

Нестерович О. С.,*аспірант кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права імені проф.**О.І. Процевського Харківського національного
педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ

У статті досліджено сучасний стан ринку праці випускників закладів освіти; розглянуто проблеми працевлаштування молоді, невирішуваність яких призводить до вагомих негативних наслідків, зокрема зростання безробіття та зниження рівня життя, поширення явища утриманства, нерегламентованих заробітків, деструктивних моделей поведінки, зовнішньої трудової міграції, психологічних змін; проаналізовано державні механізми забезпечення їх зайнятості. Зазначено, що незважаючи на задекларовані державою законодавчі норми щодо гарантування рівних можливостей у виборі професії та забезпечення працездатній молоді надання робочого місця, економічні передумови не сприяють повноті реалізації її трудового потенціалу, а розбалансованість між попитом на робочу силу та її пропозицією, неузгодженість вимог роботодавців до молодого фахівця з рівнем та якістю його освіти посилюють напругу на національному та регіональних ринках праці. Тому з огляду на несприятливі тенденції молодіжної зайнятості зростає необхідність підвищити захист права на працю молоді, особливо сьогодні, коли триває кодифікація трудового законодавства, коли пандемія COVID-19 змінила ринок праці як в Україні, так і в цілому світі. Сьогодні перед державою постає завдання формування такого механізму державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці, який би забезпечував: всебічну взаємодію зацікавлених сторін (органів державного управління, закладів вищої та професійної освіти, роботодавців і молоді) у розв'язанні проблеми молодіжного безробіття і професійно-кваліфікаційного дисбалансу ринку праці. Зокрема, молодіжна політика у сфері зайнятості і працевлаштування має враховувати особливості саме цієї вікової категорії населення, специфіку регіональних ринків праці, складність формування й функціонування соціально-трудоких відносин між роботодавцем і молоддю. Оскільки молодь – це складова робочої сили, додатковий потенціал, що невдовзі може істотно вплинути на поліпшення економічного та соціального стану громади та відродження національно-духовного надбання українського народу.

Ключові слова: *молодь, зайнятість, ринок праці, держава, роботодавець, безробіття.*

The article examines the current state of the labor market of graduates of educational institutions; the problems of youth employment, the unsolvability of which leads to significant negative consequences, including rising unemployment and declining living standards, the spread of alimony, unregulated earnings, destructive patterns of behavior, external labor migration, psychological change; the state mechanisms of ensuring their employment are analyzed. It is noted that despite the state-declared legislation on guaranteeing equal opportunities in choosing a profession and providing able-bodied youth with jobs, economic preconditions do not contribute

to the full realization of their labor potential, and the imbalance between labor demand and supply, inconsistency specialist with the level and quality of his education increase tensions in national and regional labor markets. Therefore, given the unfavorable trends in youth employment, there is a growing need to increase protection of the right to work of young people, especially today, when the codification of labor legislation continues, when the COVID-19 pandemic changed the labor market in Ukraine and around the world. Today the state faces the task of forming such a mechanism of state regulation of the youth segment of the labor market, which would ensure: comprehensive cooperation of stakeholders (government agencies, institutions of higher and vocational education, employers and youth) in solving youth unemployment and vocational imbalance labor market. In particular, youth policy in the field of employment and employment should take into account the characteristics of this age group, the specifics of regional labor markets, the complexity of the formation and functioning of social and labor relations between employers and youth. As young people are a component of the labor force, additional potential that may soon have a significant impact on improving the economic and social condition of the community and the revival of the national and spiritual heritage of the Ukrainian people.

Key words: youth, employment, labor market, state, employer, unemployment.

