

УДК 349.2
DOI

ОБІЗНАНІСТЬ СТУДЕНТІВ ПРО ТРУДОВІ ПРАВ ЯК КЛЮЧ ДО УСПІШНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Андрєєв О.В., Степченко Д.О.

STUDENTS' AWARENESS OF LABOR RIGHTS AS THE KEY TO SUCCESSFUL EMPLOYMENT

Andrieiev O.V., Stepchenko D.O.

Стаття присвячена дослідженню рівня обізнаності українських студентів щодо трудових прав та умов, у яких вони вступають на ринок праці. На основі аналізу наукових джерел і результатів опитування встановлено, що значна частина молоді має досвід трудових відносин, проте часто не володіє достатніми практичними навичками для захисту своїх прав. Виявлено ключові бар'єри – страх втратити роботу, недовіру до інституцій та нестачу зрозумілої прикладної інформації. Окреслено необхідність оновлення підходів до правопросвітництва, зокрема впровадження цифрових ресурсів, практичних інструкцій, інтерактивних тренінгів і посилення діяльності юридичних клінік.

Ключові слова: *трудове право, молодь, правопросвітницька діяльність, правова обізнаність, ринок праці, трудові права, трудовий договір.*

Постановка проблеми. Праця завжди була невід'ємною частиною життя людини, а тому вимагає серйозної юридичної основи. Разом із тим, попри наявність широкого нормативно-правового регулювання у сфері трудових відносин, рівень інформованості населення про зміст та гарантії трудових прав залишається недостатнім. Особливо це стосується студентів. Молода працездатна людина, що з різних причин долучається до праці, є особливо вразливою до порушень трудових прав через те, що сама залишається незнайомою із ними. Це створює низку ризиків: від підписання непрозорих трудових договорів та погодження на неформальну зайнятість – до неможливості ефективно захищати свої права у разі порушень. Таким

чином, постає потреба у комплексному аналізі реального рівня знань студентської молоді про трудові права, виявленні ключових проблем та пошуку ефективних способів їх подолання. Забезпечити інформованість студентів про їхні трудові права – значить формувати відповідальну та правосвідому молодь, здатну протидіяти трудовій експлуатації та підтримувати здорові стандарти зайнятості на ринку праці.

Стан дослідження. Попри окремі наукові напрацювання у сфері захисту трудових прав молоді, питання фактичної обізнаності студентів, чинників її формування та практичних наслідків недостатньо розкриті у сучасних дослідженнях. Дане питання знаходиться на перетині проблем

соціології та права, позаяк, з одного боку, стосується зайнятості окремої категорії працездатного населення, а з іншого – є дотичним до проблематики правового просвітництва в Україні. Серед українських авторів питання реалізації трудових прав студентів розглядається переважно в контексті адаптації законодавства до стандартів ЄС, цифровізації ринку праці та зростання кількості нестандартних форм зайнятості, чому, зокрема, приділяють увагу О. Ю. Аліменко, В. В. Рябоконь і С. В. Бурак. В. В. Анатійчук у дослідження 2024 р. розглядає трансформацію трудових відносин у контексті цифровізації, підкреслюючи, що нові форми зайнятості (гіг-праця, фриланс, дистанційна робота) породжують правову невизначеність для студентів, які вперше вступають у трудові правовідносини. Зарубіжні праці приділяють підвищену увагу саме причинності між рівнем освіти, доступом до правової інформації та здатністю молоді захищати свої трудові права. Наприклад, Т. Хірао на основі опитування університетських студентів визначає фактори, що впливають на розуміння трудового законодавства, серед яких – навчальний досвід, мікроекономічна освіта, власний досвід роботи. Крім того, дана проблематика прямо чи опосередковано представлена у дослідженнях та звітах міжнародних організацій на кшталт МОП, Eurostudent тощо, а також національних досліджень Держпраці та Центру Разумкова.

Метою дослідження є вивчення сучасного стану правової обізнаності студентів про їх трудові права та висунення пропозицій стосовно способів його поліпшення з урахуванням іноземного досвіду. Задля досягнення названої мети визначено наступні завдання: а) дослідження сучасних існуючих вітчизняних та зарубіжних даних з вказаної проблематики, б) проведення власного опитування серед

студентів різних навчальних закладів України та спеціальностей, в) аналіз отриманих результатів опитування та порівняння їх із результатами вітчизняних та зарубіжних сучасних досліджень., г) розробка пропозицій стосовно покращення стану обізнаності студентів про трудові права.

Виклад основного матеріалу.

