Code regulations on apprenticeship and of the scientific comment shows the need to change the title and content of Chapter 32 of that Code. Educational contracts concluded between an employee and an employer can be differentiated depending on the purposes and types of education. **Conclusions:** the scientific objective of labor law is to justify the necessity of changes in the Labor Code, and to provide further analysis of the application of the legal provisions on implementation of workers' rights to training and continuing professional education.

Keywords: apprenticeship contract; educational contract; training and continuing professional education; worker's right to training and continuing professional education



**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE APPRENTICESHIP CONTRACT  
AND THE EDUCATIONAL CONTRACT**

**N. V. Novikova**

Perm State Humanitarian Pedagogical University  
24, Sibirskaya st., Perm, 614990, Russia  
**ORCID:** 0000-0002-60152124  
**ResearcherID:** F-9572-2016  
e-mail: novikova@pspu.ru

**Introduction:** the paper analyzes the relationship of the educational contract and the apprenticeship contract in Russian law as the institutions (concepts) belonging to different fields of knowledge. At present, Russian legislation on education is dynamically developing, with a unified single conceptual terminology framework being established for all areas of law. Federal Law on Education introduced the concept of an educational contract as well as specified requirements for its content. However, the labor legislation of Russia does not always comply with the changes in the part concerning training and continuing professional education of employees. In particular, it is not clear what the apprenticeship contract is and if it is a kind of the educational contract. The paper also discusses the lack of a clear classification of contracts in labor law associated with the implementation of workers' right to training and continuing professional education. Employees enjoy the right not only when they enter their first profession and qualification working for a particular employer under an apprenticeship contract, but also when they study in an educational organization and improve their skills and retrain. It is not entirely clear what kind of a contract should be concluded: the apprenticeship contract or another one. **Purpose:** to prove the necessity of the harmonization of labor and education legislation and make appropriate changes in the Labor Code. Since education legislation is considered to have the leading role, the educational contract will be the generic term, and the apprenticeship contract will be the superordinate term. **Methods:** the main method of the research is the comparative and descriptive approach. Some specific scientific methods used include the legal-dogmatic and law of the court methods. **Results:** the analysis of the application of the Labor Code regulations on apprenticeship and of the scientific comment shows the need to change the title and content of Chapter 32 of that Code. Educational contracts concluded between an employee and an employer can be differentiated depending on the purposes and types of education. **Conclusions:** the scientific objective of labor law is to justify the necessity of changes in the Labor Code, and to provide further analysis of the application of the legal provisions on implementation of workers' rights to training and continuing professional education.

Keywords: apprenticeship contract; educational contract; training and continuing professional education; worker's right to training and continuing professional education

**Введение**

Разработка теории договора всегда занимала одно из центральных мест в науке трудового права, несмотря на то, что конструкция договора наиболее широко используется и изучается в гражданском праве [1, с. 13]. Это направление исследований связано с такими вопросами, как понятие трудового договора, его соотношение с другими договорами о труде как внутри отрасли (например, коллективный договор, соглашения), так и в других отраслях современной доктрины права (гражданского и административного); об особенностях и правовой природе ученического договора, его соотношении с договорами о повышении квалификации, о профессиональной переподготовке. Своего рода обобщением дискуссий о договоре стала последняя монография

профессора Л. Ю. Бугрова «Трудовой договор в России и за рубежом». В ней ученый предложил разделить все договоры о труде условно на два вида: договоры о труде (службе) основного ряда и смежные с ними договоры (коллективные договоры, соглашения, ученический договор, договоры о полной материальной ответственности) [3, с. 157]. Однако в контексте настоящей статьи наибольший интерес вызывает отношение ученого к проблеме соотношения ученического договора и трудового договора, а также родовидовой его характеристике. В частности, он отмечает, что ученические договоры можно оценивать в качестве особого класса трудовых договоров и что соответствующие договоры должны получить особое (но все-таки смежное с трудовыми договорами) правовое регулирова-

**Information in Russian**

**О СООТНОШЕНИИ УЧЕНИЧЕСКОГО ДОГОВОРА  
И ДОГОВОРА ОБ ОБРАЗОВАНИИ**

**Н. В. Новикова**

Кандидат юридических наук, зав. магистратурой  
Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет  
614990, Россия, г. Пермь, ул. Сибирская, 24  
**ORCID:** 0000-0002-60152124  
**ResearcherID:** F-9572-2016  
e-mail: novikova@pspu.ru

**Введение:** статья посвящена анализу соотношения договора об образовании и ученического договора как институтов разной отраслевой принадлежности. В настоящее время российское законодательство об образовании динамично развивается, закрепляется для всех отраслей права единый понятийный аппарат. В федеральном законе об образовании введено понятие договора об образовании и установлены требования к его содержанию. Трудовое законодательство России в части подготовки и дополнительного профессионального образования работников не всегда соответствует этим изменениям. В частности, не совсем понятно, что понимается под ученическим договором и является ли он разновидностью договора об образовании. Поднимается также проблема отсутствия в трудовом праве четкой классификации договоров, связанных с реализацией права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Работник реализует это право не только тогда, когда впервые получает специальность, квалификацию у конкретного работодателя по ученическому договору. Но и тогда, когда учится в образовательной организации, повышает квалификацию, проходит переподготовку. При этом не совсем ясно, какой договор должен быть заключен: ученический или иной. **Цель:** доказать необходимость гармонизации трудового и образовательного законодательства, внести соответствующие изменения в ТК РФ. При этом ведущая роль остается за образовательным законодательством. В связи с этим родовым понятием будет являться договор об образовании, видовым – ученический договор. **Методы:** основным методом исследования являлся метод сравнения и описания. Применялись частнонаучные методы: юридико-догматический и метод толкования правовых норм. **Результаты:** анализ практики применения и научного комментирования положений ТК РФ об ученичестве показал необходимость изменения названия и содержания главы 32. Договоры об образовании, заключенные между работником и работодателем, могут делиться в зависимости от целей и видов обучения. **Выводы:** задача науки трудового права заключается в обосновании необходимости изменений в ТК РФ, дальнейшем анализе практики реализации положений законодательства о реализации работниками права на подготовку, дополнительное профессиональное образование.

Ключевые слова: ученический договор; договор об образовании; подготовка и дополнительное профессиональное образование работника; право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование

**Introduction**

The development of contract theory has always taken the central place in the science of labor law, although the construction of contract is most widely used and studied by civil law [1, p. 13]. This line of research is related to such issues as the concept of the employment contract, its relationship with other labor contracts both within the branch (for example, collective bargaining agreements), and in other branches of the modern law doctrine (civil and administrative); the features and the legal nature of the apprenticeship contract, its relationship with the contract of advanced training and vocational retraining. The final monograph by professor L. Yu. Bugrov "Employment Contract in Russia and Abroad" became a certain type of generaliza-

tion of the discussions about the contract. In the study, the scholar suggests dividing all of the labor contracts conditionally into two kinds: labor (service) contracts of the main series and adjacent contracts (collective bargaining agreements, apprenticeship contract, contracts providing for full material liability) [3, p. 157]. However, in the context of this article the greatest interest is caused by the scholar's attitude to the issue of the relationship between the apprenticeship contract and the employment contract, and also to its genus-species characteristics. In particular, the scholar notes that the apprenticeship contract can be assessed as a special class of employment contracts and that the relevant contracts should receive a special (but still adjacent to the employment contracts) legal regulation.



ние. Кроме того, в монографии содержится принципиальная критика расширительного толкования ученического договора, когда соответствующее понятие применяют к любым договорам, вытекающим из ст. 197 ТК РФ: о профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, обучении новым профессиям и специальностям [3, с. 163].

#### Определение ученического договора

В науке трудового права много лет подряд ведется дискуссия по поводу понятия «ученический договор». Эта дискуссия вызвана, прежде всего, неопределенностью законодательства о труде в части регулирования отношений, которые возникают между работодателем и работником, в том числе будущим, в связи с получением им первичных профессиональных знаний, навыков и опыта, а также отношений по повышению квалификации, переподготовке либо непосредственно у работодателя, либо в образовательной организации. В комплексе эти отношения именовались в доктринальных источниках как образовательно-трудовые, ученическо-трудовые, поскольку профессиональные знания и опыт приобретались в процессе трудовой деятельности. Не было сомнений у ученых в том, что такие отношения всегда носили договорный характер. Однако по вопросу, каким договором или договорами они регулировались, единства не состоялось.

В первые годы советской власти ученичество как организационная модель подготовки кадров для нужд работодателя не нашло своего закрепления на уровне кодифицированного акта. КЗоТ РСФСР 1918 г. не регулировал такого рода отношения, хотя существовала практика принудительного обучения всех лиц в возрасте от 18 до 40 лет на заводских вечерних курсах с целью обеспечения рабочими кадрами предприятия в условиях гражданской войны и становления молодого государства. Затем государством принимались меры по ученичеству молодежи с последующим трудоустройством в счет брони как средство борьбы с безработицей. По сути, в это время зарождалась система плановой подготовки кадров для нужд государства. КЗоТ РСФСР 1922 г. включил в себя главу XII «Об ученичестве». Учениками назывались лица, состоящие в школах ученичества, учебных бригадах и мастерских, а также проходящие индивидуальное обучение в процессе производства под руководством квалифицированных рабочих (ст. 121 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Понятие же ученического договора в законе отсутствовало. Начиная примерно с 40-х гг. XX века стали четко проследиваться две формы плановой подготовки кадров для нужд предприятий: в учебных заведениях

(училищах) и непосредственно у работодателей. Вероятно, с этим связано появление гарантий для лиц, совмещающих труд и обучение. Так, КЗоТ РСФСР 1971 г. исключил нормы об ученичестве, но предусматривал ряд льгот, для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением внутри организаций в пределах рабочего времени и в учебных заведениях без отрыва от производства. Можно сказать, что оба акта предопределили появление сначала в юридической литературе, а затем и в трудовом законодательстве термина «ученический договор». Новой вехой в развитии исследуемого понятия стал ТК РФ, введенный в действие с 1 февраля 2002 г. В IX разделе, о подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников, появилась глава 32 «Ученический договор», в которой раскрывается содержание такого договора, но снова не дается его определение. В связи с тем, что ни до, ни после принятия ТК РФ не было определенности ученического договора, наука трудового права попыталась восполнить пробел, опираясь на сущность ученических отношений, их отраслевую принадлежность, содержание действовавших нормативных правовых актов, практику организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров.

