

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.8>

## СТУДЕНТСЬКИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ

**Лещух Д.Р.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри соціального права,  
Львівський національний університет імені Івана Франка  
ORCID: 0000-0003-0635-0143

**Парпан Т.В.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри соціального права,  
Львівський національний університет імені Івана Франка  
ORCID: 0000-0002-3151-0180

### **Лещух Д.Р., Парпан Т.В. Студентський трудовий договір: перспективи та проблеми його застосування.**

Статтю присвячено аналізу нового для українського трудового законодавства, особливого виду трудового договору – «студентського». Цей договір має допомогти молоді адаптуватися до майбутньої професії (роботи) та закласти фундамент продуктивної праці, шляхом поєднання роботи з навчанням. З'ясовано, що студентський трудовий договір дозволить, насамперед здобувачам професійної освіти, поєднувати навчання та практичну підготовку, яка є обов'язковою та невід'ємною формою організації освітнього процесу в цих закладах.

На підставі аналізу трудового законодавства, відзначається, що дуальна форма навчання використовується як в закладах вищої, так і професійної освіти, саме при здобутті останньої передбачено укладення студентського трудового договору.

Пояснюється, що чинний КЗпП України використовує термін «студентський», а не «учнівський» трудовий договір, оскільки спеціальним Законом України «Про професійну освіту» було запроваджено нову термінологію у професійній освіті: термін «студент» замість «учня».

Проведений аналіз трудового законодавства деяких країн Європейського Союзу дозволяє віднайти широку практику застосування учнівських трудових договорів, яка може бути використана для удосконалення українського трудового законодавства.

З'ясовуються правові аспекти винагорода для здобувачів освіти за різні види практичного навчання, які зазнали змін, у зв'язку із запровадження студентського трудового договору. Відзначено, що відтепер винагорода за виконану роботу в межах проходження практичної підготовки перераховується на рахунок здобувача професійної освіти на підставі студентського трудового договору відповідно до законодавства.

Зроблено висновки, що на сьогодні трудовим законодавством встановлені основні аспекти регулювання трудової діяльності осіб, які поєднують роботу із навчанням. Серед них як студенти, так і неповнолітні особи (у тому числі, студенти закладів професійної освіти). Разом з тим, це не стало перешкодою для введення у трудове законодавство «студентського трудового договору». Проте, запроваджені норми не є достатньо досконалими та чіткими для регулювання трудових відносин, які виникатимуть на підставі цього нового виду трудового договору. Тому, є потреба їх подальшого удосконалення. Зокрема, необхідно чітко окреслити коло осіб, з якими може бути укладено студентський трудовий договір; визначити його необхідні умови тощо.

**Ключові слова:** трудові відносини, трудові права, трудове законодавство, гнучкість регулювання, норми трудового права Європейського Союзу.

### **Leshchukh D.R., Parpan T.V. Student employment contract: prospects and problems of its application.**

The article is devoted to the analysis of a new, special type of employment contract in Ukrainian labor law – the “student” employment contract. This contract is intended to help young people adapt to their future profession (work) and to lay the foundation for productive labor by combining work with education. It is identified that the student employment contract will allow, primarily, vocational education seekers to combine study with practical training, which is a mandatory and integral form of the educational process in these institutions.

Based on the analysis of labor legislation, it is noted that despite the fact that the dual form of education is used in both higher and vocational education institutions, it is specifically in the latter that the conclusion of a student employment contract is envisaged.

It is explained that the current Labor Code of Ukraine uses the term "student," not "apprentice," employment contract, since the special Law of Ukraine "On Vocational Education" introduced new terminology in vocational education: the term "student" instead of "pupil."

The analysis of the labor legislation of several European Union countries reveals a broad practice of applying apprenticeship employment contracts, which can be used to improve Ukrainian labor legislation.

The legal aspects of remuneration for education seekers for various types of practical training, which have undergone changes due to the introduction of the student employment contract, are clarified. It is noted that from now on, remuneration for work performed within the framework of practical training is transferred to the vocational education seeker's account on the basis of the student employment contract in accordance with the law.

It was concluded that today the labor legislation establishes the main aspects of regulating the labor activity of persons who combine work with education. Among them are both students and minors (including students of professional education institutions). However, this did not become an obstacle to the introduction of a "student employment contract" into labor legislation. However, the introduced norms are not sufficiently perfect and clear to regulate labor relations that will arise on the basis of this new type of employment contract. Therefore, there is a need for their further improvement. In particular, it is necessary to clearly define the circle of individuals with whom such a contract may be concluded and specify its essential terms.