Тенденція серед студентів до поєднання роботи з навчанням є не новою й вельми розповсюдженою. Так, опитування, проведені Eurostat у країнах Європи показали, що близько чверті студентів працювали або активно шукали роботу [1]. Відповідно до даних Eurostudent від 2022 року, 59% студентів країн ЄС продовжують роботу під час лекційного періоду [2, с. 1]. Більше того, кожен п'ятий вважає себе спершу «працівником», а вже потім – «студентом» [2]. Що стосується Сполучених Штатів Америки, то, відповідно до звіту від 2022 року Національного центру статистик у сфері освіти (National Center for Education Statistics), станом на 2020 рік 74% студентів заочної форми та 40% студентів денної форми навчання влаштувались на роботу у 2020 році [3]. В інших країнах, як-от в Азербайджані, частка працюючих студентів складає приблизно 28% [2, с. 5].

Разом із тим, загальних статистичних даних про те, скільки студентів України працюють – за отримуваним фахом чи ні – паралельно із навчанням, немає. Тим не менш, відповідно до опитування The Village Ukraine від 2022 року, 26% студентів працюють за своєю спеціальністю сумісно із навчанням [4].

На виконання завдань дослідження нами було проведено анонімне опитування, у якому брали участь 85 респондентів з числа студентів обох статей різних закладів вищої освіти різних спеціальностей та курсів різних областей, зокрема Київської, Харківської, Рівненської, Полтавської областей. Питання, передбачені опитуванням, включали, зокрема,

досвід та юридичне оформлення працевлаштування, випадки зіткнення з порушення трудових прав, знайомі способи захисту трудових прав, досвід застосування таких способів захисту, оцінку рівня ознайомлення у вищих навчальних закладах про трудові права, а також бажані джерела інформування. Отримані дані дозволили здійснити порівняння з українськими та міжнародними дослідженнями 2021–2025 рр.

На питання про досвід офіційного працевлаштування (за трудовим або цивільно-правовим договором) відповіді були такі: 34,1% – Ні, не маю досвіду, 25,9% – Так, працюю зараз, 24,7% – Ні, але працював неофіційно, 15,3% – Так, працював офіційно раніше. Із даної інформації витікає, що майже дві третини студентів вже були залучені до праці, а щонайменше чверть працюють зараз (принаймні в порядку офіційного працевлаштування) – і ці дані загалом відповідають наведеним вище результатам національних та міжнародних досліджень.

До поєднання навчання та праці студентів примушує, головним чином, чинник економічний. Про це йдеться у звіті Eurostudent: можливість оплачувати витрати на проживання є основною мотивацією для студентів працювати, а слідом за нею йде бажання мати можливість дозволити собі додаткові речі [2, с. 1]. Крім того, у сучасних умовах цифровізації економіки та стрімкого поширення нестандартних форм зайнятості студенти становлять одну з найбільш вразливих груп на ринку праці. Як наголошує В. В. Анатійчук, «Оскільки науковий прогрес, що викликаний цифровізацією, є результатом цілеспрямованої поведінки людей, то і відповідним є те, що і трудове законодавство повинно рухатись до мети і завдань, визначених трудовим правом в цілому [5, с. 4]. У такій ситуації недостатня правова обізнаність студентів набуває особливої актуальності, адже саме молодь першою

включається у цифровізовані сегменти ринку праці. Цифрова економіка характеризується поширенням гнучких і нестандартних форм зайнятості – фрилансу, гіг-роботи, онлайн-платформної праці, короткострокових контрактів. У той же час, В. В. Анатійчук вказує, що ризик розгляду такої зайнятості як «фальшивої самозайнятості» знижує відповідальність роботодавця та «...призводить до ситуації, коли працівники стикаються з відсутністю контролю за робочим часом, непостачанням обладнання чи матеріалів тощо» [5, с. 3].

Щодо глобальних оглядів, то молодь також є особливо вразливою групою на ринку праці під час та після кризи/пандемії. На це вказує, наприклад, у звіті МОП Global employment trends for youth 2022: investing in transforming futures for young people зазначено, що в період між 2019 та 2020 рр. молодь (до 24 років) втрачали роботу значно частіше, ніж старші люди, а відновлення частки зайнятої молоді після пандемії помітно відстає від відновлення частки зайнятих старших людей [6, с. 16]. Разом із тим, молоді люди, які втрачають роботу ризикують надати гірші результати на ринку праці, навіть коли економічні умови знову поліпшуються; вони можуть зрештою погодитися на роботу, для якої мають занадто високу кваліфікацію, що створює ризик потрапити в пастку неформальної зайнятості та низької оплати праці [6, с. 17]. Враховуючи, яку шкоду нанесла пандемія коронавірусу для державних економік та особистих фінансів, такі масштабні та руйнівні явища, як війна, стають ще потужнішим чинником. Так, наприклад, МОП у звіті Promoting decent employment for African youth із посиланням на 2013 World Development Report вказує, що люди працюють навіть під час війни при нижчій зарплаті та гіршій безпеці, іноді навіть у незаконних та небезпечних видах діяльності [7, с. 13]. Той же звіт вказує, що три з чотирьох

молодих людей у світі зайняті неформально, і хоча багато з них зайняті в легальній неформальній економіці, велика кількість з них працює в нелегальній та пов'язаній з військовою діяльністю, яка має тривалий вплив на молодь, що може тривати ще довго після закінчення війни [7, с. 25].

