8.Аналітика ринку праці та освіти. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3291/ (дата звернення: 19.10.2026).

9. Вступ-2026: майже 1,2 млн заяв подано до закладів вищої освіти. *Міністерство освіти і науки України* : вебсайт. URL: https://mon.gov.ua/news/vstup-2026-maizhe-12-mln-zaiav-podano-do-zakladiv-vyshchoi-osvity (дата звернення: 19.10.2026).

10. Національний інститут стратегічних досліджень. Тренди на ринку праці України в умовах війни. 17 жовтня 2025 року. URL: https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trendy-na-rynku-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-viyny (дата звернення: 19.10.2026).

11. LinkedIn: офіційний сайт. URL: https://ua.linkedin.com/

12.Київський міський центр зайнятості. URL: https://kie.dcz.gov.ua/novyna/vam-cikavo-yaki-poslugy-sluzhba-zaynyatosti-proponuye-dlya-molodi

13.Захід для молоді «START - Кар'єра»: про роботу, власну справу та перший професійний крок. [Відео]. YouTube. URL: https://youtu.be/PTMuaRubLOI?si=2xVTViaUWT35iSRH

**Виконали: Нікончук Олександра**
**Данільченко Віта**
**Кулеба Вероніка**
**Яхимович Єлизавета**
**Сидор Наталія**
**Кучейник Діана**

## ПРОБЛЕМИ ОТРИМАННЯ ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ ВИПУСКНИКАМИ ЮРИДИЧНИХ І СУМІЖНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

### ВСТУП

**Актуальність теми.** Перше працевлаштування є одним із найвразливіших етапів професійного становлення молоді. В Україні його ускладнюють високий рівень безробіття серед молоді, розрив між змістом освіти та вимогами ринку праці, а також умови воєнного стану, що змінили структуру попиту на фахівців і правила трудових відносин. Для випускників юридичних і суміжних спеціальностей до цих чинників додаються особливості входу в професію: для багатьох правничих посад необхідні стаж роботи в галузі права, кваліфікаційні іспити, стажування та відповідність кандидата вимогам доброчесності. Виникає замкнене коло: для першого робочого місця потрібен досвід, а досвід можна здобути лише на робочому місці.

**Мета дослідження** - з'ясувати проблеми першого працевлаштування студентів і випускників юридичних та суміжних спеціальностей і запропонувати шляхи їх вирішення.

**Завдання дослідження:** розкрити специфіку працевлаштування правників і фахівців суміжних спеціальностей; описати алгоритм пошуку роботи; охарактеризувати неповну й тимчасову зайнятість як способи першого працевлаштування; проаналізувати статистичні дані та результати опитування; виокремити проблеми роботодавців у пошуку працівників і запропонувати рекомендації.

**Об'єктом дослідження** є суспільні відносини щодо першого працевлаштування молоді.

**Предметом** – проблеми та шляхи їх вирішення для випускників юридичних і суміжних спеціальностей.

**Методи дослідження:** опитування, аналіз статистичних даних, порівняльний аналіз, аналіз нормативної бази та наукової літератури.

**Структура роботи** зумовлена метою й завданнями: вона складається зі вступу, семи розділів і списку використаних джерел.

## РОЗДІЛ 1. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРШОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПРАВНИКІВ І ФАХІВЦІВ СУМІЖНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

### 1.1. Поняття та специфіка юридичної кар'єри

Згідно із Законом України «Про основні засади молодіжної політики», молодь - це особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями чи особами без громадянства та перебувають в Україні на законних підставах [9]. Проте єдиного узгодженого визначення «випускника», «молодого фахівця» та «першого робочого місця» в законодавстві не визначено, а чинну дефініцію молодого спеціаліста дослідники вважають такою, що потребує оновлення [17, с. 31]. Тому в роботі застосовується авторське (робоче) визначення: перше робоче місце - це місце роботи, яке особа вперше обіймає за трудовим договором після завершення чи припинення навчання або служби і яке дає змогу набути професійного досвіду за здобутою чи суміжною спеціальністю.

Специфіка юридичної кар'єри полягає передусім у регульованому вході в професію: для судді, адвоката, прокурора, нотаріуса й приватного виконавця закон встановлює вимоги до стажу, кваліфікаційного іспиту та стажування (детально – у розділі 2). Зокрема, для посади прокурора окружної прокуратури у 2023 р. скасовано вимогу дворічного стажу, проте діє добір через кваліфікаційний іспит, спеціальну підготовку та стажування прокурора-стажиста [10].

Для правників «перше місце» складніше ще й через ринок праці. За аналітикою Work.ua за квітень 2024 р., у 73 % вакансій для юристів вимагають досвід (на ринку загалом - 61 %), студентів готові розглядати у 18 % вакансій (проти 23 %), а 93 % вакансій передбачають лише повну зайнятість, що ускладнює поєднання навчання з роботою [18]. За даними дослідження 2024 р., наведеними Центром Разумкова, «понад 80% випускників закладів вищої освіти не працюють за спеціальністю» [21, с. 10].

### 1.2. Правове регулювання

Конституція України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку особа вільно обирає, і зобов'язує державу створювати умови для його повного здійснення та забезпечувати рівні можливості у виборі професії [1].