Анализ многочисленных доктринальных определений ученического договора, которые имелись в отечественной научной литературе до ТК РФ, позволяет сделать вывод, что все определения похожи. Отличия были только в объеме понятия, расширяемого за счет описания обязанностей работодателя и ученика (работника) и целью обучения. Так, К. Н. Гусов определял ученический договор как соглашение, по которому ученик обязуется в течение обусловленного срока овладеть специальностью (квалификацией) посредством участия в трудовых процессах предприятия и теоретических занятий и после успешного завершения подготовки работать в данном предприятии, а предприятие обязуется организовать подготовку и после обучения обеспечить ученика работой по его специальности (квалификации). При этом ученый разделял между собой ученический договор, договор о повышении квалификации и договор о переподготовке, поскольку цели обучения при этом разные. Ю. П. Орловский рассматривал ученический договор как соглашение между учеником и предприятием, в соответствии с которым ученик обязан был овладеть специальностью. В. Н. Артемова определяла ученический договор как соглашение, в силу которого работник должен был с отрывом или без отрыва от работы овладеть дополнительными знаниями и навыками по основной или смежной специальности.

In addition, the monograph offers fundamental criticism of the broad interpretation of the apprenticeship contract when the corresponding concept is applied to any agreements based on Article 197 of the Labor Code of the Russian Federation: contracts on professional training, advanced training, occupational retraining, training new professions and specialties [3, p. 163].

#### The Definition of the Apprenticeship Contract

The concept of the apprenticeship contract has been debated in the area of labor law for many years. This discussion is caused primarily by the uncertainty of labor legislation regarding regulation of relations between employers and employees, including the future relations. It is connected with obtaining primary professional knowledge, skills and experience by an employee, as well as the relations on the advanced training, either on-the-job training or school-based training. All these relationships in doctrinal sources were called educational-labor, apprenticeship-labor because professional knowledge and experience were obtained in the process of labor activity. Scholars had no doubts that such relations were always of a contractual nature. However, there was no agreement of opinion on by what kind of contract they were regulated.

In the first years of the Soviet state, apprenticeship as an organizational model of training for the needs of the employer was not enshrined as a codified act. The Labor Code of the RSFSR adopted in 1918 did not regulate this kind of relationship, although there was a practice of compulsory training of all persons aged from 18 to 40 at factory evening courses to provide skilled personnel for enterprises in the conditions of civil war and the formation of the young state. Then government took measures on training of the youth with subsequent employment at the expense of work place reservation as a means of combating unemployment. In fact, at that time the system of planned training for the needs of the state began to develop. The Labor Code of 1922 included Chapter XII "On Apprenticeship". Apprentices were called the persons who studied in apprenticeship schools, training brigades and workshops, and also undergoing individual training in the production process under the guidance of qualified workers (Art. 121 of the Labor Code of the RSFSR 1922). The concept of the apprenticeship contract in the law was absent. Starting approximately from the 1940's the two forms of the planned training for the needs of enterprises at training centers (schools)

and directly at employers became clear. Perhaps, it was related to the guarantees for persons who combined work and learning. For example, the Labor Code of the RSFSR in 1971 excluded the rules about training, but provided a number of benefits for the workers and office employees who combine work-based learning and off-the-job training in schools. It can be assumed that both acts predetermined the appearance of the term "apprenticeship contract" first in the legal literature, and later in the labor legislation. A new milestone in the development of the concept became the Labor Code, which was introduced on February 1, 2002. In Section IX related to training, retraining and advanced training of workers, there appeared Chapter 32 "Apprenticeship Contract", which explained the content of the contract, but again there was no definition of it. In connection with that, both before and after the adoption of the Labor Code, there was no certainty concerning the apprenticeship contract. The science of labor law has tried to fill the gap based on the nature of apprenticeship relations, their branch affiliation, the content of current legislature, the practice in vocational training, retraining and advanced training.

An analysis of numerous doctrinal definitions of the apprenticeship contract that had existed in the domestic scientific literature before the Labor Code came into force allows us to conclude that all the definitions were similar. The differences were only in the scope of the concept that was expanded by the description of the duties of the employer and the student (employee) and for training purposes. For example, K. N. Gusov defined an apprenticeship contract as an agreement whereby the apprentice shall master the specialty (qualification) within the agreed period of time through work-based learning and theoretical studies. Upon successful completion of the training they should work for the enterprise. The enterprise is obliged to arrange apprenticeship and to provide the apprentice with a job according to their specialty (qualification) after the training. At the same time, the scholar differentiated between the apprenticeship contract, the contract of advanced training and retraining contract, since their training objectives are different. Yu. P. Orlovsky considered the apprenticeship contract as an agreement between the student and the company, according to which the apprentice had to master the specialty. V. N. Artemova determined the apprenticeship contract as an agreement by virtue of which the employee (student) should acquire additional skills and knowledge of the main or related specialty via on-the-job training or off-the-job training.



После принятия ТК РФ попытки дать определение ученического договора не прекратились, но стала преобладать позиция широкого толкования ученического договора. Например, В. Г. Глебов считает ученическим договором соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации ученика. Е. Р. Брюхина, проанализировав доктринальные определения, нормы ТК РФ и практику реализации ученических отношений, предложила следующую формулировку: «Ученический договор – это соглашение между учеником и работодателем, по которому ученик обязуется в течение обусловленного сторонами срока освоить *новую профессию, специальность, квалификацию*, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором, а в случае ненадлежащего исполнения условий договора понести ответственность, установленную нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами, а работодатель обязуется организовать профессиональное обучение (подготовку, переподготовку) ученика в соответствии с нормами трудового законодательства и условиями коллективного договора или соглашения, своевременно и в полном объеме выплачивать ученическое вознаграждение, включающее в себя стипендию и оплату работы, выполняемой учеником на практических занятиях по заданию работодателя» [7, с. 135–137]. Вряд ли это определение ученического договора можно считать удачным в силу его громоздкости, но если проанализировать содержание главы 32 об ученичестве в составе всего раздела о подготовке и дополнительном профессиональном образовании, то становится понятной попытка автора охватить этим договором также несколько видов обучения, в частности подготовку и переподготовку, в связи с общим признаком – новизна (первичность) получаемой квалификации или специальности. Точка в этом вопросе еще не поставлена, ученым следует продолжить работать над формулировкой, поскольку от этого зависит последнее решение вопроса о соотношении ученического договора с иными договорами, которые опосредуют отношения по получению работником образования как у работодателя, так и в образовательных организациях.

#### Дискуссии о соотношении ученического договора с иными договорами

В связи с тем, что, находясь в трудовых отношениях, работник может получать профессиональное образование, повышать свой образо-

вательный уровень и совершенствовать профессиональную квалификацию с отрывом или без отрыва от работы в различных формах (очная, заочная, очно-заочная и др.), но реализовать эти возможности он может только путем заключения договора с работодателем, в науке появилось предложение использовать одно родовое (общее) понятие – «соглашение об обучении». Видами соглашения об обучении виделись ученический договор, договор о повышении квалификации, договор о стажировке [7, с. 129]. При этом ученический договор, как вид соглашения об обучении, предлагалось делить на два подвиды в зависимости от целей обучения: договор с целью приобретения новой профессии, специальности, квалификации и с целью профессиональной переподготовки с отрывом или без отрыва от работы. В случае отсутствия у работодателя своей учебной базы предлагалось также предусмотреть трехсторонний ученический договор (работник – работодатель – обучающая организация). Тем более, что на практике есть случаи заключения таких договоров. Вместе с тем, ТК РФ такой конструкции ученического договора не предусматривает. Возникает также вопрос об отраслевой принадлежности трехстороннего договора и применении к таким отношениям трудового законодательства. После внесения изменений в ст. 198 ТК РФ (в ред. федеральных законов от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ и от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ) Е. Р. Брюхина отметила, что название статьи 198 перестало отражать свое содержание [2, с. 21]. Думается, что это действительно так, потому что изначально статья 198 ТК РФ была сформулирована следующим образом: «Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы. Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора». Научное сообщество отрицало наличие гражданско-правового элемента при регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений по обучению потенциальных работников, считало необходимым исправить в ТК РФ это недоразумение [3, с. 165]. Не совсем понятным для практики реализации ученических отношений являлось исключение индивидуальных предпринимате-

Since the adoption of the Labor Code there have been some attempts to define the apprenticeship contract. However, its broad interpretation began to dominate. For example, V. G. Glebov considers that apprenticeship contract is an agreement according to which the employer is obliged to organize the training, retraining and advanced training of the apprentice. E. R. Bryukhina analyzed the doctrinal definition, the rules of the Labor Code and the practice of the implementation of apprenticeship relations and proposed the following definition: “An apprenticeship contract is an agreement between the apprentice and the employer, according to which the apprentice shall master a new profession, specialty, qualification, to work under the labor contract at the company for the period established by the apprenticeship contract. In case of breach of the contract terms, the apprentice should be liable according to the norms of the labor legislation, collective bargaining agreements and local regulations. The employer is obliged to arrange vocational training (retraining) for the apprentice in accordance with labor law and terms of the collective bargaining agreement in a timely manner and in full, to pay the apprentice award which includes scholarships and remuneration of work performed by the apprentice on practical trainings as assigned by the employer” [7, pp. 135–137]. It is hardly ever possible to consider this definition of the apprenticeship contract to be a successful one because of its cumbersome. However, if we analyze the content of Chapter 32 about training as a part of the entire section on training and continuing professional education, it becomes clear that the author attempted to comprise a few types of education in such definition of the contract, in particular, training and retraining in connection with the common feature of novelty (primacy) in the obtained qualification or specialty. The line is not drawn in this matter and scholar lawyers should continue to develop the definition, since it affects the subsequent decision about the relationship between the apprenticeship contract and other contracts that mediate the relationship of obtaining education by the employee both at work and in schools.