Дані дослідження Réseau reussite Montreal від 2023 року серед основних чинників тиску на працюючих студентів називають складні умови праці (нічні зміни, понаднормова праця, непомірно високий рівень відповідальності) [8, с. 2]. В той же час, у Європі великою проблемою лишаються неоплачувані (чи недостатньо оплачувані) стажування, що дискримінує студентів, які походять з родин «робочого класу», бо далеко не всі студенти можуть користуватись грошовою підтримкою з боку батьків, як вказує The Guardian [9]. Аналогічне стосується і Канади, де стажування та оплачувана праця є взаємовиключними – протягом стажування студент не може укласти трудовий договір із «приймаючою стороною» [10, с. 3]. Загалом, студенти з родин соціально-економічних класів нижче середнього частіше погоджуються на гірші умови (неоплачувана праця, позаштатні контракти). Це підтверджується у реальних випадках з життів студентів – Л. Антонуччі у своєму дослідженні наводить ряд таких прикладів, причому в кожному випадку чітко видно спільні ознаки: походження з родини достатку нижче середнього, недостатність гранту для покриття витрат на навчання й життя та, як результат, необхідність додатково працювати, що шкодить навчанню та змушує економити навіть на харчуванні [11, с. 15-22]. Така робота, як правило, складається з тимчасової, сезонної, «гнучкої» роботи (фріланс, інфо-сервіси, роздріб, кейтеринг). У дослідженні Precarious Employment in Europe для Комітету EMPL наведено зіставлення способу оформлення таких трудових відносин

з можливими ризиками – і найвищі ризики (низька оплата праці, брак соцпакету, проблемність захисту трудових прав) пов'язані саме з неоформленим працевлаштуванням та т. зв. zero-hours контрактами (гнучкий контракт, де мінімальне число годин не гарантується, а обов'язок працівника брати будь-яку роботу відсутній) [12, с. 136-137]. Таким чином, молодь, зокрема працюючі студенти, є вразливою категорією населення до порушення своїх трудових прав.

Відповідно до результатів нашого опитування, на запитання про досвід зіткнення із порушеннями трудових прав відповіді були такі (питання передбачало множинність вибору): 41,2% стикались із затримками виплати заробітної плати, 44,7% не були повноцінно оформлені як працівники, 31,8% не отримували оплату за понаднормову роботу, 35,3% не отримували законної відпустки, 20% працювали у небезпечних умовах без додаткових гарантій, 20% потерпали від психологічного тиску, а 15,3% були примушені до звільнення. В той же час, були й ті, хто не стикався із порушеннями – їх частка складала 34,1%. Таким чином, приблизно дві третини студентів стикались із порушеннями трудових прав.

Основна проблема низького рівня правової обізнаності студентів щодо трудових прав полягає у комплексі факторів, які одночасно формують інформаційний вакуум і викривлене уявлення про реальні механізми захисту трудових інтересів. Молоді люди часто не володіють достатніми базовими юридичними знаннями, а також не усвідомлюють зміст і значення власних трудових прав у різних ситуаціях працевлаштування. На думку Н. М. Вахнюк, брак знань сучасної молоді про право зумовлено низкою системних причин: недостатньою увагою до правознавства у шкільній програмі, поширенням

недостовірною або деструктивною контенту в Інтернеті, а також відсутністю тісного зв'язку молоді з державним механізмом [13, с. 3]. Труднощі додають і проблеми законодавства, на які звертають увагу О. Ю. Аліменко, В. В. Рябоконт і С. В. Бурак: українські норми все ще суттєво відстають від європейських стандартів у сферах охорони праці, недискримінації та соціальних гарантій, що обмежує можливості працівників захищати свої права. Зокрема, дослідники вказують, що в Україні, порівняно з країнами ЄС, недостатньо реалізується моніторинг та інспекції для зниження ризиків, пов'язаних із охороною праці; в Україні недостатньо реалізовано механізми розгляду дискримінаційних випадків; у сфері соціальних гарантій українське законодавство не охоплює потреб працівників за кордоном [14, с. 14]. Непрозорість трудових відносин і слабкі механізми контролю поглиблюють вразливість молоді, яка часто стикається з неофіційною зайнятістю й не отримує достатньої інформації про свої права.