Кодекс законів про працю України регулює укладення трудового договору, зокрема строкового, випробування та неповний робочий час [2]. За загальним правилом, випробування не встановлюється для молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти [2], однак на період воєнного стану Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволяє встановлювати його для будь-якої категорії працівників і має пріоритет над Кодексом [8].

Закон «Про зайнятість населення» передбачає для молоді, яка вперше приймається на роботу, додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [5]. Водночас квотування робочих місць для таких категорій, закріплене в частині другій статті 14, виключено Законом від 21 вересня 2022 р. № 2622-IX [5].

## РОЗДІЛ 2. АЛГОРИТМ ПОШУКУ РОБОТИ

Пошук першого робочого місця як для студентів, так і для молодих юристів для зручності можна звести до певної послідовності дій: визначення цілі й напряму; аналіз вимог до посади; підготовка резюме та супровідного листа; пошук вакансій на Work.ua, Robota.ua, Jobs.ua; нетворкінг через викладачів, випускників і юридичні клініки; співбесіда; тестове завдання; випробування за необхідності.

При виборі сфери вакансій існують найбільш популярні, загальні напрямки. До прикладу в судовій системі стартовими посадами є секретар судового засідання, помічник судді, консультант суду та інші посади апарату суду. Вони належать до державної служби, тож згідно зі ст. 19 Закону України «Про державну службу» претендент має мати присуджений ступінь вищої освіти: не нижче бакалавра чи молодшого бакалавра для категорії «В» і не нижче магістра для категорій «А» та «Б». [4].

Згідно з ч. 3 ст. 127 Конституції України суддею може бути призначений громадянин України віком від 30 до 65 років, який має вищу юридичну освіту та щонайменше п'ять років стажу професійної діяльності у сфері права, є компетентним і доброчесним та володіє державною мовою [1]. Крім того, кандидат проходить конкурс, кваліфікаційне оцінювання та, залежно від досвіду, спеціальну підготовку в Національній школі суддів України; процедури й строки визначає чинна редакція Закону «Про судоустрій і статус суддів» [11].

Наступною сферою для розгляду є прокуратура та правоохоронні органи. Прокурором місцевої прокуратури може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту ступеня магістра (або прирівняну до неї освіту за рівнем спеціаліста), стаж роботи в галузі права щонайменше два роки та володіє державною мовою [10].

Адвокатом може бути особа, яка має повну вищу юридичну освіту, володіє державною мовою, має стаж роботи в галузі права щонайменше два роки, склала кваліфікаційний іспит, пройшла стажування (крім випадків, визначених законом), склала присягу та отримала свідоцтво про право на заняття адвокатською діяльністю [3]. Студент може розпочати шлях як помічник адвоката: такі посади бувають відкриті для студентів, а закон передбачає звільнення від стажування для тих, хто певний час працював помічником адвоката.

Нотаріусом може бути громадянин України зі ступенем вищої юридичної освіти не нижче магістра, який має стаж у сфері права щонайменше шість років, із них не менше трьох років на посаді помічника нотаріуса або консультанта державної нотаріальної контори, склав кваліфікаційний іспит і отримав свідоцтво [6]. Приватним виконавцем може бути особа віком від 25 років із вищою юридичною освітою не нижче магістерського рівня, стажем у галузі права після одержання диплома не менше двох років, яка склала кваліфікаційний іспит [7].

## РОЗДІЛ 3. НЕПОВНА Й ТИМЧАСОВА ЗАЙНЯТІСТЬ СТУДЕНТІВ

Пошук першого робочого місця студентами-юристами нерозривно пов'язаний із необхідністю поєднання навчання з практичною діяльністю. Тому неповна та тимчасова зайнятість (неповний робочий час, стажування, практика, посади помічника юриста, дистанційна робота, юридичні клініки) стають ключовими інструментами здобуття первинного професійного досвіду ще до отримання диплома.

Правове оформлення трудових відносин. Згідно зі статтею 56 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень [2]. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», держава створює додаткові гарантії працевлаштування для молоді, яка закінчила або припинила навчання і шукає перше робоче місце [5].

Згідно з результатами аналізу ринку праці на платформі Work.ua, легальне оформлення трудових відносин є критично важливим для захисту прав молодих фахівців [26]. Водночас навчання й робота можуть конфліктувати, а ризик неофіційного працевлаштування зростає.

Особливу роль у процесі працевлаштування відіграє виробнича та навчальна практика, яка розглядається як перший крок до повноцінного працевлаштування за фахом. Значну допомогу в цьому надають кар'єрні центри закладів вищої освіти, зокрема Центр розвитку професійної кар'єри Державного університету «Житомирська політехніка», який активно укладає договори про практику та допомагає студентам із пошуком вакансій [14].

## РОЗДІЛ 4. ЗАГАЛЬНОДОСТУПНА СТАТИСТИКА

Аналіз загальнодоступних статистичних даних щодо зайнятості та безробіття молоді дозволяє об'єктивно оцінити ситуацію на ринку праці України та виявити основні тенденції, що впливають на випускників і студентів юридичних спеціальностей. За даними Державної служби статистики України (Держстат) [15], рівень безробіття серед молоді традиційно перевищує загальні показники безробіття в країні. Відповідно до міжнародних стандартів Міжнародної організації праці (МОП, ILOSTAT) [24], молодіжна вікова група охоплює осіб віком 15–24 роки та 25–34 роки. В умовах повномасштабної війни, релокації підприємств та загальної цифровізації економіки ринок праці зазнав суттєвих трансформацій, які безпосередньо вплинули на працевлаштування початківців.