**Key words:** labor relations, labor rights, labor legislation, flexibility of regulation, European Union labor law norms.

**Постановка проблеми.** Ще одним кроком до легалізації найму працівників та, водночас розширенню сфери укладення трудових договорів, стало запровадження студентського трудового договору. Укладення трудових договорів, які поєднують навчання здобувачів освіти з безпосереднім набуттям професійних навичок, є ще одним проявом гнучкості регулювання трудових відносин у трудовому законодавстві України. Наскільки на практиці студентський трудовий договір виявиться ефективним, зрозуміло стане згодом. Дослідженню цього виду трудового договору сприятиме існуюча нині практика укладення таких договорів в країнах Європейського Союзу.

**Мета дослідження:** осмислити інтегрування студентського трудового договору у вітчизняне трудове законодавство, визначивши повноту гарантованості трудових прав працівника, з якими укладено такий трудовий договір, та можливі ризики виникнення розбіжностей (суперечностей) між сторонами трудових відносин.

**Стан опрацювання проблематики.** Оскільки, студентський трудовий договір є новелою законодавства, яка ще не отримала належного наукового аналізу, тому підґрунтям дослідження стали напрацювання науковців, присвячені особливостям правового регулювання трудових відносин осіб (учнів, студентів), які поєднують роботу з навчанням а також, досвід укладення таких договорів в країнах Європейського Союзу. Серед таких дослідників: Ф.А.С. Абдель, Н.М. Вапнярчук, А.П. Ісаєва, П.Д. Пилипенко, Ф.А. Цесарський.

**Виклад основного матеріалу.** Поєднувати роботу з навчанням, підвищуючи при цьому свої професійні навички, є одним з тих шляхів, який допомагає молоді адаптуватися до майбутньої професії (роботи) та закласти фундамент продуктивної праці. Як видається, саме цю мету переслідував законодавець, запроваджуючи «особливий вид трудового договору» – студентський трудовий договір. Відповідно до ч. 6 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), студентський трудовий договір надає можливість поєднати здобувачу освіти в межах освітньої програми, здобувати освіту на робочому місці, зокрема за дуальною формою навчання, з виконанням трудових функцій [1]. Зауважимо, що до цього, статус «особливого» мав лише трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ст. 21-1 КЗпП України).

Підставою зазначених змін стало прийняття нового Закону України «Про професійну освіту» від 21.08.2025 р. [2], яким було закріплено можливість здобувачів професійної освіти, для яких практична підготовка є обов'язковою та невід'ємною формою організації освітнього процесу в закладі професійної освіти, робити це укладаючи студентський трудовий договір. Зауважимо, що нова редакція ч. 10 ст. 9 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 р. [3] не визначає договір на основі якого працюватиме здобувач освіти за дуальною формою навчання у суб'єкта господарювання, як студентський. Отже, укладення студентського трудового договору в таких випадках є не обов'язковим.

Підтвердження цьому є положення Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. [4], ч. 6 ст.49 якого закріплено, що здобуття вищої освіти може здійснюватися за дуальною формою на

робочому місці для набуття певної кваліфікації обсягом від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми. Відбувається це основі договору, який укладається між закладом вищої освіти та роботодавцем та закріплює, зокрема, порядок працевлаштування та про оплату праці здобувача вищої освіти. А, виконання посадових обов'язків здобувачем вищої освіти, які є складовою навчання на робочому місці, здійснюється відповідно до трудового договору.

Отже, напрошується висновок, що незважаючи на те, що дуальна форма навчання використовується як в закладах вищої, так і професійної освіти, саме при здобутті останньої укладається студентський трудовий договір. Проте, припускаємо, що згодом щодо цього зміни можуть бути внесені і в Закон України «Про вищу освіту».

Також варто звернути увагу і на те, що Законом України «Про професійну освіту», поряд із дуальною формою закріплено індивідуальну форму здобуття освіти, яка так само передбачає можливість здобувати освіту, зокрема на робочому місці (на виробництві) (ч. 1 ст. 14). Як індивідуальна, так і дуальна форми здійснюються шляхом навчання на робочому місці. Своєю чергою, згідно з частиною 5 ст.14 цього ж закону, навчання на робочому місці здійснюється шляхом виконання трудових функцій відповідно до студентського трудового договору.