Ситуацію ускладнює й обмежений практичний досвід молодих людей на ринку праці, що створює своєрідне «замкнене коло»: роботодавці висувають вимоги щодо наявності попереднього досвіду роботи, тоді як молодь не має можливості його здобути у безпечних і справедливих умовах [15]. Крім того, за даними UNICEF, важливим фактором з точки зору доступу до зайнятості є неформальна зайнятість та підприємництво, особливо поширені серед молоді, і це залишається постійною проблемою в Україні та сприяє, наприклад, загальному зниженню офіційних заробітних плат [15, с. 10].

Виходить, що поєднання недостатніх знань, викривленої інформації та обмеженого доступу до якісних можливостей працевлаштування формує критичну проблему, яка потребує комплексної відповіді на рівні освіти, державної політики та

роботодавців. Втім, ми не можемо не зазначити, що новий Закон України «Про професійну освіту» може суттєво вплинути на обізнаність молоді щодо трудових прав, адже робить професійну освіту більш практичною та наближеною до реального ринку праці. Завдяки більшій автономії закладів, оновленим програмам і тіснішій співпраці з роботодавцями студенти отримують не лише професійні навички, а й краще розуміння умов і стандартів праці. У цьому сенсі Закон здатен зменшити поширеність неофіційної зайнятості та допомогти молоді впевненіше орієнтуватися у власних правах, що напряду перекликається з виявленими в дослідженні прогалинами в їхній поінформованості.

Результати власного опитування підтвердили ці тенденції: 35,3% респондентів не мають досвіду, 27,1% працювали менше 6 місяців, 12,9% – 1–2 роки, 10,6% – більше 2 років, що узгоджується з даними МОП за 2024 щодо слабкої інтеграції молоді на ринку праці.

На запитання про знайомі способи захисту трудових прав (питання з множинним вибором) відповіді були наступними: 71,6% респондентів знають про звернення до суду, 56,8% – про звернення до Держпраці, 45,7% – про претензію до роботодавця, 42% – про звернення до профспілки. Примітно, що про профспілки відповідей найменше, що свідчить і про низьку довіру до профспілок, і про слабку їх присутність у студентському середовищі, і про відсутність комунікації профспілок зі студентством. Варто зазначити, що проблема недовіри українців до державних/суспільних інституцій є не новою. Так, відповідно до даних Центру Разумкова, в умовах повномасштабної війни політичні, бюрократичні та судові органи переживають глибоку кризу довіри. Особливо показовими є високі показники недовіри до судів, прокуратури, політичних партій і державного апарату в цілому: «Більшість респондентів висловлюють недовіру державному апарату

(чиновникам) (не довіряють 78,5%), ..., судам (судовій системі загалом) (73%), ..., Прокуратурі (64%), Спеціалізованій антикорупційній прокуратурі (63%)... . Також частіше висловлюється недовіра, ніж довіра, профспілкам (не довіряють їм 49%, тоді як довіряють – 25%)» [16]. Такий контекст пояснює, чому знання студентами про існування певного механізму (наприклад, звернення до суду) не означає віри в його реальну ефективність.

Втім, на питання про реакцію на порушення трудових прав, з якими стикались студенти, відповіді були такими: 17,6% нічого не робили, 12,9% звільнились, 11,8% подали скаргу роботодавцю, деяка частка обрала консультацію з юристом чи звернення до Держпраці або не стикалась з порушеннями, але жоден респондент не звертався до суду. Таким чином, майже кожен п'ятий не вживав жодних заходів для поновлення порушених прав, а до суду не звернувся ніхто, хоча, відповідно до відповідей на попереднє питання, звернення до суду є найвідомішим спосіб захисту прав. Це свідчить про те, що такі знання є радше декларативними, а їх практичне застосування залишається осторонь. Це підтверджується і зовнішніми даними. Наприклад, у повідомленні Держпраці від 3 червня 2024 підкреслюється, що молодь часто не знає про свої права й соціальні гарантії, що підвищує ризик експлуатації [17]. Це показує, що знання може бути фрагментарним і не поширюватися достатньо, щоб стимулювати активні дії. Матеріали Держпраці показують, що інформування молоді про права поки що недостатнє, а значить, відсутність звернень може бути пов'язана з браком чіткої інформації, правової культури або страхом.

У той же час, на запитання про те, чому нічого не було зроблено (серед тих, кого це стосувалось), відповіді були такі: дві п'яті частини респондентів не вірили у

результативність заходів, дві п'яті боялись втратити роботу, а решта порівну не знали, куди звернутись або не знали, що їх права порушено. Це свідчить про те, що страх і недовіра до системи є значними факторами пасивності, а незнання правил та норм не є головною проблемою.