Важливим індикатором соціально-економічного стану молоді є показник **NEET** (Not in Education, Employment, or Training), який визначає частку молоді, що не працює, не навчається і не бере участі у професійній підготовці. За статистичними даними Євростату (Eurostat) [23] та Світового банку [22], цей показник в Україні під впливом кризових факторів та наслідків воєнного стану демонструє коливання, суттєво обмежуючи можливості професійної інтеграції випускників.

Дослідження співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, на основі аналітичних звітів Державної служби зайнятості України [13], засвідчує значну диспропорцію у юридичному секторі. Кількість вакансій для початківців (junior-юристів, помічників адвокатів або секретарів судових засідань) значно поступається кількості поданих резюме випускників та студентів старших курсів, що породжує високу конкуренцію на одну вакансію. За даними платформ Work.ua [26] та Robota.ua [25], очікувані зарплати молодих фахівців на стартових позиціях часто є нижчими за ринкові очікування через відсутність у них практичного досвіду роботи.

| Показник Параметр ринку праці | Значення Характеристика | Джерело інформації |
|---|---|---|
| **Рівень безробіття молоді (15-24 роки)** | Перевищує загальний показник безробіття в економіці у 2–2,5 рази (за методологією МОП) | Держстат України, ILOSTAT |
| **Показник NEET (молодь поза освітою та зайнятістю)** | Зростання частки через міграційні процеси, наслідки війни та економічну нестабільність | Світовий банк, Eurostat |
| **Співвідношення попиту і пропозиції (Junior-юристи)** | Висока конкуренція: значне перевищення кількості резюме над кількістю актуальних вакансій для початківців | Державна служба зайнятості, Work.ua |
| **Вимоги роботодавців до початківців** | Наявність базового практичного досвіду (стажування, клініки), володіння цифровими інструментами, знання законодавства | Міністерство економіки України, Work.ua |

Згідно з аналітичними матеріалами Міністерства економіки України [19] та профільних платформ, сучасні роботодавці у правовій сфері висувають до junior-юристів такі базові вимоги: наявність практичних навичок складання типових процесуальних документів, уміння працювати з державними електронними реєстрами та володіння цифровими компетентностями. Отримані статистичні дані та результати аналізу ринку праці у цьому розділі безпосередньо корелюють із результатами соціологічного опитування студентів, наведеними у п. 5.5 цієї роботи, підтверджуючи існування структурного розриву між потребами роботодавців та можливостями первинного працевлаштування молоді.

## РОЗДІЛ 5. РЕЗУЛЬТАТИ ВЛАСНОГО СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ

### 5.1. Методика проведення опитування

З метою виявлення основних проблем отримання першого робочого місця, мотивів пошуку роботи та очікувань щодо сприяння працевлаштуванню, було проведено онлайн-анкетування студентів за допомогою Google Forms. Збір відповідей тривав з 17 по 19 жовтня 2026 року. У дослідженні взяли участь 90 респондентів із 10 закладів вищої освіти України. Анкета містила запитання про заклад вищої освіти і курс навчання, досвід працевлаштування, труднощі пошуку роботи, чинники відмови від вакансій, мотивацію, бажаний формат зайнятості, очікувану допомогу університету.

Дослідження ґрунтується на добровільних відповідях учасників. У запитаннях про мотиви, труднощі, небажані умови вакансій та підтримку університетів можна було обирати кілька варіантів, тому сума відповідних відсотків може перевищувати 100 %. Вибірка не є репрезентативною для всіх студентів України, її результати характеризують насамперед погляди опитаних осіб.

### 5.2. Характеристика респондентів

Більшість респондентів представляли Державний університет «Житомирська політехніка» - 72 особи (80 %). Серед інших респондентів - 7 студентів Національної академії внутрішніх справ (7,8 %), 4 - Львівського державного університету внутрішніх справ (4,4 %) та 7 представників інших закладів вищої освіти (загалом 7,8 %).

Найбільшу частку респондентів становили студенти 1–2 курсів - 57 осіб (63,3 %). На третьому курсі навчаються 15 учасників (16,7 %), на четвертому - 11 (12,2 %) та 7 здобувачів вищого магістерського рівня (7,8 %). Переважання молодших курсів означає, що значна частина відповідей стосується раннього етапу професійного становлення, коли студенти лише починають шукати першу роботу та оцінювати вимоги роботодавців.