Водночас, у Положенні про індивідуальну форму здобуття повної загальної середньої освіти, яке затверджене Наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2016 року № 8 [5], не згадується про можливість здобувати освіту за індивідуальною формою на робочому місці (на виробництві). Тут йдеться лише про екстернатну форму, сімейну (домашню) та педагогічним патронажем. Але вказується, що організація здобуття такої освіти у закладах професійної освіти, які забезпечують здобуття повної загальної середньої освіти, здійснюється з урахуванням особливостей щодо форм здобуття освіти, визначених спеціальними законами. Отже, у цьому випадку потрібно керуватися спеціальним законом – Законом України «Про професійну освіту», який передбачає таку можливість і з індивідуальною формою її організації.

Потребує уточнення ще одним аспект застосування законодавчої новели. Йдеться про виробниче навчання та практику, яку проходять здобувачі освіти, загалом. Відповідно до частини 2 ст. 53 Закону України «Про освіту» зазначені особи на час виробничого навчання і практики забезпечуються суб'єктами господарювання, з якими заклад освіти уклав угоду відповідно до освітніх програм, робочими місцями, безпечними та нешкідливими умовами праці. Водночас, тут встановлено заборону: використовувати працю здобувачів освіти під час виробничого навчання і практики *для цілей, не передбачених освітньою програмою*. Отже, цілком прийнятним буде вважатися використання праці практиканта на підставі трудового договору (звичайного строкового чи студентського) в межах відповідної освітньої програми.

Запровадження студентського трудового договору змінило підходи до питання винагороди для здобувачів освіти за різні види практичного навчання. Нагадаємо, що попереднім Законом України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10.02.1998 р. [6], який нині втратив чинність, було передбачено, що 50 відсотків заробітної плати за виробниче навчання, виробничу практику та інші види практичного навчання здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти направляється на рахунок закладу освіти для здійснення його статутної діяльності тощо (ч. 9 ст. 50). На сьогодні, згідно ч. 6 ст. 17 Закону України «Про професійну освіту» винагорода за виконану роботу в межах проходження практичної підготовки перераховується на рахунок здобувача професійної освіти на підставі студентського трудового договору відповідно до законодавства. При цьому, у п. 21 ч. 3 прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про професійну освіту» зроблено застереження, де йдеться про те, що механізм розподілу заробітної плати за практичне навчання здобувачів освіти, який діяв на момент набрання чинності зазначеним Законом, продовжує діяти для здобувачів професійної освіти, які вступили до закладу професійної (професійно-технічної) освіти до 1 січня 2026 року.

Якщо звернутися до трудового законодавства країн Європейського Союзу, то тут ми можемо віднайти навіть декілька видів трудових договорів, які укладаються зі здобувачами освіти. Так, у ст. 81 Трудового кодексу Литовської Республіки передбачено трудовий договір про учнівство, який укладається при прийнятті на роботу особи, яка бажає набутти на виробництві кваліфікацію або компетентність, необхідні для професії у формі учнівства. Такий договір може бути двох видів:

- 1) трудовий договір учня без укладення контракту про навчання (двосторонній);
- 2) трудовий договір учня, укладений разом із договором про навчання, який регулюється правовими актами щодо формального чи неформального навчання (трьохсторонній).

Учнівський трудовий договір є строковим і його максимальний термін становить 6 місяців, за винятком випадків, коли в договорі про навчання для формального або неформального навчання визначено більший термін навчання. Кількість одночасно діючих трудових договорів учнів, укладених одним роботодавцем, не може перевищувати однієї десятої від усіх наявних у нього трудових

договорів. Якщо роботодавець має до десяти працівників, він може укласти лише один трудовий договір про учнівство.

Роботодавець має право укласти такий трудовий договір з тією ж особою не раніше ніж через три роки після закінчення раніше чинного трудового договору учня. У разі порушення цих вимог вважається, що укладено безстроковий трудовий договір.

При укладенні учнівського трудового договору сторони трудового договору можуть домовитися про відшкодування роботодавцю витрат на навчання. Компенсація витрат на навчання розподіляється рівномірно протягом усього терміну дії трудового договору учня. У разі припинення трудових відносин до закінчення строку трудового договору із учнем, роботодавець не має права вимагати відшкодування витрат на навчання після припинення трудових відносин [7].

