

СЕКЦІЯ 2 СОЦІАЛЬНІ СТРУКТУРИ ТА СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ

СТРАТЕГІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ АСПЕКТИ

YOUTH EMPLOYMENT STRATEGIES IN UKRAINE: LEGAL AND INSTITUTIONAL ASPECTS

Стаття присвячена комплексному аналізу стратегій працевлаштування молоді в Україні з акцентом на правові та інституційні аспекти. У роботі підкреслюється, що сучасний молодіжний ринок праці формується в умовах високої динаміки, невизначеності та соціально-економічної нестабільності, яка значною мірою посилюється трансформаціями, спричиненими воєнними подіями та післявоєнними викликами. Встановлено, що процес професійної інтеграції молодих фахівців ускладнюється рядом факторів: невідповідністю освітньої та професійної підготовки сучасним вимогам роботодавців, браком практичного досвіду у випускників, слабкою координацією між державними органами, закладами освіти та бізнес-сектором, а також обмеженістю державних програм підтримки. Особливу увагу приділено дослідженню правових гарантій у сфері зайнятості, зокрема імплементації положень Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», а також реалізації стратегій та програм, спрямованих на створення сприятливих умов для формування конкурентоспроможного молодого працівника. На основі аналізу соціологічних і психологічних досліджень виокремлено три базові стратегії працевлаштування молоді: стратегія «вживання» (орієнтація на тимчасові або низькооплачувані роботи), стратегія «розвитку» (пошук професійного зростання та вдосконалення кваліфікації) та стратегія «створення можливостей» (активне підприємництво, самозайнятість, інноваційні підходи). Автори обґрунтовують необхідність формування комплексної державної політики у сфері молодіжної зайнятості, яка передбачає модернізацію інституційних механізмів, розширення доступу до програм професійної підготовки, підтримку стартапів та соціального підприємництва, а також посилення участі молоді у розробці та реалізації власних професійних траєкторій.

Ключові слова: молоді, працевлаштування, стратегія працевлаштування, ринок праці, правові аспекти, інституційні механізми, зайнятість, соціально-економічна адаптація, цифровізація, воєнний час.

The article is devoted to a comprehensive analysis of youth employment strategies in Ukraine with an emphasis on legal and institutional aspects. The paper emphasizes that the modern youth labor market is formed in conditions of high dynamics, uncertainty and socio-economic instability, which is significantly enhanced by transformations caused by military events and post-war challenges. It is established that the process of professional integration of young specialists is complicated by a number of factors: the inconsistency of educational and professional training with modern requirements of employers, the lack of practical experience of graduates, weak coordination between state bodies, educational institutions and the business sector, as well as the limitations of state support programs. Special attention is paid to the study of legal guarantees in the field of employment, in particular, the implementation of the provisions of the Law of Ukraine «On Promotion of Social Formation and Development of Youth in Ukraine», as well as the implementation of strategies and programs aimed at creating favorable conditions for the formation of a competitive young employee. Based on the analysis of sociological and psychological research, three basic youth employment strategies have been identified: the “survival” strategy (focus on temporary or low-paid jobs), the “development” strategy (search for professional growth and improvement of qualifications), and the “opportunity creation” strategy (active entrepreneurship, self-employment, innovative approaches). The authors justify the need to form a comprehensive state policy in the field of youth employment, which involves the modernization of institutional mechanisms, expanding access to vocational training programs, supporting startups and social entrepreneurship, as well as increasing the participation of young people in the development and implementation of their own professional trajectories.

Key words: youth, employment, employment strategy, labor market, legal aspects, institutional mechanisms, employment, socio-economic adaptation, digitalization, wartime.

УДК 331.5(477):347.73
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.76.4>
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Горпинич О.В.

к.філос.н., доцент кафедри філософії,
соціології та політології
Державний торговельно-економічний
університет

Горпинич Л.І.