Питання про впевненість у знанні своїх прав отримало такі результати: 10,6% визначились як дуже впевнені, 58,8% – скоріш впевнені, 18,8% – скоріше не впевнені, 11,8% – зовсім не впевнені. Попри зовні оптимістичні числа (аж 69,4% декларують впевненість!) фактичні дії свідчать про поверхневність такої впевненості. Зрештою, порівнюючи ці відповіді із відповідями на питання вище, можна дійти висновку, що реально знає свої права, вміє ними скористатись та знає, як захистити, лише один з десяти студентів.

Щодо наявних джерел інформації про трудові права студенти найчастіше обирали курси в університеті (70,6%), державні джерела (54,1%) та Інтернет (48,2%), тоді як лише 1,2% отримали знання зі шкільної освіти. Це підкреслює потребу в інтеграції трудового права в освітні програми та розвитку цифрових правопросвітніх ресурсів, що узгоджується з позицією Н. М. Вахнюк щодо забезпечення правової освіти [13, с. 4, 5].

На питання, чи достатньо інформує університет про трудові права, відповіді були наступними: 49,4% вважають, що достатньо, 23,5% – скоріше достатньо, 11,8% – зовсім недостатньо, 9,4% – скоріше недостатньо. Як видно, позитивних відповідей тут майже три чверті, але попередні опосередковані показники (низька впевненість, пасивність при порушеннях, неофіційне працевлаштування) доводять протилежне.

Показовим для аналізу обізнаності студентів про трудові права є дослідження Т. Хірао, присвячене визначенню детермінант

знань трудового законодавства серед японських студентів. У 2021 році Mynavi Corporation, японське агентство з найму, провело опитування між студентів щодо їх знань про трудові права. За його результатами, середня частка правильних відповідей склала 50% [18, с. 5]. Як підкреслює Т. Хірао, такий результат не можна вважати позитивним, оскільки респонденти починають процес пошуку роботи з менш ніж ідеальним обсягом юридичних знань. Результати дослідження показали, що освіта та досвід розвитку кар'єри під час навчання в університеті сприяють кращому розумінню трудового законодавства, втім, студенти, які вивчають право, отримують вищі бали в цій галузі, ніж студенти, які не спеціалізуються на праві, тож професійна освіта має велике значення. З іншого боку, результати вказаного дослідження також свідчать про те, що неформальна освіта є важливим фактором підвищення рівня знань трудового права [18, с. 16].

Повертаючись до нашого опитування, абсолютна більшість респондентів, відповідаючи на питання про бажані джерела нових знань про трудові права, назвали онлайн-курси, вебінари, відео та мобільні додатки, а також безкоштовні консультації юриста, і тільки 1,2% хочуть імплементації відповідних дисциплін в університеті. Це свідчить про те, що традиційний формат студенти не вважають ефективним.

Результати опитування показали, що студентам бракує не стільки формальної інформації про трудові права, скільки зручних, сучасних і практичних інструментів, які дозволяють зрозуміти, як діяти у реальних ситуаціях. Тому одним із найнеефективніших шляхів підвищення обізнаності може стати створення сучасної онлайн-платформи або мобільного застосунку, де були б зібрані короткі пояснення, відео, інтерактивні тести та покрокові інструкції щодо вирішення найпоширеніших трудових проблем. Формат

«короткі уроки + реальні кейси + зручні інструменти» відповідає тому, як студенти сьогодні звикли споживати інформацію, і дозволяє їм швидко знайти відповіді на конкретні запитання.

Окремої уваги потребує можливість отримати особисту консультацію фахівця – про це прямо свідчить попит серед респондентів. Студенти часто не діють, коли їхні права порушують, тому що або не впевнені, що скарга дасть результат, або бояться проблем на роботі. Тому створення консультаційних центрів у межах університетів – чи розширення роботи юридичних клінік – могло б стати реальною підтримкою. Бажано також забезпечити можливість анонімних онлайн-звернень, адже багато студентів не готові відкрито говорити про конфлікти з роботодавцем.

У сенсі ведення правопросвітницької діяльності нам здається вдалим досвід деяких юридичних клінік. Як приклад, юридична клініка разом із громадською організацією-партнером реалізувала правопросвітницьку ініціативу «Цифрові сервіси для людей, які постраждали від військових дій» [19]. Під час заходу учасникам представили коло державних, громадських та міжнародних інституцій, що забезпечують безоплатну правову, соціальну й психологічну підтримку, а також продемонстрували можливості цифрових інструментів – від електронних послуг Пенсійного фонду до подання заяв щодо пошкодженого майна та формування даних для міжнародного реєстру збитків [19]. Подібний формат роботи має значний потенціал і для студентського середовища: його можна адаптувати для системного правопросвітництва щодо трудових прав молоді та інструментів їх захисту.

Дуже важливо, щоб знання не залишалися теорією. Практичні тренінги, рольові ігри, моделювання типових робочих ситуацій можуть суттєво змінити ставлення молоді до захисту своїх прав. Якщо студент на

практиці відпрацює, як написати претензію, як вести розмову з роботодавцем або як правильно подати звернення до Держпраці, він з набагато більшою ймовірністю зможе захистити себе в реальному житті.