Постановка проблеми. На шляху вступу України до глобалізованого економічного простору особливої актуальності набувають питання регульованих змін ринку праці молоді. Незважаючи на задекларовані державою законодавчі норми щодо гарантування рівних можливостей у виборі професії та забезпечення працездатній молоді надання робочого місця, економічні передумови не сприяють повноті реалізації її трудового потенціалу, а розбалансованість між попитом на робочу силу та її пропозицією, неузгодженість вимог роботодавців до молодого фахівця з рівнем та якістю його освіти посилюють напругу на національному та регіональних ринках праці. Сьогодні в конкуренції за робочі місця часто перемагають більш кваліфіковані кадри з практичним досвідом роботи та професіями, яких потребують роботодавці. Водночас молодь – це найбільш продуктивна категорія трудових ресурсів, найбільший стратегічний ресурс країни, яка посідає особливе місце в соціальній структурі суспільства та відіграє значну роль у громадсько-політичному житті держави. Саме вона перебуває в стадії трудового й соціального самовизначення й володіє специфічними рисами, які не притаманні громадянам іншого віку. Зокрема, молоді характерні особливості, які з погляду оцінки трудових ресурсів притаманні як переваги (високий освітній рівень, ініціативність, нестандартність мислення, уміння швидко адаптуватися в умовах ринкової економіки, бажання працювати й використовувати отримані в навчальному закладі знання на практиці), так і недоліки (відсутність практичного досвіду й трудових навичок, завищені вимоги до передбачуваної роботи та самооцінка тощо). Проте, враховуючи об'єктивні психологічні особливості молоді, вона має найбільшу соціальну, професійну та життєву перспективу [1, с. 128]. Враховуючи вищевикладене, питання зайнятості випускників закладів освіти є актуальною соціальною проблемою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних умовах розвитку ринкової економічної системи все більшу увагу науковці приділяють питанням функціонування й розвитку ринку праці та зайнятості молоді. Різні аспекти зазначеної проблематики перебувають у полі зору таких вітчизняних науковців, як О. Балакірева, Д. Богиня, Б. Данилишин, Д. Девізоров, О. Коваль, Ю. Краснов, Е. Лібанова, М. Лукашевич, М. Озимко,

В. Пилипенко, Т. Стукан, В. Шубкін та ін. Проте, незважаючи на цінність проведених досліджень, на українському ринку праці залишаються невирішеними питання, що пов'язані з зайнятістю молоді.

Метою статті є дослідження сучасного стану ринку праці випускників закладів освіти та аналіз державних механізмів забезпечення їх зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Загальнопоширеною проблемою, яка виникає сьогодні перед випускниками закладів освіти є проблема пошуку кваліфікованої роботи з гідною оплатою праці та з перспективою розвитку кар'єри. Однак в нинішніх умовах вимоги роботодавця до свого майбутнього працівника значно підвищилися (стаж роботи за фахом не менше трьох років; знання іноземних мов; зайнятість на повний робочий день тощо). Нині до фахової освіти потрібно додати ще й досвід роботи, якого у випускників найчастіше нема. Тому багато випускників стикаються із серйозними труднощами при пошуку роботи зі спеціальності й у підсумку починають шукати будь-яку роботу [2, с. 102]. Хоча молоді дипломовані фахівці з відповідним рівнем професійної підготовки прагнуть працевлаштуватися за фахом, щоб робота відповідала їхнім вимогам. Адже, успішне працевлаштування – це вдалий старт у кар'єрному становленні особистості. Водночас за умов незбалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, недостатньої дієвості державних механізмів сприяння зайнятості молоді, невідповідності рівня освітньо-фахової підготовки частини випускників закладів освіти запитам ринку праці та деколи завищених вимог до них з боку роботодавців виникають значні проблеми у процесі працевлаштування.

Сьогодні роботодавець надає перевагу, зацікавлений у тому працівнику, який має однаково і професійні компетенції, що відповідають основним видам професійної діяльності, і загальні компетенції, що включають здатність розуміти сутність та соціальну значимість своєї майбутньої професії, проявляти до неї стійкий інтерес, організовувати власну діяльність, аналізувати нести відповідальність за результати своєї роботи, використовувати інформаційно-комунікаційні технології у професійній діяльності. Як наслідок, замість працевлаштування за отриманою спеціальністю, майже половина випускників закладів освіти щорічно перебувають у пошуках бажаного робочого місця.

Важливе значення для правового регулювання працевлаштування громадян України має Закон України «Про зайнятість населення» [3], який відносить до осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу. Для їх працевлаштування підприємствам, установам і організаціям з чисельністю штатних робітників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Тобто, вказана норма захищає найбільш вразливу категорію молоді. Схожа норма була й у попередньому Законі України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р., і її збереження чинному нормативному законодавчому акті є вкрай важливим для сприяння працевлаштуванню молоді.