#### Discussions about the Relationship between the Apprenticeship Contract and Other Contracts

Having entered an employment relationship, employees may receive vocational education, improve their level of education and professional

qualification on on-the-job and off-the-job training (full-time, extramural, part-time and others). But it is possible to realize these opportunities only by concluding a contract with the employer. Due to this fact, scientists proposed to use one generic (general) concept of the “training contract”.

The types of contract suggested were as follows: an apprenticeship contract, contract of advanced training and internship contract [7, p. 129]. At the same time, the apprenticeship contract, as a kind of an agreement on training was suggested to be divided into two types, depending on the training objectives: a contract with the purpose to acquire a new profession, specialty, qualification and a contract with the purpose to retrain while working or not. In case of the absence of the employer’s own training center, it was also suggested to provide a trilateral apprenticeship contract (employee-employer-training school). All the more so because in practice there have been cases of concluding such contracts. However, the Labor Code does not provide for such concept as the apprenticeship contract. There is also the question of the branch affiliation of the trilateral contract and application of labor legislation to such relations. After changes were made to Article 198 of the Labor Code (as amended by Federal Law of 30.06.2006 No. 90-FZ and 02.07.2013 No. 185-FZ), E. R. Bryukhina noted that the title of Article 198 failed to reflect its content [2, p. 21]. It seems that this is indeed true, because initially Article 198 of the RF Labor Code was formulated as follows: “An employer has the right to conclude an apprenticeship contract for vocational training with a job applicant and an apprenticeship contract for on-the-job retraining with an employee. The apprenticeship contract with a person seeking employment is a civil contract and is regulated by civil legislation and other acts containing norms of civil law. The apprenticeship contract with an employee of this organization is an addition to the labor contract and is regulated by labor legislation and other acts containing norms of the labor contract”. The scientific community denied the existence of the civil legal element in the regulation of labor relations and closely associated with them relations on training of potential employees, considering it necessary to amend this misconception in the Labor Code [3, p. 165]. The exclusion of individual entrepreneurs from the number of persons who have the right to conclude an apprenticeship contract with employees was not entirely



лей из числа лиц, которые вправе заключать с работниками ученический договор. Открытым оставался также вопрос о том, каким договором должны регулироваться отношения по повышению квалификации работников, если в ст. 198 ТК РФ упоминалось лишь о профессиональном обучении и переобучении. С 2001 года статья 198 ТК РФ трижды претерпела изменения в результате критических замечаний ученых к видам обучения, охватываемым ученическим договором; отнесение его к гражданско-правовой сфере, если ученический договор заключался с будущим (потенциальным) работником; соотношения ученического договора с трудовым договором. Действующая редакция ст. 198 ТК РФ изложена следующим образом: «Работодатель – юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору». Очевидно, что и в этом варианте, когда термины «профессиональное обучение» и «переподготовка» заменены на «образование», до конца не сняты смысловые значения термина ученического договора при анализе содержания всего раздела IX ТК РФ о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников.

В связи с тем, что законодатель изменил содержание ст. 198 ТК РФ, но не изменил иных положений об ученичестве во взаимосвязи со всем институтом подготовки и дополнительного образования, возникло множество дополнительных вопросов:

1. Является ли ученический договор после отмеченных изменений в ТК РФ, вопреки критике Л. Ю. Бугрова, родовым понятием (типом договора), а другие договоры о каком-либо виде образовании работника будут его разновидностью (например, договор о профессиональном обучении, о повышении квалификации, о переподготовке)?

2. Может быть, ученический договор является самостоятельным концептом (типом) без деления на виды?

3. Или же ученический договор – это вид какого-то другого договора, возможно, даже трудового?

4. Как соотносится ученический договор с договором, упоминаемым в ч. 2 ст. 197 ТК РФ, которая установила, что право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем?

Вопросы продолжают множиться и в связи с тем, что в России был принят Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон об образовании)<sup>1</sup>, который ввел понятие, уровни и виды образования, виды образовательных программ, а также включил термин «договор об образовании» и установил требования к его содержанию. В частности, образование, в соответствии с п. 2 ст. 10, подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации образования в течение всей жизни (непрерывное образование). Договором об образовании опосредуются все виды образования, за исключением образования, получаемого за счет бюджетных средств. При этом профессиональное образование (среднее профессиональное, высшее профессиональное и подготовка кадров высшей школы) граждане могут получить только в государственных или частных образовательных организациях, а профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) – в профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного профессионального образования и у работодателей. Работодатели (юридические лица любой организационно-правовой формы и индивидуальные предприниматели), а также индивидуальные предприниматели, в соответствии с Федеральным законом об образовании, наделены правом вести образовательную деятельность по некоторым видам образовательных программ при наличии лицензии и специализированного структурного подразделения, а также учреждать частные образовательные организации. Однако ТК РФ не воспроизводит такого термина, как «договор об образовании», а Федеральный закон об образовании не упоминает об ученическом договоре. Полагаем, что отсутствие определения ученического договора в ТК РФ является недостатком, который, следуя классификации С. Ю. Головиной, относится к расширительному нормативному определению понятий [4, с. 20]. Расширительное нормативное определение понятия «ученический договор» порождает вышеуказанные дискуссии и вопросы, на которые пока нет однозначных ответов.

<sup>1</sup> Об образовании в Российской Федерации: Федер. закон Рос. Федерации от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Рос. газета. 2012. № 303.

understandable for the practice of implementing apprenticeship relations. The question of what contract should govern the relationship on improving the skills of workers remained open providing in Article 198 of the Labor Code are mentioned only vocational training and retraining. Since 2001, Article 198 of the Labor Code has been amended three times, as a result of the scholars' criticisms of the types of training included in the apprenticeship contract, its reference to civil law in case the apprenticeship contract is signed with a job-seeker (potential worker); the relationship between the apprenticeship contract and the employment contract. The current version of Article 198 of the Labor Code is set out as follows: "An employer, a legal entity (organization) is entitled to conclude an apprenticeship contract for education with a job-seeker or an employee providing on-the-job training or off-the-job training. The apprenticeship contract with an employee of this organization is an addition to the labor contract". It is obvious that in this variant, when the terms "vocational training" and "retraining" are replaced by "education", the semantic meanings of the term "apprenticeship contract" have not been completely removed in the analysis of the content of all Part IX of the Labor Code of the Russian Federation on training and continuing professional education of employees.

Due to the fact that the legislators have changed the content of Article 198 of the Labor Code of the Russian Federation, but have not amended any other provisions on apprenticeship in connection with all the institute of training and continuing education, a number of additional questions arose as follows:

1) Is the apprenticeship contract, after these changes in the Labor Code, despite the criticism of L. Yu. Bugrov, the generic term (contract type), and other contracts on any form of education of employees are subordinate kinds (for example, a contract on vocational training, advanced training, retraining)?

2) Maybe the apprenticeship contract is an autonomous concept without division into any types?

3) Is the apprenticeship a kind of some other contract, perhaps even labor contract?

4) How does the labor contract relate to the contract referred in Part 2 of Article 197 of the Labor Code, which establishes that the right of an employee to training and continuing professional edu-

cation is implemented by the conclusion of a contract between the employee and the employer?

Questions continue to multiply in a view of the fact that in Russia there was adopted the Federal Law No. 273-FZ dated 29.12.2012 "On Education in the Russian Federation" (hereinafter – the Federal Law "On Education")<sup>1</sup>. The law introduced the concept of levels and types of education, types of educational programs, and also included the term "educational contract" and established requirements for its content. In particular, education in accordance with paragraph 2 of Article 10 is divided into general education, vocational education, continuing education and vocational training, providing the feasibility of education throughout life (the Long Life Learning principle). The educational contract mediates all kinds of education, with the exception of education provided by the budget. At the same time, vocational education (secondary vocational, higher vocational and advanced training of higher school staff) can be only obtained in public or private educational organizations, whereas professional training and continuing professional education (advanced training and vocational retraining) are provided by professional training centers, organizations of continuing professional education and by the employers. Employers (legal entities of any organizational-legal form and individual entrepreneurs), as well as individual entrepreneurs in accordance with the Federal Law "On Education" are entitled to conduct training activities on certain types of programs provided they have a relevant license and specialized structural training department, as well as to establish private educational institutions. However, the Labor Code does not have such a term as "educational contract" and the Federal Law "On Education" law does not mention the apprenticeship contract. We believe that the absence of a definition of the apprenticeship contract in the Labor Code is a disadvantage which, following to the classification of S. Yu. Golovina, refers to a broad normative interpretation of the concepts [4, p. 20]. A broad normative interpretation of the concept of "apprenticeship contract" gives rise to the above mentioned discussions and questions, which have no simple answer.