Крім загальних підстав для розірвання трудового договору, передбачених Трудовим кодексом Литовської республіки, трудовий договір з учнем може бути розірваний достроково за письмовою заявою учня, з попередженням роботодавця за п'ять робочих днів та з ініціативи роботодавця – з попередженням учня за десять робочих днів.

Сторонами учнівського трудового договору, який укладається разом із договором про навчання та який регулюється правовими актами щодо формального або неформального навчання, є учень і надавач навчальних послуг та роботодавець, який має ліцензію на надання формального або неформального професійного навчання. Договір про навчання додається до трудового договору учня і є його невід'ємною частиною.

За фактично відпрацьований час студенту виплачується заробітна плата, передбачена трудовим договором, яка не може бути меншою за мінімальну місячну зарплату або мінімальну погодинну ставку. Час перебування на роботі, відведений для засвоєння теоретичних знань і навчання на виробництві, зараховується до тривалості фактично відпрацьованого часу, якщо він перевищує двадцять відсотків фактично відпрацьованого часу. Час перебування у навчальному закладі не зараховується до робочого часу і роботодавець не зобов'язаний виплачувати за нього заробітну плату. Цей час не повинен перевищувати тридцяти відсотків терміну трудового договору студента.

Договір учнівства припиняється у разі припинення договору про формальне чи неформальне навчання. Також може бути припинено достроково за письмовою заявою учня з попередженням роботодавця за п'ять робочих днів та з ініціативи роботодавця – з попередженням учня за п'ять робочих днів [7].

Особливості укладення договорів, які допомагають поєднувати роботу та професійне навчання («*contrat en alternance*») знаходимо у законодавстві Французької Республіки. Тут, як і у Литві, є два види цих договорів: 1) договір учня («*contrat d'apprentissage*») та 2) договір професіоналізації («*contrat de professionnalisation*»). Трудовий договір учня – це підвид трудового договору, який дозволяє поєднати роботу та професійне навчання. Цей договір укладається з учнем або його законним представником з одного боку та роботодавцем з іншого. Відповідно до цього договору, що роботодавець, крім роботи, забезпечуватиме працівнику-учневі професійне навчання, частина якого здійснюється на підприємстві, а частина – в навчальному центрі, та виплачуватиме працівникові заробітну плату. Працівник-учень зобов'язується працювати на цього роботодавця та навчатися впродовж всього часу дії договору [8, с. 29]. Укладається він з молоддю віком від 16 до 29 років, яка бажає поєднувати роботу з професійним навчанням. Зазначені вікові обмеження не розповсюджуються на молодих людей, які раніше вже навчалися і працювали за цим видом трудового договору, успішно закінчили навчання і бажають отримати диплом вищого освітнього рівня, для осіб, які мають статус людей з обмеженими можливостями, осіб, які бажають розпочати або відновити підприємницьку діяльність і наявність диплома, який вони отримують після закінчення навчання, є умовою для цього.

Професійне навчання для учня при укладенні цього виду трудового договору є безкоштовним. Трудовий договір учня укладається в письмовій формі, підписується обома сторонами до початку трудових відносин. Він може бути безстроковим або строковим. Строковий трудовий договір учня може бути укладено на строку від шести місяців до трьох років, залежно від тривалості навчання та обраної спеціальності. Якщо учень не отримує професійної кваліфікації або диплому, для отримання яких було укладено трудовий договір учня, термін його дії може бути продовжений на рік [8, с. 29-30]. Молодий працівник після закінчення терміну дії одного трудового договору учня може підписати трудовий договір учня з іншим роботодавцем. Розірвати трудовий договір учня можуть обидві сторони до закінчення перших сорока п'яти днів професійного навчання молодого працівника на підприємстві. Після закінчення цього терміну трудовий договір учня може бути розірваний за письмовою згодою, яку підписують обидві сторони [9, ст. L.6222-18]. Також, підставами розірвання такого трудового договору можуть бути: форс-мажорні обставини; суворе порушення



з боку працівника; нездатність працівника далі виконувати умови договору, яка підтверджена медичним висновком [9, ст. L.6222-11].

Якщо працівник отримує необхідну кваліфікацію або диплом раніше, ніж закінчується строк дії трудового договору учня, за його бажанням договір може бути припинено. Працівник, який працює за трудовим договором учня, користується всіма правами, якими користуються працівники, які працюють за звичайними безстроковими та строковими договорами.