Працевлаштування випускників залежить від зовнішніх та індивідуальних факторів, та особистих обставини. Зовнішніми факторами вважається ринок праці та зовнішня допомога. Під ринком праці розуміється сегментація ринку праці, регіональні та локальні ринки праці; макроекономічні фактори (економічна стабільність та національна економіка);

характеристики вакансій (винагорода, умови роботи, перспективи кар'єри, тип зайнятості), шляхи рекрутингу, тобто канали пошуку працівника, селекція, вимога до працівника (освіта, досвід, кваліфікація), активність на ринку праці(зайнятий, безробітний). За зовнішню допомогу слід вважати робота державної служби зайнятості(консультування, тренінги, соціальні програми тощо), що сприяють працевлаштуванню випускника. Необхідними умовами працевлаштування випускника є його навички, знання, кваліфікація, демографічні характеристики (вік, стать), стан здоров'я, шляхи пошуку роботи (формальні/неформальні, їх ефективність), мобільність та адаптивність (географічна мобільність, гнучка заробітна платня, професійна гнучкість тощо), що входять до індивідуальних факторів. Особисті обставини випускника, визначаються через соціальний статус сім'ї (статус батьків, умови проживання), ставлення до праці (заохочується робота сім'єю, спільнотами тощо) та доступ до ресурсів (транспорт, фінанси та соціальний капітал) [4].

Невирішені проблеми працевлаштування випускників закладів освіти призводять до вагомих негативних наслідків, зокрема: зростання безробіття та зниження рівня життя; поширення явища утриманства; нерегламентованих заробітків (тіньова зайнятість); деструктивних (кримінальних) моделей поведінки; зовнішньої трудової міграції; психологічних змін (втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості). Нині молодіжне безробіття вважають однією з найактуальніших проблем, оскільки воно впливає на економіку та стабільність держави. За офіційними даними, протягом останніх декількох років спостерігається стала тенденція до збільшення кількості безробітної молоді. Проблему також загострюють надзвичайно низькі заробітні плати, які пропонують фірми і компанії молоді на початку кар'єрного шляху. Період пошуку роботи у багатьох сягає понад рік, що знижує мотивацію до трудової діяльності. Тобто, невисока фінансова винагорода, відсутність перспектив та підтримки – усе це значно звужує можливості молоді на працевлаштування.

З огляду на несприятливі тенденції молодіжної зайнятості зростає необхідність підвищити захист права на працю молоді. Значні зміни характеру та умов праці, пов'язані з впливом соціально-економічних умов, потребують введення нових та перегляду діючих норм про умови праці й надання додаткових гарантій щодо трудових прав молоді, випускників закладів освіти. Особливо сьогодні, коли триває кодифікація трудового законодавства, коли пандемія COVID-19 змінила ринок праці як в Україні, так і в цілому світі. Карантин для економічних видів діяльності в країні став поштовхом для позитивних змін та переформатування способу ведення бізнесу із застосуванням новітніх технік і технологій. Ринок праці сьогодні в Україні швидко змінний і кожному з суб'єктів до цих змін слід бути готовим як роботодавцем, так і тим хто шукає роботу. Сьогодні затребуваний працівник для роботодавця це той, який знає, де взяти інформацію, як її адаптувати та застосувати у своїй діяльності, який може працювати на стику спеціальностей та одночасно виконувати ряд завдань, які кардинально відрізняються. Тому починаючи з вибору спеціальності слід розуміти перспективи працевлаштування після закінчення навчання, і які з професій у цей період сформулюють пропозицію та будуть затребуваними на ринку праці і зможуть задовільнити працівника своїм рівнем заробітку, перспективами кар'єрного зростання та роботодавця виходячи з його вимог [5].

Незважаючи на те, що державними органами влади розроблено та впроваджується ціла низка заходів щодо реалізації молодіжної політики на політичному, соціальному,

економічному, законодавчому й організаційному рівнях, проблеми молоді у сфері освіти, професійної підготовки, зайнятості у повному обсязі не розв'язані. Тому перед державою постає завдання формування такого механізму державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці, який би забезпечував: всебічну взаємодію зацікавлених сторін (органів державного управління, закладів вищої та професійної освіти, роботодавців і молоді) у розв'язанні проблеми молодіжного безробіття і професійно-кваліфікаційного дисбалансу ринку праці; професійне самовизначення та розвиток молоді; набуття першого професійного досвіду та пошук ефективних форм зайнятості; удосконалення умов стажування, проходження практики і влаштування на перше робоче місце молодих людей; підвищення мотивації молоді до високопродуктивної діяльності. Молодіжна політика у сфері зайнятості і працевлаштування має враховувати особливості саме цієї вікової категорії населення, специфіку регіональних ринків праці, складність формування й функціонування соціально-трудових відносин між роботодавцем і молоддю.