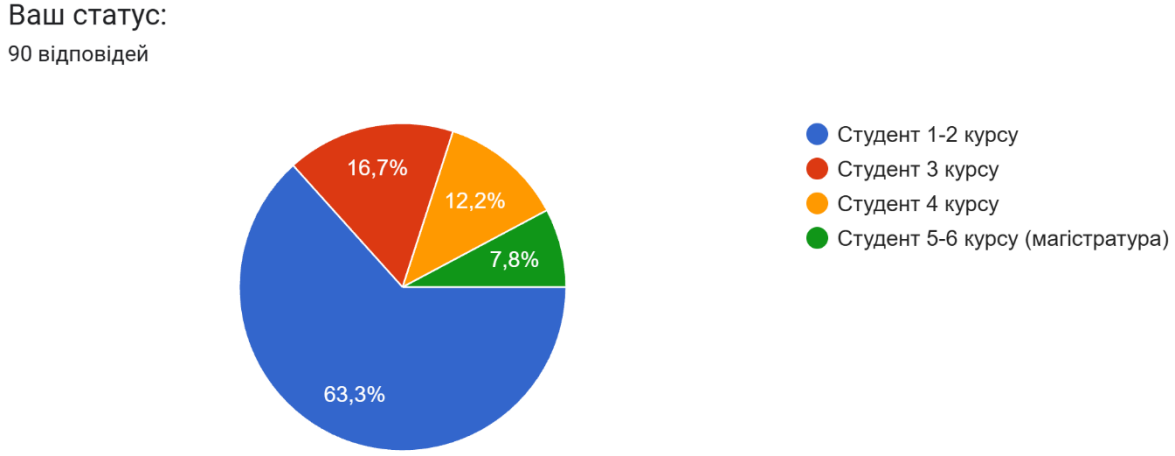



**Рис. 5.1.** Розподіл опитаних за курсами навчання.

**5.3. Досвід працевлаштування та мотиви пошуку роботи**

Досвід трудової діяльності мають 50 із 90 респондентів (55,6 %). Зокрема, 12 осіб (13,3 % від усіх опитаних) працювали за спеціальністю, а 38 осіб (42,2 %) - ні. Водночас 40 учасників (44,4 %) узагалі не мали досвіду роботи. Отже, серед тих у кого є досвід працевлаштування, досвід зайнятості за спеціальністю мали 12 із 50 осіб (24 %).

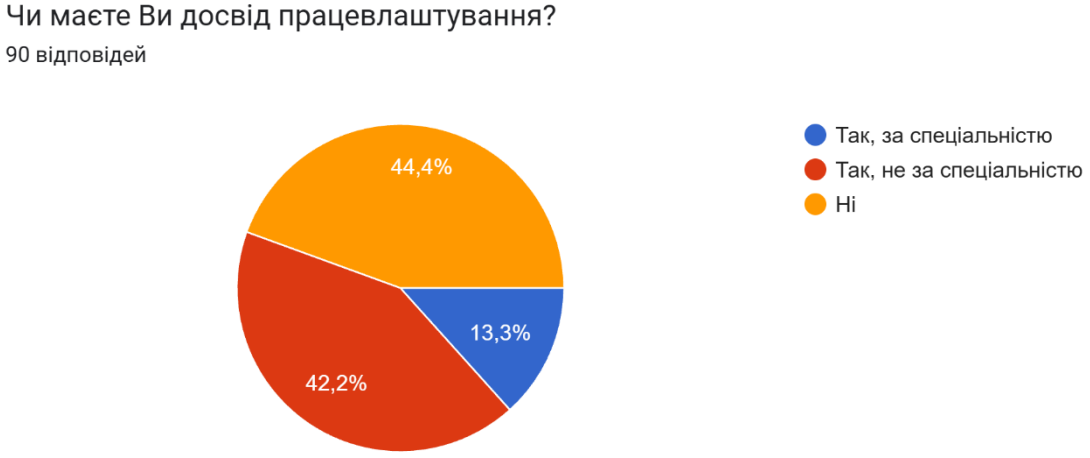



**Рис. 5.2.** Досвід працевлаштування респондентів.

Провідним мотивом пошуку роботи під час навчання є заробіток, цю відповідь обрали 73 особи (81,1 %). Самореалізацію зазначили 55 респондентів (61,1 %), здобуття практичного досвіду - 54 (60 %), соціалізацію - 25 (27,8 %), тиск із боку суспільства - 3 (3,3 %). Такі результати засвідчують поєднання матеріальних потреб із прагненням професійного розвитку. Водночас опитування не дає підстав стверджувати, що кожен учасник уже активно шукав вакансії, запитання стосувалося саме мотивів, а не факту пошуку роботи.