Метою укладення «*Contrat de professionnalisation*» є також набуття певної кваліфікації працівником та сприяння його професійній адаптації. Разом з тим, коло суб'єктів, з якими може бути укладено такий договір дещо інше. Трудовий договір професіоналізації вправі укласти: особи віком від 16 до 25 років, які бажають закінчити початкове навчання; безробітні, віком 26 років і більше; особи, які отримують соціальні виплати або виплати по інвалідності [9, ст. L.6325-1].

Договір професіоналізації передбачає загальне, професійне і технічне навчання, що здійснюється в державних або приватних навчальних закладах або в навчальному центрі підприємства. Роботодавець зобов'язується забезпечувати працівникові професійне навчання для отримання відповідної кваліфікації та надавати роботу, пов'язану зі спеціальністю, яка набувається. Навчання для працівника є безкоштовним. Працівник зобов'язується працювати у цього роботодавця та навчатися [9, ст. L.6325-3]. Трудовий договір професіоналізації є безстроковим або строковим трудовим договором, та укладається в письмовій формі [9, ст. L.6325-5]. Працівник, молодший 26 років, отримує згідно з договором оплату, яка розраховується з урахуванням мінімальної заробітної плати за таку роботу, віку працівника та рівня навчання. З кожним наступним роком роботи розмір заробітної плати збільшується. Якщо трудовий договір професіоналізації є строковим, його термін дії складає від 6 місяців до 1 року з можливістю продовження. Важливо, що такий договір професіоналізації може бути частково виконаний в іншій державі-члені ЄС, але тривалість його виконання за кордоном не може перевищувати 1 рік [10, с.136].

Появі учнівських трудових договорів у трудовому законодавстві різних країн посприяли такі міжнародні акти, як: Рекомендація Міжнародної Організації Праці (далі – МОП) щодо учнівства № 60 (1939 р.), Рекомендація МОП щодо професійного навчання (1939 р.) та Рекомендація МОП щодо професійного навчання дорослих (1950 р.), які згодом були замінені Рекомендацією МОП щодо професійного навчання № 117 (1962 р.) (далі – Рекомендація № 117).

Рекомендація № 117 стосується всіх видів навчання різного рівня та сфер. Цим міжнародним документом було закріплено поняття «учнівство» (система, за допомогою якої роботодавець зобов'язується по договору найняти підлітка і систематично навчати його або забезпечити його навчання певній професії протягом заздалегідь встановленого терміну, під час якого учень зобов'язаний працювати на роботодавця. Систематичне довгострокове навчання певній професії, яке здійснюється в основному в межах підприємства або у незалежного ремісника (роботодавця-фізичної особи – авт.), повинно регламентуватися письмовим договором про учнівство і відповідати встановленим нормам. Особам, які проходять навчання повинна видаватися достатня винагорода відповідно до критеріїв, встановлених законодавством, колективним договором або правилами цього підприємства [11].

До речі, проєкт Трудового Кодексу (2014 р.), який був підготовлений Кабінетом Міністрів України, містив окрему статтю – ст. 390 «Учнівство». Вона розкривала поняття «учнівство» та містила порядок його регулювання. «Учнівство» тут розглядалося як «первинна професійна підготовка працівника, зарахованого на роботу учнем». Фактично йшлося не про повноцінні трудові відносини, а про проходження виробничої практики, з оплатою за час виробничого навчання, яка здійснювалася за виконану роботу за учнівськими тарифами, розцінками, окладами, що не могли бути менше 75% тарифів, розцінок, окладів, що застосовувалися на виробництві.

Передумови запровадження в трудове законодавство України саме студентського трудового договору можна віднайти у проєкті Трудового Кодексу України № 2410 та проєкті Закону України про працю (2019 року). Щоправда в текстах цих документів йдеться не про «студентський», а про «учнівський трудовий договір». Так ст. 53 останнього на сьогодні проєкту Трудового Кодексу № 2410, цей особливий вид трудового договору передбачає поєднання виконання працівником посадових, робочих обов'язків з навчанням на робочому місці. Укласти його пропонується на строк до 180 календарних днів. Як виняток, вказується період навчання працівника на робочому місці, коли він поєднує його зі здобуттям освіти у закладах освіти за дуальною формою. В таких випадках, договір укладається на строк дії договору про навчання та може бути розірваний достроково у разі припинення договору про надання освітніх послуг. Також в статті передбачається затвердження Типової форми учнівського трудового договору.