Попри те, що університети залишаються головним джерелом інформації про трудові права, студенти не вважають традиційні лекції достатньо ефективними. Це означає, що формат подачі матеріалу потрібно оновлювати – інтегрувати в існуючі дисципліни більше практики, прикладів, аналізу реальних ситуацій, запрошувати юристів і фахівців-практиків. Важливо не додати «ще один предмет», а змінити підхід так, щоб знання ставали корисними, практичними і зрозумілими. Великий потенціал для поширення інформації мають соціальні мережі. Студенти активно споживають короткий відеоконтент, інфографіку та пояснення в Telegram, Instagram чи TikTok. Тому варто розробити кампанії, які коротко і доступно пояснюють права та алгоритми дій у різних ситуаціях. Такий формат здатен охопити значно ширше коло молоді, ніж традиційні лекції чи методички. Не менш важливою є співпраця з роботодавцями. Саме на робочому місці студенти найчастіше стикаються з порушеннями. Тому корисною була б практика проведення коротких інструктажів перед стажуванням або початком роботи, поширення інформаційних матеріалів, а також організація зустрічей з HR-фахівцями та юристами, які можуть пояснити студентам, як будуються трудові відносини і що робити у складних ситуаціях. Це сприятиме формуванню більш прозорої та відповідальної корпоративної культури.

Висновок. Проведене дослідження підтверджує, що проблема обізнаності студентів щодо трудових прав залишається актуальною й багатогранною. Попри те, що більшість молоді вже має досвід роботи, рівень їхньої реальної підготовленості до

взаємодії з роботодавцем залишається недостатнім. Значна частина респондентів стикалася з порушеннями трудових прав, але не вживала жодних дій для захисту – переважно через страх втратити роботу, недовіру до інституцій або брак практичних знань про те, як діяти в конкретній ситуації. Це свідчить про суттєвий розрив між формальною інформованістю та здатністю застосовувати знання на практиці.

Аналіз джерел та зіставлення українських даних із міжнародними тенденціями показують, що така ситуація характерна не лише для України. Студенти в інших країнах також часто перебувають у вразливому становищі через нестандартні форми зайнятості, невеликий досвід та слабке розуміння механізмів захисту. Проте зарубіжний досвід одночасно демонструє й ефективні підходи, які можуть бути корисними для України: орієнтацію на цифрові інструменти, практичні поради, юридичні клініки, консультаційні сервіси та інтерактивні формати освіти.

Отже, підвищення рівня правової обізнаності студентів потребує комплексного підходу. Важливо поєднувати оновлення освітніх програм із розвитком сучасних форматів правопросвітництва – онлайн-ресурсів, коротких інструкцій, практичних тренінгів, моделей «що робити, якщо...». Університети можуть посилити роботу консультаційних центрів і юридичних клінік, а роботодавці – сприяти формуванню зрозумілих та прозорих правил для молодих працівників.

Реалізація таких заходів дасть можливість студентам не лише знати свої права, а й упевнено ними користуватися. Це стане основою для формування більш захищеної, поінформованої та відповідальної молоді, яка зможе протидіяти порушенням і впевнено орієнтуватися в сучасному ринку праці.

Література:

1. EU youth: 25% employed while in education. *Language selection | European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230928-1>
2. Sylvia Mandl, Cordelia Menz. Students' employment and internships. Social and economic conditions of student life in Europe. 2024. URL: <https://doi.org/10.3278/6001920ew006>
3. Support for Working Students: Understanding the Impacts of Employment on Students' Lives / Rebecca Summer et al. *Portland State University College Faculty Publication*. 2023. URL: <https://scispace.com/pdf/support-for-working-students-understanding-the-impacts-of-2b5l5tz.pdf>.
4. Кіхтенко В. 84% студентів вважають свої спеціальності актуальними попри війну. *The Village Україна*. URL: <https://www.village.com.ua/village/life/edu-news/332001-84-studentiv-vvazhayut-svoyi-spetsialnosti-aktualnimi-popri-viynu>.
5. Anatiychuk V. V. Transformation of labor relations in conditions of digitalization. *Analytical and Comparative Jurisprudence*. 2024. No. 6. P. 376–383. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.61>
6. Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. *Geneva: ILO*. 2022. URL: <https://doi.org/10.54394/QSMU1809>.
7. Valeria Izzì. PROMOTING DECENT EMPLOYMENT FOR AFRICAN YOUTH AS A PEACEBUILDING STRATEGY. *EVIDENCE SYNTHESIS PAPER SERIES*. 2020, 4. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_744700.pdf.
8. *Accueil - Réseau réussite Montréal*. URL: https://www.reseautreussitemontreal.ca/wp-content/uploads/2023/04/RRM_FicheCET_2023_EN.pdf.
9. Adams R. Unpaid internships 'locking out' young working-class people from careers. *the Guardian*. URL: <https://www.theguardian.com/society/2025/jan/23/unpaid-internships-young-working-class-people-careers>.
10. Research on the legal protection of labor rights and interests of college students in post internship. *Science of Law Journal*. 2024. Vol. 3, no. 2. URL: <https://doi.org/10.23977/law.2024.030202>
11. Antonucci L. Not all experiences of precarious work lead to precarity: the case study of young people at university and their welfare mixes. *Journal of Youth Studies*. 2018. Vol. 21, no. 7. P. 888–904. URL: <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1421749>
12. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. *POLICY DEPARTMENT A: ECONOMIC AND SCIENTIFIC POLICY*. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).
13. Вахнюк Н. М. ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ МОЛОДІ В УКРАЇНІ. *New Ukrainian Law*. 2023. № 3. С. 128–134. URL: <https://doi.org/10.51989/nul.2023.3.18>
14. Аліменко О. Ю., Рябоконт В. В., Бурак С. В. Адаптація трудового законодавства України до європейських стандартів соціального забезпечення. 2024. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14057070>
15. An Inclusive Future for Ukrainian Youth: Challenges, Opportunities and the Needs of Youth Not in Education, Employment or Training. UN Women, UNICEF, 2024. 22 p. URL: <https://www.unicef.org/eca/media/38471/file/An%20Inclusive%20Future%20for%20Ukrainian%20Youth.pdf>
16. Оцінка ситуації в країні, довіра до соціальних інститутів, політиків, посадовців та громадських діячів, ставлення до виборів, віра в перемогу (червень 2024р.). *Центр Разумкова*. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-institutiv-politykiv-posadovtsiv-ta-gromadskykh-diiachiv-stavlennia-do-vyboriv-vira-v-peremogu-cherven-2024r>.
17. Роз'яснення трудових прав для молоді у прямому ефірі: важливість офіційного працевлаштування - Державна служба України з питань праці. *Державна служба України з питань праці*. URL: <https://dsp.gov.ua/roz-iasnennia-trudovykh-prav-dlia-molodi-u-priamomu-efiri-vazhlyvist-ofitsiinoho-pratsevlashtuvannia>.

18.Hirao T. Determinants of Understanding of Labor Laws: Evidence from Japanese University Students. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2023. URL: <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09467-0>

19.Студенти-консультанти ознайомили здобувачів освіти з організаціями, які надають допомогу – Факультет права, гуманітарних і соціальних наук ЧУУ ім. В. Даля. Факультет права, гуманітарних і соціальних наук ЧУУ ім. В. Даля – Юрфак ЧУУ ім. В. Даля. URL: <https://pravosnu.com.ua/2025/10/21/студенти-консультанти-ознайомили-зд/>

References:

1. EU youth: 25% employed while in education. *Language selection | European Commission*. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230928-1>

2. EUROSTUDENT Sylvia Mandl, Cordelia Menz. Students' employment and internships. Social and economic conditions of student life in Europe. 2024. URL: <https://doi.org/10.3278/6001920ew006>

3. Support for Working Students: Understanding the Impacts of Employment on Students' Lives / Rebecca Summer et al. *Portland State University College Faculty Publication*. 2023. URL: <https://scispace.com/pdf/support-for-working-students-understanding-the-impacts-of-2b6p5ltz.pdf>.

4. Kikhtenko V. 84% studentiv vvazhaiut svoi spetsialnosti aktualnymy popry viinu. *The Village Ukraina*. URL: <https://www.village.com.ua/village/life/edu-news/332001-84-studentiv-vvazhayut-svoyo-spetsialnosti-aktualnimi-popri-viynu>.

5. Anatiychuk V. V. Transformation of labor relations in conditions of digitalization. *Analytical and Comparative Jurisprudence*. 2024. No. 6. P. 376–383. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.61>

6. Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. *Geneva: ILO*. 2022. URL: <https://doi.org/10.54394/QSMU1809>.

7. Valeria Izzì. PROMOTING DECENT EMPLOYMENT FOR AFRICAN YOUTH AS A PEACEBUILDING STRATEGY. *EVIDENCE SYNTHESIS PAPER SERIES*. 2020, 4. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/>

groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_744700.pdf.

8. Accueil - Réseau réussite Montréal. URL: https://www.reseautreussitemontreal.ca/wp-content/uploads/2023/04/RRM_FicheCET_2023_EN.pdf.

9. Adams R. Unpaid internships 'locking out' young working-class people from careers. *the Guardian*. URL: <https://www.theguardian.com/society/2025/jan/23/unpaid-internships-young-working-class-people-careers>.