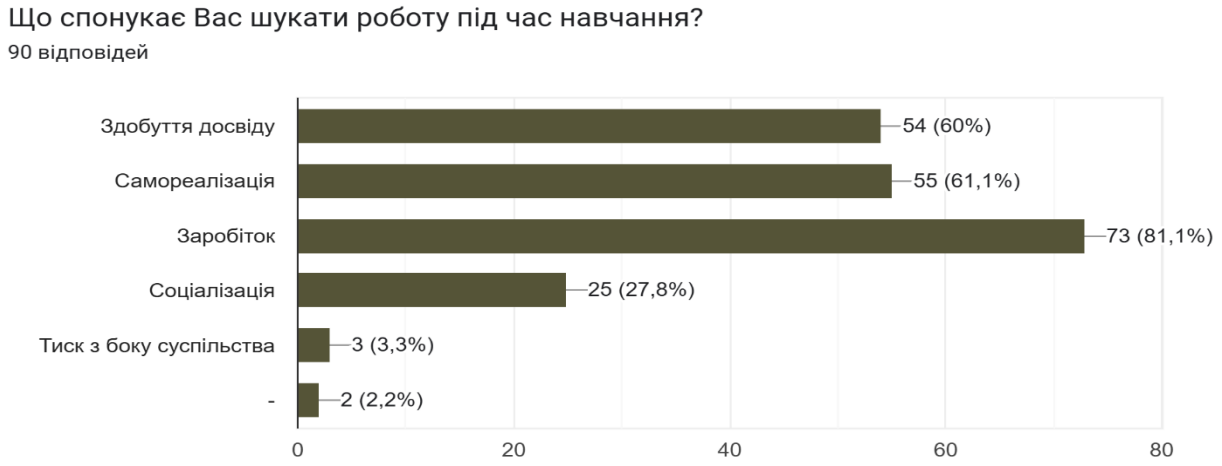



**Рис. 5.3.** Мотиви пошуку роботи під час навчання.

**5.4. Основні проблеми працевлаштування та очікування студентів**

Найпоширенішою проблемою під час пошуку роботи респонденти називали відсутність досвіду, якого вимагають роботодавці, - 61 особа (67,8 %). На малу кількість доступних вакансій вказали 50 учасників (55,6 %), на недостатній рівень кваліфікації чи освіти - 39 опитаних (43,3 %). Високу конкуренцію на ринку праці зазначили 25 респондентів (27,8 %), страх співбесіди або першої роботи – 21 (23,3 %). Отже, отримані результати свідчать, що однією з головних перешкод для студентів є суперечність між вимогами роботодавців та їхніми реальними можливостями на початку професійного шляху, зокрема, студенти часто не мають необхідного практичного досвіду, оскільки ще здобувають освіту, проте під час пошуку першого першого робочого місця стикаються з вимогами щодо наявності практичного досвіду. Це створює додаткові складнощі для професійного становлення молоді, що значно зменшує можливості отримання першого робочого досвіду за фахом.

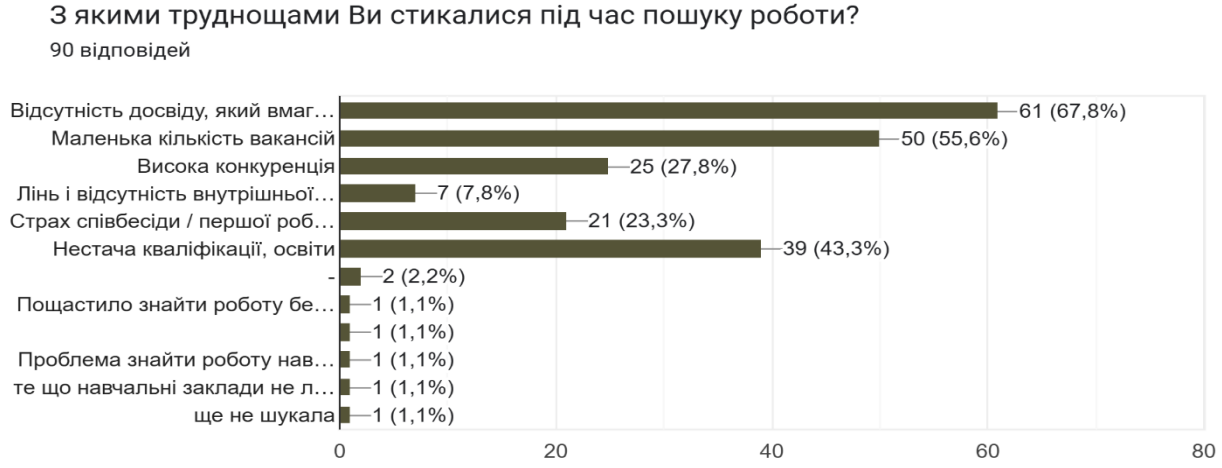



***Рис. 5.4.*** *Труднощі під час пошуку роботи.*

Серед основних проблем, з якими стикаються студенти під час пошуку вакансій та проходження співбесід, 51 респондент (56,7 %) обрав категоричні вимоги до попереднього досвіду роботи. Негнучкий графік назвали 48 осіб (53,3 %), заробітну плату, що не відповідає очікуванням, - 45 (50 %), некомфортний колектив або умови стажування - 38 (42,2 %), пропозиції неофіційного працевлаштування - 28 (31,1 %), високі вимоги до практичних навичок - 25 (27,8 %). Таким чином, результати опитування свідчать, що основні перешкоди для працевлаштування студентів пов’язані не лише з вимогами роботодавців до професійного досвід, а й із запропонованими умовами праці, зокрема, важливе значення мають можливість поєднання роботи з навчанням, а також відповідний рівень заробітної плати.




***Рис. 5.5.*** *Чинники, що відштовхують від вакансій і співбесід.*

Серед пріоритетних форм зайнятості переважає робота з гнучким режимом - 50 відповідей (55,6 %). Дистанційну зайнятість обрали 20 респондентів (22,2 %), повний робочий день - 11 (12,2 %), тимчасову роботу - 6 (6,7 %). Один учасник окремо зазначив поєднання дистанційної роботи з гнучким режимом (1,1 %), а двоє не визначили пріоритету (2,2 %). Отримані результати демонструють, що для студентів важливе значення має можливість поєднувати роботу з навчанням. Перевага гнучкого графіка пояснюється необхідністю пристосовувати робочий час до навчального процесу.