старший викладач кафедри
документознавства та інформаційної
діяльності
Державний університет інформаційно-
комунікаційних технологій

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві під впливом швидких трансформацій формуються нові комплекси факторів, що визначають цінності та поведінку соціальних груп, зокрема молоді на ринку праці. З одного боку, молоді надаються широкі можливості для професійного розвитку та трудової реалізації, з іншого – ринок праці характеризується високою

невизначеністю, нестабільністю та зростанням соціальних ризиків.

Молодь, як активний учасник трудових відносин, перебуває у фокусі суспільних змін в Україні. Вона поєднує адаптивність та гнучкість із підвищеною вразливістю через обмежений професійний досвід та труднощі у працевлаштуванні. Особливого значення ця проблема набуває в умовах

війни, яка ускладнює інтеграцію молодих фахівців у ринок праці та потребує перегляду традиційних механізмів державної політики зайнятості.

Актуальність теми зумовлена також правовими та інституційними чинниками. Законодавство України у сфері зайнятості населення та соціального захисту передбачає програми підтримки молоді, пільги для роботодавців та гарантії першого робочого місця. Водночас ефективність практичної реалізації цих норм є обмеженою: існують розриви між правовими положеннями та їх застосуванням, що посилює дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили серед молодих фахівців. Інституційні механізми, пов'язані з діяльністю центрів зайнятості, освітніх установ та роботодавців, не завжди забезпечують належну координацію й адаптацію молоді до сучасних умов ринку праці [1].

Розвиток молодіжного сегмента ринку праці супроводжується суперечностями між потребами роботодавців та підготовкою випускників закладів вищої освіти. Це проявляється у труднощах пошуку першого робочого місця, невідповідності між рівнем знань і практичними вимогами, а також у перевиробництві кадрів у певних спеціальностях. Правові гарантії та інституційні програми підтримки потребують подальшого вдосконалення та адаптації до умов воєнного часу і післявоєнного відновлення економіки.

Теоретичне підґрунтя дослідження сформовано на численних українських і зарубіжних студіях. Значний внесок у вивчення молодіжного безробіття та ринку праці зробили українські науковці: І. Бондар, В. Васильченко, Є. Головаха, Г. Дмитренко, О. Дяків, Т. Заяць, С. Іваніцька, А. Квіт, Ю. Ларва, О. Назалова, О. Ніколаєва, І. Петрова, В. Савицька, Л. Ткаченко, О. Топчій, Т. Чатченко, Л. Шаульська, а також колективні проєкти О. Ніколаєвої, А. Квіт, О. Назалової, І. Сологуб та ін.

Серед зарубіжних студій, що мають значення для аналізу молодіжного працевлаштування, варто відзначити роботи Р. Джеkmана, Р. Леярда, К. Макенна, Д. Мортенсена, Р. Філера та Х. Холзера, які досліджують механізми інтеграції молоді на ринок праці та ефективні стратегії зайнятості в міжнародному контексті та ін.

Попри наявні наукові напрацювання, потребує подальшого вивчення розробка та впровадження ефективних стратегій працевлаштування молоді в умовах воєнної і післявоєнної трансформації суспільства з урахуванням сучасних правових та інституційних механізмів підтримки.

Законодавча та інституційна база працевлаштування молоді в Україні перебуває у процесі модернізації відповідно до європейських стандартів. Конституція України гарантує право на працю, а низка нормативно-правових актів (зокрема, Кодекс законів про працю, Закон України «Про зайнятість населення», державні програми підтримки молоді) спрямовані на створення умов для підвищення рівня зайнятості цієї соціальної групи. Водночас завданням залишається вдосконалення

механізмів реалізації правових норм та їх адаптація до нових реалій ринку праці, що характеризуються цифровізацією, поширенням нестандартних форм зайнятості та посиленням глобальної конкуренції [4; 6; 7].