Крім того, в статті зазначається, що роботодавець не має права повторного укладення учнівського трудового договору з тим самим працівником за тією самою спеціальністю (професією).

Якщо роботодавець все ж таки укладе з цим працівником повторно такий договір після закінчення строку учнівського трудового договору, такий договір не вважатиметься учнівським [12].

Проект Закону України про працю № 2708 (2019 року) містив аналогічні положення, проте тут роботодавцю надавалося право повторного укладення учнівського трудового договору з тим самим працівником, але не раніше ніж через три роки після закінчення строку дії попереднього учнівського трудового договору. В іншому випадку, такий трудовий договір вважався безстроковим, за винятком навчання за дуальною формою здобуття освіти [13].

Як бачимо, чинний КЗпП України використовує термін «студентський», а не «учнівський» трудовий договір. Пояснюється це тим, що з метою підвищення престижності здобуття професійної освіти, у базовому Законі України «Про освіту» та спеціальному Законі України «Про професійну освіту» запроваджено нову термінологію, зокрема, термін «студент» замість «учня».

Загалом, порівнюючи наведені положення проектів та чинний КЗпП України бачимо, що в останньому законодавець не намагався детально розкрити особливості цього «особливого виду трудового договору». Тому, редакція цієї норми більше навіртає до запитань, ніж дає відповіді.

Свого часу, застереження щодо запровадження студентського трудового договору були викладені Головним науково-експертним управлінням Апарату Верховної Ради України у Висновку на проект Закону України «Про професійну освіту» від 14.03.2025 р. У цьому висновку вказувалося на недоцільність такої конструкції як «студентський трудовий договір», зважаючи на достатню законодавчу регламентацію основних аспектів трудового діяльності як студентів, які поєднують роботу з навчанням, так і неповнолітніх осіб (зокрема, студентів), які працюють. Зокрема зазначалося, що у випадку, коли сторони бажатимуть продовження трудових відносин після закінчення навчання, вони будуть змушені укласти новий трудовий договір, оскільки «студентський» діятиме винятково протягом періоду навчання, тобто матиме строковий характер [14].

**Висновки.** Підсумовуючи викладене відзначимо, що користуючись досвідом європейських країн, а також існуючими національними напрацюваннями, варто було б удосконалити як КЗпП України, так і інші законодавчі положення щодо «студентського трудового договору». Для прикладу: 1) окреслити більш чітко коло осіб, з якими може бути укладено студентський трудовий договір; 2) визначити необхідні умови таких договорів; 3) закріпити особливості припинення або можливості трансформації договору тощо.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.
2. Про професійну освіту: Закон України від 21.08.2025 р. № 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/4574-20>.
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19>.
4. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1556-18>.
5. Про затвердження Положення про індивідуальну форму здобуття повної загальної середньої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 12.01.2016. № 8. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/z0184-16>.
6. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 10.02.1998. № 103/98-ВР (втратив чинність). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/103/98-%D0%B2%D1%80>.
7. Про затвердження, введення в дію та запровадження Трудового кодексу Литовської Республіки: Закон Литовської республіки від 14.09.2016. № XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccba226c8a14d7?jfwid=5v2xfe6ag>.
8. Ісаєва А.П. Види трудових договорів згідно із законодавством держав-членів ЄС (на прикладі Франції, Бельгії, Люксембургу та Італії). *Економіка. Фінанси. Право*. 2019. № 6/1. С. 25–31. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr\\_2019\\_6%281%29\\_\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2019_6%281%29__7).
9. Code du travail de la Republique Française: кодекс Французької Республіки URL: <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf>.
10. Ісаєва А.П. Аналіз системи трудових договорів у Франції. *Правова позиція*. 2019. № 2 (23). С. 130–137. DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-6473-2019-2-130-137>. URL: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjrcglclefindmkaj/https://www.legalposition.umsf.in.ua/archive/2019/2/18.pdf>.
11. Рекомендація щодо професійного навчання : прийнята Міжнародною організацією праці від 27.06.1962. № 117. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993\\_106](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_106).
12. Проект Трудового Кодексу України: проект від 08.11.2019. № 2410. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

13. Проект Закону про працю від 28.12.2019. № 2708. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833).
14. Висновок на проект Закону України «Про професійну освіту»: висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України від 14.03.2025. № 13107. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/CardByRn?regNum=13107-%D0%B4&conv=9>.