**Рис. 5.6.** Пріоритетні форми працевлаштування.

Найбільш бажаною формою підтримки від університетів за результатами анкетування серед студентів стало залучення до стажувань - 71 відповідь (78,9 %). Практичні проєкти за участю роботодавців підтримали 53 респонденти (58,9 %), ярмарки вакансій - 36 відповідей (40 %), збільшення кількості сертифікованих курсів - 28 (31,1 %), тренінги з написання резюме - 23 (25,6 %). Це свідчить про запит на практично орієнтовані форми підтримки, які можуть полегшити перехід від навчання до професійної діяльності.

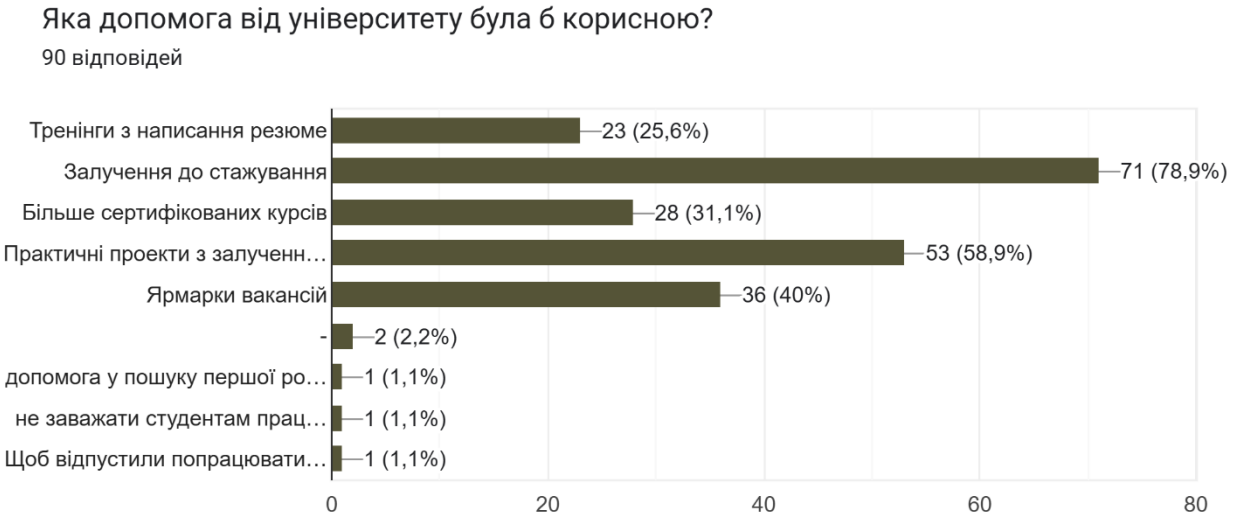



***Рис. 5.7****. Очікувана допомога від університету.*

Відкриті відповіді доповнюють кількісні показники. Один із респондентів зазначив: «Складність полягає у відсутності балансу між вимогами вакансій та можливостями початківців, більшість роботодавців очікують практичний досвід, який важко здобути під час навчання». Інший учасник звернув увагу, що «в багатьох вакансіях потренується досвід, або ж повний робочий день, що в поєднанні з навчанням в вищому закладі освіти є проблематичним». Серед пропозицій також висловлено побажання запровадити більше практичних занять із підготовки процесуальних документів, роботи з державними реєстрами та застосування законодавства в реальних ситуаціях, що свідчить про необхідність поглиблення практичних навичок здобувачів.

**5.5. Узагальнення результатів**

Узагальнення результатів анкетування свідчить, що однією з основних проблем першого працевлаштування студентів є невідповідність між вимогами роботодавців та рівнем практичної підготовки молодих фахівців. Зокрема, 67,8% респондентів відзначили брак необхідного досвіду роботи, тоді як 78,9% висловили зацікавленість у проходженні стажувань. Це свідчить про потребу в розширенні можливостей здобуття практичного досвіду ще під час навчання. Водночас 55,6% опитаних віддали перевагу гнучкому графіку роботи, що підкреслює важливість створення умов для поєднання професійної діяльності з освітнім процесом.

Отримані результати також вказують на необхідність посилення співпраці між закладами вищої освіти та роботодавцями. Перспективними напрямами підтримки першого працевлаштування можуть стати розширення програм стажування, реалізація спільних практичних проєктів, організація кар’єрних консультацій, проведення зустрічей із потенційними роботодавцями та поширення інформації про вакансії, доступні студентам без попереднього досвіду роботи. Реалізація таких заходів сприятиме поступовому подоланню бар’єрів між навчанням і професійною діяльністю, підвищенню конкурентоспроможності студентів на ринку праці та створенню сприятливіших умов для їхнього першого працевлаштування.

## РОЗДІЛ 6. ПРОБЛЕМИ РОБОТОДАВЦІВ У ПРАВОВІЙ СФЕРІ

Однією з проблем роботодавців у правовій сфері є недостатня практична підготовка випускників юридичних спеціальностей: окрім знання законодавства, юристу потрібно вміти складати документи й працювати із судовою практикою. Стандарт вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» підкреслює важливість поєднання теоретичної та практичної підготовки [12].