10. Research on the legal protection of labor rights and interests of college students in post internship. *Science of Law Journal*. 2024. Vol. 3, no. 2. URL: <https://doi.org/10.23977/law.2024.030202>

11. Antonucci L. Not all experiences of precarious work lead to precarity: the case study of young people at university and their welfare mixes. *Journal of Youth Studies*. 2018. Vol. 21, no. 7. P. 888–904. URL: <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1421749>

12. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. *POLICY DEPARTMENT A: ECONOMIC AND SCIENTIFIC POLICY*. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

13. Vakhniuk N. M. OSNOVNI PROBLEMY FORMUVANNIA PRAVOVOI KULTURY MOLODI V UKRAINI. *New Ukrainian Law*. 2023. № 3. С. 128–134. URL: <https://doi.org/10.51989/nul.2023.3.18>

14. Alimenko O. Yu., Riabokon V. V., Burak S. V. Adaptatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy do yevropeiskikh standartiv sotsialnoho zabezpechennia. 2024. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14057070>

15. An Inclusive Future for Ukrainian Youth: Challenges, Opportunities and the Needs of Youth Not in Education, Employment or Training. UN Women, UNICEF, 2024. 22 p. URL: <https://www.unicef.org/eca/media/38471/file/An%20Inclusive%20Future%20for%20Ukrainian%20Youth.pdf>

16. Otsinka sytuatsii v kraini, dovira do sotsialnykh instytutiv, politykiv, posadovtsiv ta hromadskykh diiachiv, stavlennia do vyboriv, vira v peremohu (cherven 2024r.). *Tsentr Razumkova*. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologic>

hni-doslidzhennia/otsinka-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-institutiv-politykiv-posadovtsiv-ta-gromadskykh-diiachiv-stavlennia-do-vyboriv-vira-v-peremogu-cherven-2024r.

17. Roz'iasnennia trudovykh prav dlia molodi u priamomu efiri: vazhlyvist ofitsiinoho pratsevlashtuvannia - Derzhavna sluzhba Ukrainy z pytan pratsi. *Derzhavna sluzhba Ukrainy z pytan pratsi - Derzhavna sluzhba Ukrainy z pytan pratsi*. URL: <https://dsp.gov.ua/roz-iasnennia-trudovykh-prav-dlia-molodi-u-priamomu-efiri-vazhlyvist-ofitsiinoho-pratsevlashtuvannia>.

18. Hirao T. Determinants of Understanding of Labor Laws: Evidence from Japanese University Students. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2023. URL: <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09467-0>

19. Studenty-konsultanty oznaiomyly zdobuvachiv osvity z orhanizatsiiamy, yaki nadaiut dopomohu – Fakultet prava, humanitarnykh i sotsialnykh nauk SNU im. V. Dalia. Fakultet prava, humanitarnykh i sotsialnykh nauk SNU im. V. Dalia – Yurfak SNU im. V. Dalia. URL: <https://pravo-snu.com.ua/2025/10/21/студенти-консультанти-ознайомили-зд/>

Andrieiev O., Stephenko D. Students' awareness of labor rights as the key to successful employment. – Article.

The article is devoted to researching the level of awareness among Ukrainian students regarding labor rights and the conditions under which they enter the labor market. Based on an analysis of scientific sources and survey results, it was found that a significant portion of young people have experience in labor relations, but often lack sufficient practical skills to protect their rights. Key barriers have been identified, including fear of losing one's job, distrust of institutions, and a lack of clear, practical information. The need to update approaches to legal education has been outlined, in particular the introduction of digital resources, practical

instructions, interactive training, and the strengthening of legal clinics.

Based on comparative analysis and international best practices, the author proposes a set of measures aimed at improving students' legal awareness. These include the development of digital educational tools, online platforms and mobile applications, strengthening the role of legal clinics and consultation centres at universities, introducing interactive and practice-oriented learning formats, and enhancing cooperation between educational institutions and employers.

The study argues that improving students' awareness of labour rights requires a comprehensive and modern approach that goes beyond traditional academic instruction. Empowering students with practical skills and accessible legal information will contribute to the formation of a legally conscious and socially responsible generation capable of protecting its rights and promoting fair and transparent labour relations.

Keywords: labor law, youth, legal education, legal awareness, labor market, labor rights, employment contract.

Авторська довідка:

Андрєєв Олексій Вячеславович – здобувач вищої освіти ступеня магістр спеціальності «Право» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля,

Степченко Данило Олексійович – здобувач вищої освіти ступеня магістр спеціальності «Право» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля,

Науковий керівник: **Котова Любов Вячеславна**, к.ю.н., професор, завідувачка кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2521-0015>

Стаття надійшла до редакції 28 листопада 2025 р.