СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-24) : Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X : станом на 11 груд. 2025 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text (дата звернення: 05.10.2026).
2. Кримінальний кодекс України : Кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III : станом на 18 верес. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ (дата звернення: 05.10.2026).
3. Іванцов В. О. Адміністративна та кримінальна відповідальність за хуліганство: проблеми розмежування. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права.* 2025. № 1. С. 110–118.
4. Буряк Є. В., Комзюк А. В., Назаренко П. Г. Адміністративні проступки і кримінальні правопорушення. *АКАДЕМІЧНІ ВІЗІЇ*. 2023. № 11. DOI: http://dx.doi.org/10.5281
5. Запара С., Кравченко І. Межі адміністративно ї та кримінальної відповідальності за правопорушення у сфері прав інтелектуальної власності. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. № 71. С. 250–257.

Лавріненко А.В., здобувач
Науковий керівник: Панфілова Ю.М.,
кандидат юридичних наук, доцент,
Державний торговельно-економічний університет

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ-ПРАВНИКІВ: БАР'ЄРИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАРТУ ТА РОЛЬ УНІВЕРСИТЕТУ

Початок кар'єри для студента часто видається парадоксальним: роботодавці вимагають наявності практичного досвіду, але студентам важко здобути його без первинного працевлаштування. Це створює свого роду замкнене коло: щоб знайти роботу, потрібен досвід, а щоб отримати досвід - потрібна робота. Це питання особливо актуальне в сучасних умовах юридичного ринку праці, де від молодих фахівців очікують не теоретичних знань, а уміння працювати з юридичними документами, застосовувати законодавство на практиці, взаємодіяти з клієнтами та оперативно адаптуватися до професійного середовища.

Проблема первинного працевлаштування молоді визнається і на державному рівні політики зайнятості. Зокрема, закон України «Про зайнятість населення» [2] визначає додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню для окремих категорій громадян, зокрема молоді, яка закінчила або припинила навчання, що свідчить про необхідність врахування її специфіки під час виходу на ринок праці. Проте формальне існування цих гарантій не завжди усуває реальні перешкоди, з якими стикаються студенти під час пошуку першого робочого місця.

Особливо показовою є ситуація зі студентами-правниками, адже юридична професія вимагає поєднання фундаментальної теоретичної підготовки з практичними навичками. Саме тому постає питання: які перешкоди майбутні юристи вважають найбільш значущими на шляху до першої роботи та які механізми можуть допомогти їх подолати?

З метою вивчення цієї проблеми було проведене анонімне онлайн-опитування на базі Google Form серед 26 студентів-правників різних курсів [1]. Респондентам запропонували оцінити свою готовність до пошуку першої роботи, визначити основні бар'єри для працевлаштування, джерела пошуку вакансій, потребу в університетській підтримці, рівень занепокоєння щодо майбутнього професійного працевлаштування та поділитися власними думками у відкритій формі. Отримані результати сприяли окресленню головних проблем, й запропонуванню практичних рішень для їх подолання.

Брак професійного досвіду і замкнене коло при первинному працевлаштуванні. За даними Державної служби зайнятості, у період з січня по серпень 2026 року послугами служби скористалися 127 тисяч молодих людей віком до 35 років, [3] що відображає загальний масштаб активності молоді на ринку праці та високий рівень конкуренції. Водночас проблема

першого професійного досвіду залишається особливо актуальною для студентів, які ще перебувають у процесі формування професійних навичок. Опитування показало – 24 з 26 учасників вважають брак досвіду однією з головних перешкод, а найчастіша індивідуальна відповідь занепокоєння щодо цієї навички [1]. Студент стикається з певною дилемою: щоб отримати роботу - потрібен досвід, але для здобуття цього досвіду необхідно мати роботу або хоча б доступ до професійного середовища. Практика для правника – це розуміння, як працює право в реальному житті, проте, що робити, якщо сьогодні кількість механізмів для отримання досвіду до моменту вступу на ринок праці недостатня? Для того, щоб покращити ситуацію, доцільно було б запровадити відкриті стажування або trainee-програми (до слова, 19 опитуваних готові пройти навіть неоплачуване стажування, щоб отримати певні знання [1]), розширити базу junior-вакансій, і найголовніше – надати можливість отримати навички ще під час навчання. Деякі університети активно впроваджують схожі проєкти, які неабияк покращують soft skills і не тільки.

Розрив між університетською освітою та практичними вимогами. Юридична освіта закладає основи для розуміння закону, правових інститутів та їхніх механізмів. Однак під час відбору роботодавець оцінює не знання нормативного матеріалу, а саме уміння використовувати його в конкретній ситуації бо кейсі, наприклад: правовий аналіз, вміння працювати з базами даних, комунікація, legal English, судова практика, тощо. На питання, наскільки університет готує до першого працевлаштування, середня оцінка студентів – приблизно 3,0/5, тобто 19 із 26 дали оцінку 1–3 (радше не вважають підготовку достатньою) - це свідчить про нейтрально-скептичну оцінку практичної підготовки значною частиною студентів [1], проте такі зауваження слід сприймати не як заперечення цінності університетської освіти, а як вказівку на потребу в її більшій інтеграції з професійною сферою.