Водночас не тільки держава повинна допомагати та орієнтувати молодь. Роботодавці також повинні бути зацікавлені у підготовці висококваліфікованих працівників. Доцільними були б підтримка та фінансування потрібних їм спеціальностей, проведення днів відкритих дверей на підприємствах та в організаціях, сприяння у проходженні практики студентами. На сучасному етапі система української освіти орієнтована на опанування тільки теоретичного матеріалу. Отож у студентів немає значних можливостей здобувати практичний досвід, що також впливає на їх подальше влаштування на роботу. Як показує практика, більшість випускників знаходять роботу за допомогою знайомих, в мережі Internet або газетах, деякі звертаються у Державну службу зайнятості. Було б добре, якби роботодавці співпрацювали з вузами та брали участь у навчальному процесі студентів, надавали їм відповідних практичних знань з подальшим працевлаштуванням. Тобто, повинен бути зв'язок між освітніми установами та працедавцями, і навчальною програмою та вимогами ринку праці, стимулювання представників бізнес-кіл до створення робочих місць для тих, хто ще не має професійного досвіду. Нажаль сучасні підприємства, установи та організації незалежно від форм власності занепокоєні вирішенням оперативних поточних питань, практично не турбуються про наявний персонал та формування кадрового резерву для їх оновлення. Трапляються випадки із застосуванням хижацьких засобів одержання тимчасових вигід. Прикладом є практика набору молодих співробітників тільки на випробувальний термін із подальшим звільненням і формулюванням щодо невідповідності займаних посад.

Для стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі, представників молоді Закон України «Про зайнятість населення» передбачає державну компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідних осіб за кожен місяць, за який цей внесок сплачений. Щодо представників молоді, така компенсація здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю). Необхідними умовами для одержання роботодавцем зазначеної компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є: попередня наявність у працевлаштованої особи статусу безробітного та направлення територіального органу, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

працевлаштування має тривати строком не менше ніж два роки [6, с. 4]. На думку Збродської О. В. вказана правова норма є дуже доречною та своєчасною і дійсно здатна стимулювати роботодавців до працевлаштування молоді [7, с. 4]. Проте у Законі України «Про зайнятість населення» міститься положення яке дещо зменшує переваги зазначеного засобу стимулювання роботодавців до працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, у тому числі, представників молоді. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до вказаної норми з ініціативи роботодавця або за згодою сторін до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума виплачених коштів повертається у повному обсязі до відповідного бюджету. На думку Д. С. Девізорова, це законодавче положення є не досить прийнятним з огляду на деякі обставини [8, с. 38]. Насамперед, це положення дещо обмежує повноваження роботодавця щодо звільнення порушників трудових обов'язків через економічні збитки у зв'язку з таким звільненням. Несправедливо, що для звільнення працівника, який вчинив прогул, з'явився на роботу у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, або вчинив якісь інші правопорушення, роботодавець має нести збитки. Навіть у разі звільнення працівника за розкрадання, законодавець не позбавляє роботодавця обов'язку повернути кошти компенсації страхових внесків за відповідного працівника, що зовсім суперечить логіці [8, с. 38]. У цьому аспекті доцільним буде внести уточнення до норми, що передбачає повернення роботодавцем коштів компенсації страхових внесків, з тим, щоб таке повернення здійснювалося лише у разі звільнення відповідного працівника з ініціативи роботодавця за обставин, що не містять провини працівника.

Закон України «Про зайнятість населення» містить норму, яка має назву «Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді» (ст. 29), що має своїм основним завданням сприяння працевлаштуванню молоді. Як засіб підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці вказана норма передбачає можливість стажування на всіх підприємствах, незалежно від форми власності. Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткової компетенції. І така можливість дуже важлива для представників молоді, тому що вона дає нагоду до моменту отримання диплому про закінчену професійну або вищу освіту набутти досвіду практичної роботи у відповідній сфері діяльності. Для реалізації цього організаційно-правового засобу Кабінет Міністрів України затвердив Типову форму договору про стажування студентів вищих навчальних закладів та учнів професійно-технічних навчальних закладів.

Проте роботодавці у сучасних ринкових умовах не мають ніякої зацікавленості від організації стажування з огляду на такі проблеми: 1) з'являються додаткові витрати на додаткову оплату послуг керівника стажування – не менш, ніж 5 відсотків від суми основної заробітної плати; 2) роботодавець має розробити індивідуальну програму стажування для стажиста; 3) при виконанні стажистом певних професійних функцій, йому має сплачуватись заробітна плата. Девізор Д. С. з цього приводу для стимулювання роботодавців до організації стажування пропонує передбачити деякі податкові пільги. Зокрема, на його погляд доцільним буде розробити умови, при яких вітчизняне законодавство має додатково симулювати роботодавців до сприяння наданню молодими працівниками практичних навичок професійної діяльності [8, с. 39].