Важливу роль у забезпеченні зайнятості молоді відіграють державні служби зайнятості, заклади вищої освіти, бізнес-структури та громадські організації. Їхня взаємодія сприяє розробленню ефективних стратегій працевлаштування, підвищенню конкурентоспроможності молодих спеціалістів та розвитку людського капіталу. Значний вплив на процеси працевлаштування мають глобальні тенденції: цифровізація, використання соціальних мереж як каналів пошуку роботи, а також поширення дистанційної та гнучкої зайнятості.

У цьому контексті виникає необхідність комплексного дослідження правових та інституційних аспектів працевлаштування молоді в Україні. Науковий інтерес становить аналіз нормативно-правової бази, державних і недержавних інституційних механізмів, а також практик, що можуть бути адаптовані до національних умов з урахуванням міжнародного досвіду.

Метою статті є дослідження сучасних стратегій працевлаштування молоді в Україні з акцентом на правові та інституційні аспекти, визначення ключових проблем і викликів, а також окреслення перспектив удосконалення державної політики у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вивчення працевлаштування молоді в сучасних умовах є надзвичайно актуальним, оскільки молодіжний ринок праці характеризується високою динамікою, невизначеністю та складними соціально-економічними і правовими умовами. Особливу увагу в цьому контексті привертають правові та інституційні аспекти, що визначають ефективність реалізації права молоді на працю та забезпечують її інтеграцію у професійне середовище. Розгляд цих питань вимагає комплексного підходу, що охоплює економічні, соціальні та юридичні аспекти працевлаштування, а також враховує взаємодію державних та недержавних структур, які впливають на формування умов для професійного старту молодих фахівців.

І розділ Закону України «Про зайнятість населення» [4] визначає поняття «зайнятість» та «працевлаштування»:

– «зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно;

– працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю» [4].

Сутність працевлаштування можна розглядати у науковому та юридичному аспектах. В економічній теорії працевлаштування визначається як відносини в соціально-економічній сфері між роботодавцями та найманими працівниками, що включають доступ до робочого місця та участь у кооперації праці. Ці відносини формуються під впливом суперечностей між економічними й соціальними інтересами роботодавців і працівників [2]. Загалом, працевлаштування – це укладання угоди про використання робочої сили, тобто реалізація посередницької функції ринку праці.

У трудовому праві поняття «працевлаштування» розглядається:

- у широкому значенні – як об'єднання всіх форм трудової діяльності, що не суперечать законодавству, включаючи індивідуальну зайнятість, підприємництво, фермерство тощо [2];
- у вузькому значенні – як форми трудової діяльності, організовані за сприяння державних або недержавних органів на основі ліцензування [2].
- Науковці трактують працевлаштування також у таких аспектах:
 - загальний – процес влаштування на роботу за допомогою служби зайнятості, самостійно або через інші організації; у разі вивільнення працівників – переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві;
 - вузький – діяльність державних органів щодо сприяння громадянам у пошуку роботи та професійній підготовці, перепідготовці [3].

Що стосується молодіжного ринку праці, працевлаштування набуває специфічних рис, оскільки молодь сприймається як недосвідчена й дешевша робоча сила з одночасно завищеними вимогами. Таке трактування, хоча й закріплене законодавчо, обмежує права молодих громадян.

Українські науковці по-різному визначають «працевлаштування молоді»:

- Ю. Щотова – як систему спеціальних заходів із соціально-економічними та правовими основами, спрямованих на забезпечення зайнятості молоді [13];
- І. Хохрякова – як систему, що забезпечує трудову зайнятість молоді через взаємодію економічних, організаційних і правових заходів державних і недержавних структур [11];
- Л. Борданова та Н. Рощина підкреслюють складність цього процесу як відображення суспільно-правових відносин між учасниками молодіжного ринку під час пошуку та влаштування на роботу [2].