<sup>1</sup> On Education in the Russian Federation: Federal Law of December 29, 2012 No. 273-FZ (as amended of 03.07.2016). Rossiyskaya gazeta – Russian Gazette. 2012. No. 303. 31.12.2012.



На наш взгляд, отмеченные теоретические проблемы определения ученического договора и его соотношения с иными договорами обусловлены следующими причинами:

1. Внесение существенных изменений в образовательное законодательство в связи с принятием Федерального закона об образовании, которые имеют значение для трудового права в части определения понятийного аппарата. В частности, сформулированы и разграничены между собой такие понятия, как «образование» и «обучение»; приведена классификация уровней образования и видов образовательных программ; введен термин «договор об образовании» и установлены обязательные требования к его содержанию; определены субъекты образовательной деятельности. Трудовое право должно опираться на данный понятийный аппарат и использовать его именно в том смысловом значении, которое дано Федеральным законом об образовании, а не наоборот.

2. Отсутствие синхронности в изменении норм различной отраслевой принадлежности (в частности, трудового и образовательного законодательства).

3. Разные характеристики в имеющейся научной литературе родовидовых связей между институтами трудового права, касающихся обеспечения права работника на подготовку и на дополнительное профессиональное образование. Как уже было проанализировано выше, ученический договор рассматривался то как вид трудового договора, то как родовое понятие по отношению к договорам на подготовку, повышение квалификации и переподготовку, то как один из видов соглашения об обучении. Ни разу при этом не определялась его характеристика с точки зрения соответствия образовательному законодательству. В связи с этим видится четвертая причина недостатков в понимании ученического договора.

4. Недостаточное внимание ученых к межотраслевому подходу в исследовании вопросов об ученичестве.

5. Не совсем обоснованная сдержанность в обновлении понятийного аппарата института подготовки и дополнительного профессионального образования и его неполного соответствия образовательному законодательству.

#### Зарубежный опыт ученического договора

Необходимо отметить, что в зарубежных публикациях, посвященных вопросам подготовки кадров и обучения у работодателя, нет четких границ между профессиональным образованием и обучением в рамках ученического договора. Под ученическим договором понимается

документ, заключенный с обучающимся для получения профессиональных навыков на конкретном рабочем месте при содействии супервизора (наставника). В договоре (контракте) закрепляются цели, содержание, сроки обучения и даже могут быть установлены критерии оценки результатов. При этом ученик сам определяет цели обучения, имеющиеся у него препятствия. В статье 199 ТК РФ сформулированы исключительно формальные юридические условия ученического договора. За рубежом ученический договор отражает процесс профессионального развития человека. Авторы отмечают, что в этом случае повышается мотивация ученика, его успеваемость, развивается более высокий уровень личной ответственности за результаты обучения [8; 9, p. 1048], процесс обучения становится более эффективным, а квалификация более высокой [10]. Интересен опыт американских юридических фирм, в которые на время каникул по ученическому договору принимаются студенты вторых и последующих курсов для получения первоначального профессионального опыта [11]. Эта своеобразная профессиональная проба позволяет как самому студенту определиться с тем, какие ему необходимо получить дополнительные знания, навыки, если он останется в профессии, так и работодателю подобрать для себя нового сотрудника, которому по окончании учебного заведения будет предложено постоянное трудоустройство. Таким образом, за рубежом назначение и содержание ученического договора шире, чем в России, а граница между образованием и ученичеством не категорична. Думается, что это правильный подход.

В странах ближнего зарубежья ситуация с ученическим договором также является неопределенной. Так, в ТК Республики Беларусь<sup>1</sup> содержится глава «Совмещение работы с получением образования», которая содержит, в основном, гарантии для работников, которые поступают и учатся в образовательных организациях в заочной или в вечерней форме. В статье 220/1, так же как и в России, закрепляется право работодателя (в Белоруссии – нанимателя) определять необходимость подготовки и переподготовки работников. Условия подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки определяются законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. Понятия и условий ученического договора в Республике Беларусь не содержится.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республ и ки Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З. URL: <http://www.pravo.by> (дата обращения: 25.01.2017).

In our view, the marked theoretical problems of defining the apprenticeship contract and its relationship with other contracts are caused by the following reasons:

1) Making significant changes in legislation on education in connection with the adoption of the Federal Law “On Education”, which are relevant for labor law with regard to the definition of the conceptual apparatus. In particular, such concepts as “education” and “training” are formulated and differentiated; levels of education and types of educational programs are classified; the term “educational contract” is introduced and mandatory requirements for its content are established; the subjects of educational activity are defined. Labor law must be based on this conceptual framework and use it exactly in the semantic meaning given by the Federal Law “On Education”, and not vice versa.

2) The lack of synchronicity in changing the rules of different branches of law (in particular, labor and education legislation);

3) Different characteristics in the available scientific literature about genus-species relations between the institutions of the labor law that relate to the employee’s right to training and continuing professional education. As it was already analyzed above, the apprenticeship contract was considered either a form of the employment contract, or a generic term in relation to training, advanced training and retraining contracts, or one of the kinds of training contracts. No characteristics of its relevance to educational legislation were considered. In this connection, we can see the fourth reason for the lack in the understanding of the apprenticeship contract.

4) The lack of scientific attention to the interdisciplinary approach to the study of apprenticeship training.

5) There is an unreasonable restraint in the upgrading of the conceptual apparatus of the training and additional vocational training system and its incomplete compliance with educational legislation.

#### Foreign Experience of the Apprenticeship Contract

It is necessary to note that in foreign publications devoted to training and vocational training at the employer, there are no clear boundaries between vocational education and the apprenticeship scheme. The apprenticeship contract is understood

as the contract concluded with an apprentice for acquiring professional skills at a particular workplace with the assistance of a supervisor (tutor). The agreement (contract) sets out the objectives, content, training time and, possibly, the results assessment criteria. At the same time, the apprentice him/herself defines the training objectives and existing obstacles. Article 199 of the Labor Code formulates solely formal legal terms of the apprenticeship contract. Abroad an apprenticeship contract reflects the process of a person’s professional development. The authors note that in this case, it increases the motivation of an apprentice, his / her academic progress and develops a higher level of personal responsibility for training outcomes [8; 9, p. 1048], the training process becomes more efficient, and qualification improves [10]. The experience of the American law firms is of interest here [11]. They offer the apprenticeship contract to students of the second and senior years of study for initial professional experience during holidays. This kind of professional test allows the student to determine what additional knowledge he/she needs to gain, what skills he needs if he / she stays in the profession. At the same time, it gives the employer an opportunity to choose a new employee, to whom permanent employment will be offered upon graduation from the university. Thus, the aim and content of the apprenticeship contract abroad is wider than in Russia, and there is no strict boundary between education and apprenticeship. It seems to be the right approach.

In neighboring countries, the situation with the apprenticeship contract is also uncertain. For example, in the Labor Code of the Republic of Belarus<sup>1</sup> there is a chapter “Combining work with education”, which mainly includes guarantees for workers who enter extramural and evening forms of studying. Article 220/1, as well as in Russia, establishes the right of the employer (in Belarus – the hirer) to determine the necessity of training and retraining of the workers. The terms of training, retraining, professional development and internship are determined by law, collective agreement and the employment contract. The terms and conditions of the apprenticeship contract are not specified in Belarus.

<sup>1</sup> Labor Code of the Republic of Belarus: Code of the Republic of Belarus of July 26, 1999 No. 296-Z. Available at: <http://www.pravo.by> (accessed 25.01.2017).



Трудовой кодекс Кыргызской Республики<sup>1</sup> практически полностью совпадает с ТК РФ в устаревшей редакции. Отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя входят в предмет трудового права. Эти отношения регулируются трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и дополнительными к трудовым договорам. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы (ст. 198).

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан<sup>2</sup>, отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации входят в предмет трудового права, но в более широком значении, а не исключительно у данного работодателя. Так же, как и в других указанных государствах, необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем (п. 1 ст. 118). Но, в отличие от России, Кыргызстана, Белоруссии, работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый): непосредственно в организации (у работодателя); в организациях образования; в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров (п. 2 ст. 118). Существенным отличием ТК Республики Казахстан и ТК РФ является также определение понятийного аппарата института профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (п. 1 ст. 116):

*профессиональная подготовка* – форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;

*переподготовка* – форма профессионального обучения, позволяющего освоить другую профессию или специальность;

*повышение квалификации* – форма профессионального обучения, позволяющая поддержи-

вать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;

*дуальное обучение* – форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающихся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося;

*договор о дуальном обучении* – письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения производственного обучения и практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственной практики;

*договор обучения* – письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Таким образом, в Республике Казахстан отсутствует понятие ученического договора. Соответствующие отношения регулируются договором обучения, требования к которому определены п. 3 ст. 118 ТК РК. Такая конструкция, на наш взгляд, наиболее соответствует практике подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и в России, однако ТК РФ не в полной мере соответствует этой практике, а также не регулирует отношения в случае подготовки, дополнительного профессионального образования работников в образовательных организациях.

#### **О взаимосвязи права на образование и права на труд**

Думается, что дальнейшие поиски ответов в исследуемых вопросах и указанные причины теоретических и практических проблем определения ученического договора и его соотношения с иными договорами должны основываться на признании тесной взаимосвязи права на труд и права на образование, следовательно, на балансе трудового и образовательного законодательства.