Іншою проблемою є труднощі першого працевлаштування молодих спеціалістів. Роботодавці очікують від кандидатів професійних навичок і здатності швидко адаптуватися до роботи, тоді як випускники часто ще не мають достатнього досвіду із реальними юридичними справами. У матеріалі платформи robota.ua зазначається, що молоді фахівці можуть набувати необхідних навичок через стажування, практику та участь у проєктах [16].

Особливості кадрового забезпечення залежать також від конкретного напряму юридичної діяльності. Наприклад, добір суддів відбувається відповідно до спеціальної процедури та законодавчо встановлених кваліфікаційних вимог. Водночас посада судді не є безпосереднім варіантом працевлаштування для випускника без необхідного професійного стажу, оскільки законодавство встановлює відповідні вікові, освітні та професійні вимоги [11].

У прокуратурі також діють спеціальні вимоги до кандидатів на відповідні посади. Законодавство визначає умови допуску до професії та процедури добору прокурорів, тому наявність юридичної освіти сама по собі не гарантує можливості обійняти таку посаду [10]. У сфері адвокатури Відповідно до статті 6 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», для набуття статусу адвоката необхідно мати повну вищу юридичну освіту, щонайменше два роки стажу роботи в галузі права, скласти кваліфікаційний іспит, пройти стажування у передбачених законом випадках, скласти присягу та отримати свідоцтво про право на заняття адвокатською діяльністю [3].

Отже, подолання проблем роботодавців у правовій сфері потребує вдосконалення практичної підготовки студентів, розвитку програм стажування та створення умов для професійного зростання працівників.

## РОЗДІЛ 7. ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Проблему працевлаштування молодих правників не розв’яже хтось один: студенти, університети, роботодавці й держава мають діяти разом.

Студентамне варто чекати диплома. Шукати роботу їх спонукає передусім потреба в заробітку (73 відповіді, 81%), але майже так само важливі здобуття досвіду (54, 60%) і самореалізація (55, 61%). Тож розумно вибирати такі підробітки, які водночас працюють на фах: юридичні клініки, практику, помічницькі посади, участь у конкурсах і громадських організаціях.

Закладам вищої освіти є над чим працювати, бо головна проблема респондентів – замкнене коло: 61 людина (68%) назвала труднощем вимогу досвіду, а 50 (56%) скаржилися на брак вакансій. Отже, потрібні договори про практику з судами, прокуратурою, адвокатськими об’єднаннями й юридичними відділами підприємств, а також зустрічі з практикуючими юристами. Хороший приклад – Центр розвитку професійної кар’єри Житомирської політехніки, який допомагає студентам і випускникам працевлаштуватися та налагоджує контакти з роботодавцями [14].

Роботодавцям варто переглянути вимоги до початківців. Категоричні вимоги щодо досвіду відштовхують 51 респондента (57%), негнучкий графік – 48 (53%), а пропозиція неофіційного працевлаштування – 28 (31%). Тому доцільно запроваджувати оплачувані стажування з офіційним оформленням, чітко відділяти те, що потрібно вміти з першого дня, від того, чого можна навчитися в роботі, і призначати наставника.

Держава має підтримувати саме перше працевлаштування. Загальні засади політики зайнятості визначає Закон України «Про зайнятість населення» [5]. Для державних органів Національне агентство України з питань державної служби підготувало методичні рекомендації щодо стажування молоді [20]. Варто поширювати цей підхід і розвивати гнучкі форми зайнятості: 50 респондентів (56%) воліють роботу з гнучким режимом, ще 20 (22%) дистанційну, і лише 11 (12%) готові до повного робочого дня.

Підсумовуючи, студенти мають набувати досвід, університети будувати так звані мости до роботодавців, роботодавці давати початківцям шанс, а держава створювати для цього умови. Лише разом ці кроки розірвуть коло «немає досвіду – не беруть - немає досвіду».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254 (дата звернення: 19.10.2026).

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 19.10.2026).

3. Про адвокатуру та адвокатську діяльність : Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5076-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17 (дата звернення: 19.10.2026).

4. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19 (дата звернення: 19.10.2026).

5. Про зайнятість населення : Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення: 19.10.2026).

6. Про нотаріат : Закон України від 2 верес. 1993 р. № 3425-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12 (дата звернення: 19.10.2026).

7. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів : Закон України від 2 черв. 2016 р. № 1403-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1403-19 (дата звернення: 19.10.2026).

8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 19.10.2026).

9. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27 квіт. 2021 р. № 1414-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20 (дата звернення: 19.10.2026).

10. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1697-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18 (дата звернення: 19.10.2026).

11. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 черв. 2016 р. № 1402-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19 (дата звернення: 19.10.2026).

12. Про затвердження стандарту вищої освіти зі спеціальності 081 «Право» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 20 лип. 2022 р. № 644. URL: https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya (дата звернення: 18.10.2026).

13. Державна служба зайнятості України. Статистика, ринок праці та звіти. URL: https://www.dcz.gov.ua (дата звернення: 19.10.2026).

14. Державний університет «Житомирська політехніка». Центр розвитку професійної кар'єри. URL: https://work.ztu.edu.ua/pro-centr/ (дата звернення: 19.10.2026).