Загалом, працевлаштування молоді – це комплекс соціально-економічних та інституційно-правових заходів, що реалізуються через активну участь молоді та державних і недержавних органів з метою забезпечення ефективної зайнятості, гідних умов праці та старту у професійне життя.

Сучасне працевлаштування молоді в Україні неможливо оцінювати без урахування правового

та інституційного контексту. Законодавча база визначає ключові права та гарантії молодих громадян у сфері зайнятості, а ефективність їх реалізації залежить від взаємодії державних органів, освітніх установ, бізнес-структур та громадських організацій. Центри зайнятості, служби працевлаштування при закладах освіти, бізнес-інкубатори та громадські ініціативи створюють умови для підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців.

Особливу увагу приділено адаптації цих механізмів до сучасних викликів: цифровізації, поширення нестандартних форм зайнятості, гнучких і дистанційних форматів праці, а також посилення конкуренції на національному та глобальному рівнях. Це підкреслює необхідність постійного вдосконалення правових норм та інституційної координації, щоб державна політика у сфері зайнятості залишалася ефективною навіть у періоди соціально-економічної нестабільності чи воєнних трансформацій.

Розподіл чинників, що впливають на працевлаштування, є надзвичайно важливим, оскільки він дозволяє молоді більш усвідомлено керувати процесом власного працевлаштування, а органам влади – створювати необхідні умови для його ефективної реалізації.

У процесі пошуку роботи між суб'єктами та об'єктами працевлаштування формуються специфічні відносини між фізичними та юридичними особами, які мають ґрунтуватися на чітких нормативно-правових засадах. Такі відносини є ключовими, адже вони визначають початковий етап трудової кар'єри – позитивний, коли особа успішно влаштовується на роботу, або негативний, коли у працевлаштуванні відмовлено. Для молоді, що робить перші кроки на ринку праці, цей досвід може або стати стартовою платформою для професійного розвитку, або формувати складні життєві виклики.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про зайнятість населення», ці правовідносини регулюються та контролюються органами законодавчої та виконавчої влади, у тому числі Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів, центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, а також державними службами зайнятості, освітніми установами, кадровими агенціями, підприємствами та профспілками [4]. Одним із ключових завдань цих інституцій є забезпечення прозорості соціально-економічних відносин: роботодавець формує запит на кадри та отримує узагальнені пропозиції кандидатів, тоді як працездатна особа має можливість ознайомитися з вакансіями та вибрати ті, що відповідають її компетенціям і потребам.

Негативним явищем для економіки є ситуація, коли молоді працівники влаштовуються на першу доступну роботу без урахування професійних інтересів, а роботодавці приймають будь-яких кандидатів лише для заповнення вакансій. Для забезпе-

чення ефективного працевлаштування важливо, щоб кандидат був зацікавлений у конкретному робочому місці, проявляючи активність у навчанні, підвищенні кваліфікації та розвитку професійних навичок. У результаті це сприяє як соціальному захисту молоді, так і реалізації економічних інтересів через кар'єрне зростання та збільшення заробітної плати.

На основі аналізу наукових підходів до понять «працевлаштування» та «стратегії працевлаштування» можна дійти висновку, що взаємодія учасників ринку праці визначається балансом між пропозицією молодих спеціалістів і потребами роботодавців. Часто пропозиції молоді не відповідають очікуванням роботодавців, а молоді люди не завжди активно користуються наявними можливостями працевлаштування. Велику роль відіграють також рівень конкурентоспроможності кандидатів, їхня професійна мотивація та готовність до навчання і розвитку. У свою чергу роботодавці повинні заохочувати професійне зростання персоналу та створювати відповідні стимули для розвитку.

Науковці зазначають, що проблему працевлаштування молоді можна частково вирішити або значно зменшити її масштаби. Для цього необхідно орієнтуватися на результати сучасних досліджень, активізувати державну політику у сфері зайнятості молоді та реформувати нормативно-правову базу так, щоб її положення не залишалися формальними, а реально впливали на процеси працевлаштування на практиці.