На разных этапах развития нашего государства сущность конституционных прав на труд и на образование, отражение их взаимосвязи в текущем законодательстве менялись под влиянием различных политико-экономических тенденций. Право на труд впервые было провозглашено в 1936 г. в Конституции СССР. Оно не просто декларировалось, но и гарантировалось политикой всеобщей занятости. В Конституции Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., вместо прямого текстуального закрепления права на труд

The Labor Code of the Kyrgyz Republic<sup>1</sup> is almost identical to the Labor Code of the Russian Federation in its outdated edition. The relationship of training, retraining and advanced training at the employer are in the scope of labor law. These relationships are governed by labor legislation, collective agreements, contracts, labor contracts and additional agreements to labor contracts. The employer has the right to conclude an apprenticeship contract for vocational training with a job-seeker, and an apprenticeship contract for in-service retraining with its employee (Article 198).

In accordance with Article 1 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan<sup>2</sup>, relationships of training, retraining and advanced training are in the scope of labor law, but in a broader sense, not only at the employer. The same way as in other countries under analysis, the necessity and the amount of training, retraining and advanced training for the operation and development of the organization are determined by the employer (par. 1 of Article 118). However, unlike Russia, Kyrgyzstan and Belarus, the employer organizes training, retraining and advanced training of workers or other persons who are not in the employment relationship (apprentices) as follows: directly at the workplace (at the employer); in educational organizations; in other organizations of vocational training, retraining and advanced training. (par. 2 of Article 118). Another essential difference between the Labor Code of the Republic of Kazakhstan and the Labor Code of the Russian Federation is specifying of the conceptual apparatus of the training, retraining and advanced training (par. 1 of Article 116):

*vocational training* is a form of professional education aimed at personal development for the acquisition of new or changing professional skills required to perform certain types of work;

*retraining* is a form of professional education which allows one to master another profession or specialty;

*advanced training* is a form of professional education that allows one to maintain, expand, deepen and improve previously acquired professional knowledge and skills;

*dual training* is a form of training that combines training in an educational organization with compulsory periods of training and practice at the enterprise with the provision of jobs and compensational payments to the apprentice with equal responsibility of the enterprise, educational organization and the apprentice;

*an agreement on dual training* is a written agreement between the apprentice, the organization that provides a working place (job) for undergoing industrial training and practice, and the educational organization which regulates conditions and procedures for practical training;

*a training contract* is a written agreement between the employer and the apprentice on the conditions of training, retraining and advanced training.

Thus, in the Republic of Kazakhstan there is no concept of the apprenticeship contract. The relevant relations are governed by the training contract, requirements for which are determined by par. 3 of Article 118 of the Labor Code. This design, in our opinion, is the most consistent with the practice of training, retraining and advanced training of employees in Russia. However, the Labor Code does not fully comply with this practice, as well as it does not regulate the relations in the case of training, continuing professional education in educational organizations.

#### **The Interconnection between the Right to Education and the Right to Work**

It seems that the further research analysis of the issues and indicated reasons for the theoretical and practical questions in defining the apprenticeship contract and its relationship with other agreements should be based on the recognition of the close relationship between the right to work and the right to education, therefore, on the balance of labor and education legislation.

At different stages of development of our state, the essence of the constitutional rights to work and education and manifestation of their relationship in the legislation changed under the influence of a variety of political and economic trends. The right to work was first proclaimed in the USSR Constitution of 1936. It was not just declared, but also guaranteed by the full employment policy. The Constitution of the Russian Federation approved by referendum on December 12, 1993 proclaimed freedom of labor instead of the direct textual

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Кыргызской Республики: Кодекс Кыргызской республики от 4 авг. 2004 г. № 106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg> (дата обращения: 31.01.2017).

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан: Кодекс Республики Казахстан от 23 нояб. 2015 г. № 414-V. URL: <http://zakonrk.info> (дата обращения: 31.01.2017).

<sup>1</sup> Labor Code of the Kyrgyz Republic: Code of the Kyrgyz Republic of August 4, 2004 No. 106. Available at: <http://cbd.minjust.gov.kg> (accessed 31.01.2017).

<sup>2</sup> Labor Code of the Republic of Kazakhstan: Code of the Republic of Kazakhstan of November 23, 2015 No. 414-V. Available at: <http://zakonrk.info> (accessed 31.01.2017).



провозглашена свобода труда, что имеет принципиальное отличие. Право на образование выступает, как и право на труд, важнейшим элементом правового статуса человека. Реализуя право на образование, человек получает профессию, специальность, обновляет имеющиеся у него знания, приобщается к культурному и историческому наследию, развивается как личность. Право на образование должно быть обеспечено человеку в течение всей его жизни. В соответствии со ст. 43 Конституции РФ, каждый имеет право на образование. Федеральный закон об образовании содержит конкретные механизмы и гарантии реализации конституционного права на образование. На тесную связь права на труд и права на образование впервые обратили внимание ученые в области трудового права (Ю. П. Орловский, А. С. Пашков, К. П. Уржинский, А. Е. Пашерстник). Это было не случайно, поскольку образование является необходимой предпосылкой для подготовки человека к производительному труду. Расцвет исследований в этой области пришелся на эпоху плановой экономики России. Государство являлось, по сути, единственным работодателем и нуждалось в квалифицированных кадрах, вся система профессионального образования была направлена на производственную сферу. В то время существовала система обязательного распределения молодых специалистов на рабочие места после окончания учебных заведений, были разработаны гарантии и льготы для работников, обучавшихся в заочной и вечерней формах, создавалась модель плановой переподготовки и повышения квалификации рабочих, специалистов и руководящего состава. Параллельно с этими процессами шло развитие системы ученичества непосредственно у работодателя. С 1991 г. (после изменения политического и экономического строя в России) связь категорий права на труд и права на образование несколько изменилась. Во-первых, распалась тесная связь между системой профессионального образования и рынком труда. Обе системы более 10 лет существовали независимо друг от друга. Труд, как было отмечено выше, стал свободным, а система профессионального образования была ориентирована не на производственную сферу и интересы работодателей, а на всестороннее развитие человека. Образование осуществлялось на основе государственных образовательных стандартов, в разработке которых работодатели не принимали участия. Следовательно, результаты профессионального образования оценивались исключительно государством. Исчезла также система планирования количества специалистов с различным уровнем профессионального обра-

зования для рынка труда. Отсюда стали возникать противоречия между ожиданиями и потребностями работодателей в подготовке кадров в системе профессионального образования, гарантиями трудоустройства выпускников после окончания обучения, социальными обязательствами государства обеспечения права на образование и права на труд. В условиях рыночной экономики связь категорий права на труд и права на образование продолжает существовать, но она должна выстраиваться с учетом экономических интересов работодателя и работника, а также с учетом двух моделей реализации права на образование как предпосылки права на труд: в образовательных организациях и у работодателя.

А. М. Лушников и М. В. Лушникова, хотя и подчеркивали важность права работников на профессиональное обучение, в которое они включали профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, но в то же время разграничивали отраслевую принадлежность права на труд и права на образование, утверждая, что право на профессиональное образование реализуется в отношениях между учащимся и образовательным учреждением, а право на профессиональное обучение – в трудовых отношениях [6, с. 56]. С этим сложно согласиться, потому что право на образование едино, так же как и право на труд. Данное утверждение только тогда будет иметь место, если гражданин реализует право на образование независимо от работодателя, т. е. не состоит с ним в трудовых обязательствах или не претендует на гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями. Но если работник состоит в трудовых отношениях или обратился за трудоустройством к конкретному работодателю, то право на образование реализуется им в трудовых отношениях. Работодатель прямо (самостоятельно организует учебный процесс) или косвенно (направляет работника на обучение в образовательную организацию) становится субъектом образовательных отношений. Думается, что подобные позиции были связаны также с тем, что наука трудового права пыталась использовать свой понятийный аппарат в рамках института ученичества, без учета образовательного законодательства. Отсюда происходило разграничение понятий «обучение» – «образование». Образование отводилось в область административного права. В федеральном законе об образовании эти понятия тоже разграничиваются, но только в соотношении «часть – целое». Обучение – это способ, процесс передачи знаний для получения того или иного вида образования. В этом смыс-

consolidation of the right to work, which made the fundamental difference. The right to education as well as the right to work is the most important element of a person's legal status. By exercising the right to education, a person receives the profession, specialty, updates the existing knowledge, enjoys the cultural and historical heritage and develops as a personality. The right to education must be provided to a person throughout his or her life. In accordance with Article 43 of the Russian Constitution, everyone has the right to education. The Federal Law "On Education" contains specific mechanisms and guarantees for the implementation of the constitutional right to education. The scientists in the area of labor law (Yu. P. Orlovsky, A. S. Pashkov, K. P. Urzhinsky, A. E. Pasherstnik) first paid attention to the connection of the right to work and the right to education. It was not accidental, since education is a prerequisite for the preparation of a person for productive labor. The flowering of research in this area occurred in the era of the planned economy in Russia. The government was, in fact, the only employer and was in need of qualified personnel, the entire system of professional education was focused on the manufacturing sector. At that time, there was a system of compulsory distribution of young professionals for jobs after graduation. Also, the guarantees and benefits for employees enrolled in extramural and evening classes were developed. There was created a model of the planned training and retraining of workers, specialists and managers. In parallel with those processes, the development of the system of apprenticeship directly at the employer was in progress. Since 1991 (after the change in the political and economic system in Russia), the relationship between the categories of the right to work and the right to education has changed to some extent. Firstly, the close link between the system of professional education and labor market was broken. Both systems existed for over 10 years independently. Labor, as mentioned above, became free, and the system of professional education was oriented not towards the manufacturing sector and interests of employers, but at the comprehensive development of a person. Education was based on state educational standards, in elaboration of which employers did not participate. Therefore, the results of professional education were evaluated exclusively by the state. Also, the system of planning the number of professionals

with different levels of professional education for the labor market became a thing of the past. That is why there began to arise contradictions between the employers' expectations and needs in vocational training of their employees, employment guarantees for graduates, social obligations of the state to ensure the right to education and the right to work. In the market economy, the interconnection between the right to work and the right to education still exists. But it should be built on taking into account the economic interests of the employer and employee, as well as the two models of the implementation of the right to education as a prerequisite for the right to work: in educational organizations and at employers.