15. Держстат України. Зайнятість та безробіття (економічна активність населення). URL: https://www.ukrstat.gov.ua (дата звернення: 19.10.2026).

16. Кар'єрний старт: де взяти досвід, якщо ви тільки шукаєте першу роботу? Robota.ua. 2024. 1 серп. URL: https://budni.robota.ua/resume-job-search/kar-yerniy-start-de-vzyati-dosvid-yakshho-vi-tilki-shukayete-pershu-robotu (дата звернення: 18.10.2026).

17. Коваленко О. О., Головань Т. Г. Сучасна правова дефініція молодого спеціаліста: погляд крізь методологію наукових досліджень у галузі права. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2023. Вип. 75, т. 3. С. 31–35. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.5.

18. Кузенкова Є. Україні (не) потрібні юристи: що відбувається з ринком праці юриспруденції та чи знайдуться робочі місця для тисяч випускників. Work.ua. 2024. 3 черв. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3291/ (дата звернення: 19.10.2026).

19. Міністерство економіки України. Офіційний вебсайт. URL: https://www.me.gov.ua (дата звернення: 19.10.2026).

20. Національне агентство України з питань державної служби. Стажування молоді. URL: https://nads.gov.ua/diyalnist/upravlinnya-personalom-na-derzhavnij-sluzhbi/metodychna-pidtrymka-u-vprovadzhenni-hr-instrumentiv/stazhuvannia-molodi (дата звернення: 19.10.2026).

21. Пищуліна О. Молодіжна зайнятість – на шляху до європейських стандартів. Київ : Центр Разумкова, 2025. 14 с. URL: https://razumkov.org.ua/images/2025/07/03/2025-Youth%20employment.pdf (дата звернення: 19.10.2026).

22. Світовий банк. Відкриті дані щодо індикаторів ринку праці. URL: https://data.worldbank.org (дата звернення: 19.10.2026).

23. Eurostat. Youth unemployment and NEET statistics compared with EU countries. URL: https://ec.europa.eu/eurostat (дата звернення: 19.10.2026).

24. ILOSTAT. ILO modelled estimates and global database on labour statistics (Youth unemployment in Ukraine). URL: https://ilostat.ilo.org (дата звернення: 19.10.2026).

25. Robota.ua. Вакансії, аналітика та зарплатні огляди для початківців. URL: https://robota.ua (дата звернення: 19.10.2026).

26. Work.ua. Аналітика й статті про ринок праці в Україні. URL: https://www.work.ua/articles/ (дата звернення: 19.10.2026).

**Бондаренко Поліна Андріївна**
**Босак Анастасія Сергіївна**
**Контуш Олександр Васильович**
**Скочиляс Наталія Володимирівна**
**Сорока Карина Романівна**

## ОПРАЦЮВАННЯ ПРОБЛЕМ ОТРИМАННЯ ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ

### ВСТУП

**Актуальність теми.** Інтеграція молоді в професійну діяльність та отримання першого робочого місця є одним із найважливіших етапів соціалізації й становлення кар'єри випускників та студентів закладів вищої освіти. Специфіка сучасного ринку праці в Україні вимагає від молодих фахівців, зокрема юристів, не лише високого рівня теоретичної підготовки, але й наявності практичних навичок, адаптивності та вміння орієнтуватися у цифровому середовищі. Водночас молоді спеціалісти стикаються із системними проблемами: відсутністю професійного стажу, неповною відповідністю освітніх програм потребам роботодавців та складністю поєднання навчання із зайнятістю. Комплексне дослідження цих проблем та пошук дієвих механізмів їх подолання є важливим завданням як для освітньої галузі, так і для соціальної роботи й правової практики.

**Мета дослідження** полягає у комплексному аналізі проблем, перешкод та можливостей працевлаштування студентів і випускників юридичного профілю без досвіду роботи, а також у розробці практичних рекомендацій щодо полегшення їхньої інтеграції на ринок праці.

Для досягнення поставленої мети передбачено виконання таких ***завдань:***

– проаналізувати нормативно-правові та соціально-економічні засади забезпечення молоді першим робочим місцем;

– визначити основні бар'єри та перешкоди, з якими стикаються кандидати без практичного досвіду;

– дослідити ефективні способи пошуку роботи та сформулювати алгоритм працевлаштування за фахом;

– оцінити можливості й виклики неповної зайнятості та тимчасової роботи під час навчання;

– проаналізувати позицію роботодавців, їхні вимоги до молодих фахівців та труднощі підбору кадрів;

– провести опитування серед студентів і випускників та систематизувати його результати;

– сформулювати практичні рекомендації для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці;

**Об'єктом дослідження** є процес працевлаштування студентів та випускників закладів вищої освіти.

**Предметом дослідження** є проблеми, чинники, способи та ефективні механізми отримання першого робочого місця молодими фахівцями.

**Методи дослідження.** У роботі використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів: аналіз і синтез нормативно-правових актів та наукових джерел, метод порівняння, аналітичне узагальнення, а також емпіричне онлайн-опитування студентів і випускників.

**Практичне значення роботи** полягає у формулюванні системних рекомендацій для здобувачів освіти щодо побудови кар'єри, підготовки документів та оптимізації взаємодії з роботодавцями.