Складність поєднання роботи з навчанням. У студента виникає конфлікт інтересів: з одного боку, щоб бути конкурентоспроможним, йому потрібно здобувати практичний досвід ще під час навчання, а з іншого - надмірна зайнятість може негативно впливати на якість самого навчання, яке залишається основою професійної підготовки. Особливо це стосується правників, бо юридична освіта передбачає значне навчальне навантажування. До того ж 19 з 26 респондентів зауважили, що це є одним з головних бар'єрів [1]. То що ж можна з цим зробити? Найкращий вихід це part-time зайнятість, гнучкий графік, і знову ж trainee-програми, спеціально адаптовані до навчального графіка.

Інформаційний бар'єр: де знайти першу роботу? Насправді, проблема працевлаштування може виникати ще до подачі CV. Повертаючись до форми, 11 з 26 не знають, де знайти роботу, водночас як інші 16 будуть намагатися робити це через знайомих, 11 через соціальні мережі, а лише 10 через університет (це питання дозволяло вибір декількох правильних відповідей) [1]. Виникає «інформаційна асиметрія» - роботодавець чітко усвідомлює, кого і де йому необхідно знайти, тоді як студент не завжди має чітке уявлення про те, де може перебувати його потенційна можливість. З цього випливає, що університет може виконувати навігаційну функцію, забезпечуючи студентів робочою базою. До того ж, 22 із 26 респондентів прямо обрали базу вакансій і стажувань як необхідну допомогу від університету [1].

Високі вимоги роботодавців та професійна самопрезентація. Одна з головних проблем полягає в тому, що кандидат не відповідає формальним вимогам вакансії, але ще й у тому, що він не може ефективно представити свої вже наявні компетенції. Студент не завжди може оцінити, чи відповідає його рівень підготовки реальним вимогам роботодавця. Це підкреслює й аналіз. У питанні, якої допомоги опитувані потребують від університету: 14 були б не проти з допомогою у складанні CV та підготовкою до потенційної співбесіди, 11 відвідували б кар'єрні консультації, а 9 потребують допомоги з соціальними навичками [1]. Таким чином, університет міг би надавати таку допомогу, а також підкріпити навички студента участю у наукових конференціях, науковими публікаціями, тощо. Отже, професійна готовність студента охоплює не лише вміння виконувати юридичні завдання, а й уміння переконливо показати роботодавцю свою компетентність.

Психологічна невпевненість і тривожність щодо першого професійного кроку. На мою думку, ця проблема є найголовнішою, а попередні п'ять її породжують. Особливе значення має суб'єктивне відчуття студентом своєї професійної готовності. Навіть якщо студент наділений певними знаннями та навичками, невпевненість в їхній достатності може стримувати його активність у пошуку роботи. За результатами дослідження 69% учасників мають високий рівень занепокоєння щодо майбутнього [1]. Також це пояснюють відкриті відповіді: «Вимоги щодо досвіду»; «Як знайти роботу, якщо немає попереднього досвіду»; «Конкуренція та високі вимоги до практичного досвіду на ринку праці, багато вимагають – мало платять…»; «Турбує, що багато людей вказують на те, що без хороших зв'язків в цій сфері ти ніким не станеш»; тощо. Також, є одна дійсно цікава відповідь: «Мене хвилює, що роботодавці можуть відмовитися від людської праці і замінять все на ШІ…» Вона показує, що сучасна тривожність студентів уже виходить за межі класичного питання «чи знайду я роботу?» і включає технологічні зміни юридичного ринку.

Проведене дослідження доводить, що складнощі із першим працевлаштуванням молодих юристів зумовлені комплексом чинників, а не дефіцитом вакансій чи релевантного стажу. Ключовий бар'єр – це розрив між класичною академічною освітою та реальними вимогами ринку, який поглиблюється проблемами суміщення роботи з навчанням, браком інформації про вакансії, а також несформованістю навичок самопрезентації й низькою впевненістю студентів у власних силах.

Розв'язання цих викликів вимагає створення системного мосту між закладом вищої освіти та юридичною практикою. Для цього необхідно розвивати інститути ранніх стажувань, гнучкий графік для працюючих студентів, кар'єрний консалтинг у вишах та розвитку soft skills (зокрема, професійної комунікації). Лише за таких умов перша робота юридичного випускника стане свідомим і природним етапом його професійного зростання, а не випадковим збігом обставин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Проблеми працевлаштування студентів правників. Google Docs. URL: https://docs.google.com/forms/ (дата звернення: 05.10.2026).
2. Про зайнятість населення. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення: 05.10.2026).
3. Тренди ринку праці. Державна служба зайнятості. URL: https://dcz.gov.ua/stat/stattrend (дата звернення: 05.10.2026).

Ліва С.О., здобувач
Науковий керівник: Юрій Гуцуляк,
доктор філософії (PhD) в галузі Право,
Львівський державний університет внутрішніх справ

ВОЄННИЙ СТАН ЯК КАТАЛІЗАТОР ТРАНСФОРМАЦІЇ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У сучасній науковій літературі поширена думка про те, що норми законодавства, які формувалися для мирного часу, не можуть повною мірою ефективно застосовуватися в умовах війни. З огляду на це, варто звернутися до окремих наукових робіт, в яких аналізуються вже внесені законодавчі зміни та пропонуються шляхи подальшого вдосконалення правового регулювання і практики його застосування.

Так, Баєва Л. розглядає питання формування кримінально-правової політики в умовах воєнного стану. Вона зазначає, що цей напрямок є складовою загальної політики протидії злочинності та реалізується як у правотворчій, так і в правозастосовній діяльності [1, с. 422]. Авторка наголошує, що в умовах війни, через криміналізацію нових діянь і посилення