Переконані стажування молоді, що продовжує професійне навчання здатне стати дієвим засобом підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці та належним чином сприяти її працевлаштуванню. Водночас важливим недоліком цього організаційно-правового заходу є те, що Типова форма договору про стажування студентів вищих та учнів професійно-технічних навчальних закладів не передбачає обов'язків роботодавця зі сплати страхових внесків за стажистів. І як наслідок, стажисти можуть опинитися в незахищеному становищі у випадку нещасних випадках на виробництві, якщо підприємство виявиться неспроможним відшкодувати всі збитки на лікування та відновлення працездатності.

Також за сучасних умов необхідно активізувати процес підтримки бізнесових ініціатив молоді, заохочувати її до активного пошуку роботи й отримання професії, що користується попитом на ринку праці. Для цього необхідно розробляти та впроваджувати проекти, орієнтовані на фінансування активних заходів сприяння зайнятості серед молоді, проводити дослідження з метою визначення спеціальностей, професійних навиків та рівня кваліфікації, якими повинні володіти випускники, включити до освітніх програм обов'язкове стажування студентів, розробити механізм пропагування серед юнаків і дівчат роботи за сумісництвом у вільний від навчання час та організацію експериментальних підприємств у вишах і професійно-технічних навчальних закладах, організовувати зустрічі з працедавцями та колишніми безробітними, котрі успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес [9]. Оскільки молодь – це складова робочої сили, додатковий потенціал, що невдовзі може істотно вплинути на поліпшення економічного та соціального стану громади та відродження національно-духовного надбання українського народу.

Доцільно також запровадити програму «гарантії роботи для молоді», яка передбачала б, що не пізніше ніж через, приміром три місяці, після закінчення навчання кожен повинен одержати місце роботи, використовувати нові методи навчання, роблячи акцент на здобутті саме практичних знань. Оскільки сучасний ринок праці вимагає від випускника не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно їх застосовувати в нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях, переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян.

Висновки. На підставі вищевикладеного, дослідивши проблеми зайнятості випускників закладів освіти в умовах сьогодення, констатовано, що з огляду на несприятливі тенденції молодіжної зайнятості зростає необхідність підвищити захист права на працю молоді, особливо сьогодні, коли триває кодифікація трудового законодавства, коли пандемія COVID-19 змінила ринок праці як в Україні, так і в цілому світі. Зазначено, що незважаючи на те, що державними органами влади розроблено та впроваджується ціла низка заходів щодо реалізації молодіжної політики на політичному, соціальному, економічному, законодавчому й організаційному рівнях, проблеми молоді у сфері освіти, професійної підготовки, зайнятості у повному обсязі не розв'язані. Тому перед державою постає завдання формування такого механізму державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці, який би забезпечував: всебічну взаємодію зацікавлених сторін (органів державного управління, закладів вищої та професійної освіти, роботодавців і молоді) у розв'язанні проблеми молодіжного безробіття і професійно-кваліфікаційного дисбалансу ринку праці. Зокрема, молодіжна політика у сфері зайнятості і працевлаштування має враховувати особливості саме цієї вікової категорії населення, специфіку регіональних ринків праці, складність формування й функціонування соціально-трудових відносин між роботодавцем і молоддю. Оскільки молодь – це складова робочої

сили, додатковий потенціал, що невдовзі може істотно вплинути на поліпшення економічного та соціального стану громади та відродження національно-духовного надбання українського народу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аляб'єва С. С., Коваль К. О., Мензул О. М. Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: проблеми та державний інструментарій їх вирішення. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2014. № 1. С. 128–134.
2. Озимко М. Основні фактори працевлаштування випускників внз на пряму підготовки «Соціологія». *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2013. №4 (21). С. 100–107.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
4. McQuaid R. W., Lindsay C. The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
5. Стукан Т. М. Актуальні професії майбутнього для молоді на ринку праці України. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 24. URL: <file:///C:/Users/1/Downloads/169-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-162-1-10-20210319.pdf>
6. Коваль Г. В. Соціальна вразливість молодих спеціалістів на ринку праці в Україні. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npchdupol_2010_131_118_24.pdf
7. Кайтанський О. С. Працевлаштування молоді за законом України «Про зайнятість населення». URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Ms_2013_4\(2\)_57.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Ms_2013_4(2)_57.pdf)
8. Девізорів Д. С. Проблеми правового регулювання працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: моногр. Київ : Істина, 2013. 118 с.
9. Питання працевлаштування молоді та шляхи їх вирішення. URL: <https://lviv.dcz.gov.ua/novyna/pytannya-pracevlashtuvannya-molodi-ta-shlyahy-yih-vyrishennya>