A. M. Lushnikov and M. V. Lushnikova underlined the importance of the right of workers to vocational training, in which they include training, retraining and advanced training. However, at the same time they distinguished the branch affiliation of the right to work and the right to education, arguing that the right to professional education is exercised in the relationship between students and educational organizations, and the right to vocational training is fulfilled in the employment relationship [6, p. 56]. This is difficult to accept because the right to education is a whole thing, as well as the right to work is. This statement could only be the case if a citizen exercises the right to education independently of the employer, i. e. he or she is not in labor relations with the employer or does not demand the guarantees and benefits provided by labor legislation, collective agreements, and agreements. But if the employee is in the employment relationship or seeks for a job with a particular employer, then he or she implements the right to education in the labor relations. The employer directly (by arranging an in-service training program) or indirectly (by sending an employee to a training school) becomes the subject of educational relations. It seems that these positions were also linked to the fact that the science of labor law tried to use its conceptual apparatus within the apprenticeship scheme with no account for educational legislation. That is why there was the distinction between the concepts "training" and "education". Education was considered in the area of administrative law. In the Federal Law "On Education" these concepts are also delineated, but only in the relationship of "the part – the whole". Training is a way, process of transferring knowledge to get a particular type of education. In this sense, the



ле очень близки понятия «ученичество» и «обучение». Стоит ли тогда оставлять оба термина: один использовать в трудовом законодательстве, а другой – в образовательном? Поскольку право на труд и право на образование тесно связаны между собой, думается, что должен использоваться единый понятийный аппарат и единый механизм их реализации.

### Договор об образовании

Анализируя положения трудового законодательства России, некоторые авторы отмечают, что необходимо различать договоры (соглашения) об обучении, регулируемые трудовым правом, и договоры о внешнем обучении, например, когда работодатель направляет работника в образовательную организацию для получения профессионального образования, профессионального обучения или когда работник самостоятельно поступает в эти организации. В подобных случаях с работником, в соответствии с ч. 2 ст. 197 ТК РФ, также должен заключаться специальный договор. Содержание этого договора законодатель не регламентировано. Исходя из системного анализа ст. 53, 54 Федерального закона об образовании и ст. 197 ТК РФ можно сделать вывод о том, что мы имеем дело не с разными договорами, а с одним, именуемым как «договор об образовании». Этот вывод следует из анализа подп. 2 п. 1 ст. 54 Федерального закона об образовании. Сторонами договора об образовании является организация, осуществляющая образовательную деятельность, лицо, зачисляемое на обучение, и физическое или юридическое лицо, обязующееся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение. Образовательную деятельность вправе осуществлять образовательные организации; организации, осуществляющие обучение (к которым закон относит любые юридические лица, которые наряду со своей основной деятельностью ведут обучение); индивидуальные предприниматели (п. 1 ст. 21). Таким образом, если обучение будет вести непосредственно работодатель, то договор об образовании будет носить двусторонний характер. Если работник будет получать образование за счет средств работодателя в образовательной организации или у другого работодателя, который вправе вести образовательный процесс, то договор будет трехсторонним. В договоре об образовании должны быть указаны основные характеристики образования, в том числе вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности), форма обучения, срок освое-

ния образовательной программы (продолжительность обучения), стоимость обучения (п. 2 ст. 54). Нам видится, что такой предмет договора в сравнении с предметом ученического договора наиболее соответствует законодательству об образовании. Однако не ясна правовая природа договора об образовании: с большей долей вероятности договор носит гражданско-правовой характер и является разновидностью договоров об оказании услуг, но, если хотя бы одной стороной договора является субъект трудового права, договор приобретает смешанный характер. На наш взгляд, в том случае если работник состоит в трудовых отношениях и реализует свое право на образование в образовательной организации (внешнее обучение), то договор об образовании, заключенный между работником, работодателем и образовательной организацией (трехсторонняя конструкция) или между работодателем и образовательной организацией в пользу работника (двухсторонняя конструкция), будет входить в сферу трудового права, но с преобладанием признаков гражданско-правового характера. Если работник же реализует право на образование путем обучения у работодателя, то договор об образовании также будет иметь также сложную природу, но с усилением трудовое право составляющей. В связи с этим предлагаем часть 2 статьи 197 ТК изменить и изложить ее следующим образом: «Указанное право реализуется путем заключения договора об образовании между работником, работодателем и образовательной организацией, а в случае подготовки и дополнительного профессионального образования у работодателя – путем заключения договора об образовании между работником и работодателем». Если принять данное предложение, то необходимо будет сделать и следующий шаг: изменить название и содержание всей главы 32 «Ученический договор», возможно, и всего раздела IX ТК РФ. Но основой для изменений должно стать осознание необходимости гармонизации между собой трудового и образовательного законодательства, осмысление видов образования и образовательных программ, целей их реализации.

### Ученический договор как разновидность договора об образовании

Указанные выше противоречия частично решены в 2012 году, когда был принят Федеральный закон об образовании. Закон закрепил понятия «образование», «обучение», «квалификация», используемые трудовым правом; определил виды и уровни образования, виды образовательных программ; установил цели каждого вида образования; легализовал возможность ре-

concepts of “apprenticeship” and “training” are very close to each other. Should we then leave the two terms: one to use in the labor legislation, and the other in the education legislation? Since the right to work and the right to education are closely interconnected, we think that there should be used a single conceptual apparatus and a single mechanism for their implementation.

### The Educational Contract

Analyzing the norms of labor legislation in Russia, some authors point out that it is necessary to distinguish between the in-company training contracts or agreements, regulated by labor law, and school-based contracts (external training), for example, when an enterprise arranges a placement at a vocational training school for its employee to get professional education or continuing professional education, or when an employee enters a school themselves. In such cases, the employee should sign a special contract in accordance with Part 2 of Article 197 of the Labor Code of the Russian Federation. The content of this contract is not regulated by the legislator. Based on the systemic analysis of Articles 53 and 54 of the Federal Law “On Education” and Article 197 of the Labor Code, we can conclude that we do are not dealing with different contracts but with one contract titled as an “educational contract”. This conclusion follows from the analysis of sub-par. 2 par. 1 of Article 54 of the Federal Law “On Education”. The parties to the educational contract are the school carrying out educational activity, the person enrolled, and an individual or a legal entity that is obliged to pay for education of the person enrolled. Educational activities can be carried out by educational organizations, organizations providing training (according to the law, these are any legal entities which conduct training alongside their main activity) and individual entrepreneurs (par. 1 of Article 21). Thus, if the training is carried out directly by the employer, then the educational contract will be bilateral. If an employee obtains education in an educational organization at the expense of the enterprise or at another employer who has the right to conduct educational process, the contract will be trilateral. The educational contract must contain the main characteristics of education, including the kind (form), level and (or) the focus of the educational program (part of the educational program of the specific level, type and (or) focus), the form of training, the period of acquisition of the educational program

(training duration), the cost of training (par. 2 of Article 54). We think that such a subject of the contract in comparison to the subject of the apprenticeship contract mostly comply with the legislation on education. However, there is no clear legal nature of the educational contract. It is more likely that the contract is of a civil nature and is a kind of service contracts, but if at least one party to the contract is the subject of labor law, the contract becomes mixed. In our opinion, in the case the employee has an employment relationship and exercises his/her right to education in an educational organization (school-based, external training), and the educational contract is signed by the employee, the employer and the school (a trilateral structure) or between the employer and the educational organization in favor of the employee (a bilateral structure), then the contract will be included in the scope of labor law, but with predominance of the signs of a civil nature. If the employee implements the right to education through in-company training at the enterprise, then the educational contract will also be of a complex nature, but with the increased labor law component. In connection with this, we propose to change part 2 of Article 197 of the Labor Code and amend it as follows: “The given right is implemented by concluding the educational contract between the employee, the employer and the educational organization, and in the case of in-company training and continuing professional education – by signing the educational contract between the employee and the employer”. If this proposal is accepted, it will be necessary to take the next step of changing the title and the content of Chapter 32 “Apprenticeship Contract”, and possibly the entire section IX of the Labor Code. However, the basis for the changes should be the awareness of the need to harmonize labor and education legislation, understanding of the types of education and training programs and the purposes of their implementation.

### The Apprenticeship Contract as a Type of the Educational Contract

The above-mentioned contradictions were partially resolved in 2012, when the Federal Law “On Education” was adopted. The law introduced the concepts of “education”, “training” and “qualification” used in labor law, determined the types and levels of education and types of educational programs, set goals for each type of education, legalized the possibility of implementing educational



ализации образовательных программ организациями различных форм собственности и индивидуальным предпринимателям; ввел обобщенное понятие «организации, ведущие обучение». Однако Федеральный закон об образовании не упоминает об ученическом договоре, а использует термин «договор об образовании» и устанавливает требования к нему (ст. 54). Можем ли мы в этом случае утверждать, что ученический договор – это разновидность договора об образовании? Думается, ответ положительный, потому что, исходя из анализа ч. 1 ст. 198 ТК РФ, предметом ученического договора является получение образования. Правда, не совсем ясно, какой именно вид образования может получать работник у работодателя. Не отвечает на этот вопрос и ст. 199 ТК РФ, посвященная содержанию ученического договора. В этой статье одним из обязательных условий ученического договора является указание на квалификацию, которую приобретет ученик, а не получение им какого-либо вида образования. Под квалификацией понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК РФ). Но квалификация сама по себе не может являться предметом ни ученического, ни иного договора об образовании. Квалификация – это всегда результат усвоения обучающимся (в нашем случае работником) той или иной образовательной программы. Если проанализировать виды образования, содержащиеся в п. 2 ст. 10, а также глав 8, 9, 10 Федерального закона об образовании, то, вероятнее всего, предметом ученического договора является такой вид образования, как профессиональное обучение.

Профессиональное обучение – это вид образования, который направлен на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификации разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования (п. 1 ст. 73 Федерального закона об образовании).

В соответствии с п. 6 ст. 73 Федерального закона об образовании профессиональное обучение осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве

структурных подразделений юридических лиц. Отсюда следует вывод, что работодатели (юридические лица любой организационно-правовой формы, индивидуальные предприниматели) могут создать структурные подразделения (учебные центры профессиональной квалификации) и самостоятельно реализовывать различные виды программ профессиональной подготовки, заключая договоры об образовании с потенциальными или действующими работниками. Для этого работодателю необходимо получить лицензию (ст. 91 Федерального закона об образовании). В рамках такого вида образования, как профессиональное обучение реализуются следующие образовательные программы (п. 2, 3, 4 ст. 73 Федерального закона об образовании):

1) программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих.

Под ними понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего;

2) программы повышения квалификации рабочих и служащих.

Это профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих, или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня;

3) программы переподготовки рабочих и служащих.

Под ними понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих, или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Результатами профессионального обучения по указанным выше образовательным программам являются (п. 10 ст. 60 Федерального закона об образовании):

1) присвоение разряда или класса, категории, что подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего;

2) повышение или присвоение квалификации, что подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке.

Таким образом, ученическим договором в той конструкции, которую предлагает действующая редакция ТК РФ, опосредуются отношения по профессиональному обучению. Однако работодатели вправе вести образовательную

программы by organizations of various forms of ownership and individual entrepreneurs, and introduced the general concept of “organizations conducting training”. However, the Federal Law “On Education” does not mention the apprenticeship contract but uses the term “educational contract” and establishes the requirements for it (Article 54). Can we, in this case, argue that the apprenticeship contract is a type of the educational contract? It seems that the answer is “yes”, because, based on the analysis of part 1 of Article 198 of the Labor Code, the subject of the apprenticeship contract is obtaining education. However, it is not clear what type of education the employee can obtain at the enterprise. There is no answer to this question in Article 199 of the Labor Code of the Russian Federation, which is devoted to content of the apprenticeship contract. In this article, one of the required conditions of the apprenticeship contract is an indication of the qualifications which the apprentice acquires but not the kind of education he or she obtains. A qualification is understood as the level of knowledge, professional skills and experience of the employee (Article 195.1 of the Labor Code). But the qualification itself can be the subject of neither the apprenticeship contract nor educational contracts. A qualification is always the result of the acquisition of a particular educational program by the student (in our case – the employee). If we analyze the types of education contained in par. 2 of Article 10, as well as Chapters 8, 9, 10 of the Federal Law “On Education”, it is likely that the subject of the apprenticeship contract is such a kind of education as vocational training.

Vocational training is a kind of education which is aimed at the acquisition of professional competences by persons of different ages. The competences can include use of particular equipment, technologies, hardware and software and other professional tools, obtaining of qualifying categories, classes and categories of the profession of the worker or office employee without changing the level of education (par. 1 of Article 73 of the Federal Law “On Education”).

In accordance with par. 6 of Article 73 of the Federal Law “On Education”, vocational training is carried out in organizations providing educational services, including training centers of professional qualification and in-company training, as well as in the form of self-education. Training centers of professional qualification may be established in vari-

ous organizational-legal forms of legal entities provided for by civil legislation, or as structural units of legal entities. It follows therefore that employers (legal entities of any organizational-legal form, individual entrepreneurs) may create subdivisions (professional qualification training centers) and independently implement various kinds of training programs, concluding educational contracts with potential or existing employees. To do this, the employer must obtain a license (Article 91 of the Federal Law “On Education”). In the framework of vocational training, the following educational programs are implemented (par. 2, 3, 4 of Article 73 of the Federal Law “On Education”):

1) programs of vocational training for worker professions and positions of office employees.

The term refers to vocational training of persons who previously did not have a profession of a worker or an office employee;

2) advanced training programs for workers and employees.

This is professional training of persons who already have a profession of a worker, professions of workers or hold a position of an office employee, positions of office employees, with the purpose of continuous improvement of professional knowledge and skills in the existing worker profession or office employee position without increasing the educational level.

3) retraining programs for workers and office employees.

This is professional training of people who already have a profession of a worker, professions of workers or hold a position of an office employee, positions of office employees, in order to obtain a new profession of a worker or a new position of an office employee to meet the production needs or the type of professional activity.

The results of vocational training at the above educational programs are (par. 10 of Article 60 of the Federal Law “On Education”):

1) assignment of a rank or class, category, which is confirmed by a certificate of profession of worker or position of office employee;

2) improvement or assignment of qualification, which is confirmed by a certificate of advanced training or a diploma in vocational retraining.

Thus, in the construction offered by the current version of the Labor Code, the apprenticeship contract mediates the relations in vocational training. However, employers have the right to conduct educational activities not only on educational



деятельность не только по образовательным программам профессионального обучения, но и дополнительного профессионального образования, в силу п. 5 ст. 31 Федерального закона об образовании. При этом юридические лица могут реализовывать программы по обоим видам образования, а индивидуальные предприниматели – только по программам профессионального обучения (п. 3 ст. 32 Федерального закона об образовании). Наш вывод основан также с анализом названия и содержания всего раздела IX ТК РФ. Однако раздел не дает ни названия договора, которым опосредуются отношения по дополнительному профессиональному образованию, ни требований к его условиям. Полагаем, что это тоже разновидность договора об образовании – договор о дополнительном профессиональном образовании.

Профессиональное образование работники могут получить только в профессиональных образовательных организациях, поэтому если работодатель будет оплачивать работнику обучение, то должен заключаться договор об образовании, требования к которому определены ст. 54 Федерального закона об образовании. ТК РФ в этом случае пока вообще не предусматривает ни каких требований и такой формы подготовки кадров для собственных нужд, хотя в подготовку ТК РФ включает не только профессиональное обучение, но и профессиональное образование (ч. 1 ст. 196 ТК).

#### Выводы

Если признать, что образовательное законодательство определяет понятийный аппарат, имеющий значение для трудового права в части подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а «трудовой договор все более трансформируется в договор труда и обучения», как справедливо отметил И. Я. Киселев [5, с. 170], то название «ученический договор» должно быть признано устаревшим и не отвечающим целям практики реализации отношений по подготовке кадров для нужд работодателя и праву работника на образование. Считаем, что в этой логике рассуждений о соотношении права на труд и права на образование и, соответственно, образовательного и трудового законодательства, родовым понятием будет являться договор об образовании, а ученический договор – его разновидностью, но тогда необходимо четко определить предмет такого договора (вид получаемого работником образования). Либо вообще следует отказаться от термина «ученический договор», заменив его на «договор на профессиональное обучение».

Задача науки трудового права заключается в обосновании изменений в ТК РФ, дальнейшем анализе практики реализации положений законодательства о реализации работниками права на подготовку, дополнительное профессиональное образование.

#### Библиографический список

1. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Кн. 1: Общие положения. М.: Статут, 1999. 841 с.
2. Брюхина Е. Р. К вопросу о проблемах правового регулирования ученического договора // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / гл. ред. К. Л. Томашевский и др. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. 270 с.
3. Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Перм. гос. нац. иссл. ун-т. Пермь, 2013. 642 с.
4. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. 53 с.
5. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. 360 с.
6. Лушникова М. В., Лушников А. М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Трудовое право. 2007. № 4. С. 55–60.
7. Худякова С., Брюхина Е., Новикова Н. Право на труд и право на образование в современной России. Взаимодействие юридических гарантий: монография. Saarbrücken, Germany: LAP – Lambert Academic Publishing, 2011. 260 с.
8. Aiken J. H., Koplou D. A., Lerman L. G., Ogilvy J. P. The Learning Contract in Legal Education // Maryland Law Review. 1985. Vol. 44. Issue 4. P. 1047–1095. URL: <http://digitalcommons.law.umaryland.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2588&context=mlr> (дата обращения: 31.01.2017).
9. Brecko D. Learning Contract: A New Tool for Managing Knowledge. URL: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-39-X/257-271.pdf> (дата обращения: 31.01.2017).
10. Frank T., Scharff L. F. V. Learning contracts in undergraduate courses: Impacts on student behaviors and academic performance // Journal of the Scholarship of Teaching and Learning. Vol. 13, № 4. October 2013. P. 36–53. URL: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017121.pdf> (дата обращения: 31.01.2017).

programs of vocational training, but also continuing professional education according to par. 5 of Article 31 of the Federal Law “On Education”. Legal entities may implement programs for both types of education, whereas individual entrepreneurs can only implement vocational training programs (par. 3 of Article 32 of the Federal Law “On Education”). Our conclusion is also based on the analysis of the title and content of the entire Section IX of the Labor Code of the Russian Federation. However, the section does not give the name of the contract which mediates the relationship on continuing professional education, nor the requirements to its terms. We believe that this is also a kind of educational contract – the continuing professional education contract.

Workers can only obtain professional education in professional educational organizations. Thus, if the employer pays for the employee’s training, there should be concluded an educational contract, to which the requirements are defined in Article 54 of the Federal Law “On Education”. For this case, the Labor Code does not provide any requirements yet and does not provide for such form of training for the needs of the enterprise at all, although the Labor Code includes in training not only vocational training but also professional education (par. 1 of Article 196 of the Labor Code).

#### Conclusions

If we recognize that education legislation defines the conceptual apparatus relevant to the labor law in terms of training and continuing professional education of workers and the “employment contract is being more and more transformed into the labor and training contract”, as it is rightly pointed out by I. Ya. Kiselev [5, p. 170], then the term “apprenticeship contract” shall be deemed obsolete and not meeting the demands of the practice of implementing the relations of training for the needs of the employer and the employees’ right to education.

We believe that within this logic of the relationship between the right to work and the right to education, and thus education and labor legislation, a generic term will be the “educational contract” and the apprenticeship contract should be considered a type of it. Yet in this case, we must clearly define the subject of such an agreement (the type of the education obtained by the employee), or reject the term “apprenticeship contract”, replacing it with the “vocational training contract”.

The purpose of labor law as a field of study is to justify the amendments to the Labor Code, provide further analysis of the practice of the imple-

mentation of legal provisions on the fulfillment of workers’ rights to training and continuing professional education.

#### References

1. Braginskiy M. I., Vitryanskiy V. V. *Dogovornoye pravo. Kniga pervaya: Obschie polozheniya* [Contract Law. Book 1: General Provisions]. Moscow, 2008. 841 p. (In Russ.).
2. Bryukhina E. R. *K voprosu o problemakh pravovogo regulirovaniya uchenicheskogo dogovora* [To the Question of Legal Regulation of a Learning Contract]. Minsk, 2015. 270 p. (In Russ.).
3. Bugrov L. Yu. *Trudovoy dogovor v Rossii i za rubezhom* [Labor Contract in Russia and Abroad]. Perm, 2013. 642 p. (In Russ.).
4. Golovina S. Yu. *Ponyatiynyj apparat trudovogo prava: avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk* [Conceptual Framework of Labor Law: Synopsis of Dr. jurid. sci. diss.]. Ekaterinburg, 1998. 53 p. (In Russ.).
5. Kiselev I. Ya. *Sravnitel'noye trudovoe pravo* [Comparative Labor Law]. Moscow, 2005. 360 p. (In Russ.).
6. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. *Pravo na professional'noye obrazovanie i obuchenie: problemy realizatsii v sovremennykh usloviyakh* [The Right to Vocational Education and Training: Problems of Its Implementation Under Modern Conditions]. *Trudovoe Pravo – Labor Law*. 2007. Issue 4. Pp 55–60. (In Russ.).
7. Khudyakova S., Bryukhina E., Novikova N., *Pravo na trud i pravo na obrazovaniye v sovremennoy Rossii. Vzaimodeystvie yuridicheskikh garantiy* [Rights to Work and Education in Contemporary Russia. Interaction of Legal Guarantees]. Saarbrücken, Germany, 2011. 260 p. (In Russ.).
8. Aiken J. H., Koplou D. A., Lerman L. G., Ogilvy J. P. The Learning Contract in Legal Education. *Maryland Law Review*. 1985. Vol. 44. Issue 4. Pp. 1047–1095. Available at: <http://digitalcommons.law.umaryland.edu/mlr/vol44/iss4/4> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).
9. Brecko D. Learning Contract: A New Tool for Managing Knowledge. Available at: <http://fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-39-X/257-271.pdf> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).
10. Frank T., Scharff L. F. V. Learning Contracts in Undergraduate Courses: Impacts on Student Behaviors and Academic Performance. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*. October 2013. Vol. 13. Issue 4. Pp. 36–53.



11. *Why and when to apply for vacation schemes in law firms.* URL: <https://targetjobs.co.uk/career-sectors/law-solicitors/340002-why-and-when-to-apply-for-vacation-schemes-in-law-firms> (дата обращения: 31.01.2017).

#### References

1. *Braginskiy M. I., Vitryanskiy V. V. Dogovornoye pravo. Kniga pervaya: Obschie polozheniya* [Contract Law. Book 1: General Provisions]. Moscow, 2008. 841 p. (In Russ.).
2. *Bryukhina E. R. K voprosu o problemakh pravovogo regulirovaniya uchenicheskogo dogovora* [To the Question of Legal Regulation of a Learning Contract]. Minsk, 2015. 270 p. (In Russ.).
3. *Bugrov L. Yu. Trudovoy dogovor v Rossii i za rubezhom* [Labor Contract in Russia and Abroad]. Perm, 2013. 642 p. (In Russ.).
4. *Golovina S. Yu. Ponyatiynyj apparat trudovogo prava: avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk* [Conceptual Framework of Labor Law: Synopsis of Dr. jurid. sci. diss.]. Ekaterinburg, 1998. 53 p. (In Russ.).
5. *Kiselev I. Ya. Sravnitel'noe trudovoe pravo* [Comparative Labor Law]. Moscow, 2005. 360 p. (In Russ.).
6. *Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Pravo na professional'noe obrazovanie i obuchenie: problemy realizatsii v sovremennykh usloviyakh* [The Right to Vocational Education and Training: Problems of Its Implementation

- Under Modern Conditions]. *Trudovoe Pravo – Labor Law*. 2007. Issue 4. Pp 55–60. (In Russ.).
7. *Khudyakova S., Bryukhina E., Novikova N., Pravo na trud i pravo na obrazovaniye v sovremennoy Rossii. Vzaimodeystvie yuridicheskikh garantiy* [Rights to Work and Education in Contemporary Russia. Interaction of Legal Guarantees]. Saarbrucken, Germany, 2011. 260 p. (In Russ.).
  8. *Aiken J. H., Koplow D. A., Lerman L. G., Ogilvy J. P. The Learning Contract in Legal Education. Maryland Law Review*. 1985. Vol. 44. Issue 4. Pp. 1047–1095. Available at: <http://digitalcommons.law.umaryland.edu/mlr/vol44/iss4/4> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).
  9. *Brecko D. Learning Contract: A New Tool for Managing Knowledge*. Available at: <http://fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-39-X/257-271.pdf> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).
  10. *Frank T., Scharff L. F. V. Learning Contracts in Undergraduate Courses: Impacts on Student Behaviors and Academic Performance. Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*. October 2013. Vol. 13. Issue 4. Pp. 36–53. Available at: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017121.pdf> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).
  11. *Why and When to Apply for Vacation Schemes in Law Firms.* Available at: <https://targetjobs.co.uk/career-sectors/law-solicitors/340002-why-and-when-to-apply-for-vacation-schemes-in-law-firms>. (accessed 31.01.2017). (In Eng.).

Available at: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017121.pdf> (accessed 31.01.2017). (In Eng.).

11. *Why and When to Apply for Vacation Schemes in Law Firms.* Available at: <https://targetjobs.co.uk/career-sectors/law-solicitors/340002-why-and-when-to-apply-for-vacation-schemes-in-law-firms>. (accessed 31.01.2017). (In Eng.).

#### References in Russian

1. *Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Кн. 1: Общие положения.* М.: Статут, 1999. 841 с.
2. *Брюхина Е. Р. К вопросу о проблемах правового регулирования ученического договора // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: сб. науч. тр. по итогам III Междунар. науч.-практ. конф., 23–24 окт. 2015 г. / гл. ред. К. Л. Томашевский и др. Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. 270 с.*
3. *Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография / Перм. гос. нац. иссл. ун-т. Пермь, 2013. 642 с.*
4. *Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук.* Екатеринбург, 1998. 53 с.
5. *Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: учебник.* М.: ТК Велби, Изд-во «Прспект», 2005. 360 с.
6. *Лушников М. В., Лушников А. М. Право на профессиональное образование и обучение:*

проблемы реализации в современных условиях // Трудовое право. 2007. № 4. С. 55–60.

7. *Худякова С., Брюхина Е., Новикова Н. Право на труд и право на образование в современной России. Взаимодействие юридических гарантий: монография.* Saarbrucken, Germany: LAP – Lambert Akademik Publishing, 2011. 260 с.
8. *Aiken J. H., Koplow D. A., Lerman L. G., Ogilvy J. P. The Learning Contract in Legal Education // Maryland Law Review*. 1985. Vol. 44. Issue 4. P. 1047–1095. URL: <http://digitalcommons.law.umaryland.edu/cgi/view-content.cgi?article=2588&context=mlr> (дата обращения: 31.01.2017).
9. *Brecko D. Learning Contract: A New Tool for Managing Knowledge.* URL: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/961-6486-39-X/257-271.pdf> (дата обращения: 31.01.2017).
10. *Frank T., Scharff L. F. V. Learning contracts in undergraduate courses: Impacts on student behaviors and academic performance // Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*. Vol. 13, № 4. October 2013. P. 36–53. URL: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017121.pdf> (дата обращения: 31.01.2017).
11. *Why and when to apply for vacation schemes in law firms.* URL: <https://targetjobs.co.uk/career-sectors/law-solicitors/340002-why-and-when-to-apply-for-vacation-schemes-in-law-firms> (дата обращения: 31.01.2017).