Працевлаштування та початок професійної діяльності є критично важливим етапом у житті людини, а ефективність працевлаштування часто розглядається як один з основних показників рівня життя. Сьогодні громадяни змушені самостійно докладати значних зусиль для пошуку роботи, особливо в умовах обмеженої кількості вакансій та високої конкуренції за них. Пошук роботи є складним процесом: навіть наявність високої освіти та досвіду не гарантує успіху. Молоді фахівці часто не мають практичного досвіду роботи за спеціальністю, а іноді – жодного досвіду трудової діяльності. Нові вакансії постійно з'являються і закриваються, а підприємства та бізнес можуть припиняти діяльність. В Інтернеті доступно багато рекомендацій щодо побудови ефективної стратегії пошуку роботи, однак питання трудових стратегій молоді залишається актуальним у сучасній науковій літературі.

Дослідження трудових стратегій неможливе без урахування специфіки ринку праці, економічного середовища, мотивації до праці та ціннісних орієнтацій молоді. Українська молодь відчуває труднощі через численні соціально-економічні та політичні зміни, які вимагають постійної адаптації. Початок повномасштабної війни 24 лютого 2022 року значно прискорив процеси трансформації ринку праці, які вже були під впливом пандемії COVID-19 у 2020–2021 роках. Міграційні процеси,

скорочення виробництва, соціальна напруженість, депресія та невпевненість у майбутньому додатково ускладнюють ситуацію, проте суспільство продовжує функціонувати та розвиватися [14].

У статті неможливо охопити всі чинники та стратегії працевлаштування, тому акцент зроблено на найбільш поширених серед молоді, доступних через Інтернет. Питання життєвих стратегій активно досліджується українськими соціологами. Зокрема, О. Злобіна та В. Тихонович виділяють два основні типи стратегій: «стратегію виживання» та «стратегію самореалізації й активного життєвого формування» [5, с. 72].

Стратегії працевлаштування відображають співвідношення можливостей особистості на ринку праці – рівня кваліфікації та запитів індивіда на основі його здібностей, ресурсів та соціокультурного капіталу – із власною ціннісно орієнтованою системою. Окрім ціннісних орієнтацій і способів працевлаштування, соціологи досліджують моделі поведінки молоді на ринку праці. Результати соціологічних і психологічних досліджень дозволяють виділити кілька типів поведінкових стратегій, зумовлених факторами адаптації до соціальних змін, особистісними характеристиками та економічними умовами [9, с. 188].

Більш диференційовано трудові стратегії молоді характеризуються через типові групи:

«Карнегіанці» – молоді люди з чітким уявленням про успіх і власні цілі, обізнані щодо ресурсів і бар'єрів;

«Батьки сімейства» – прагнуть стабільності та поетапної реалізації життєвих планів, переважно обирають роботу в бюджетних установах;

«Геймери» – антикар'єристично налаштовані, мобільні, успіх сприймають як випадковий;

«Домашні господині» – низький формальний статус, пасивне використання життєвих шансів, пріоритет сімейних цінностей [9].

На вебресурсі «Центр зайнятості вільних людей» [12] наведено три ключові стратегії працевлаштування під час війни:

Стратегія виживання – терміновий пошук будь-якої роботи для задоволення базових потреб;

Стратегія розвитку – поступове накопичення досвіду та навчання для майбутньої професійної зміни;

Стратегія створення можливостей – проактивний розвиток нових напрямів діяльності або власного бізнесу [12].

Навіть у воєнний час ці стратегії подібні до мирних моделей, але під впливом кризових обставин пріоритети можуть зміщуватися. У молоді формуються такі типи поведінки: виживання, початковий досвід заробітку, патерналістський підхід, тимчасова зайнятість, цілеспрямований пошук роботи, підприємницька ініціатива, інфантильна стратегія, кар'єрна орієнтація, кризова реакція та адаптивний підхід.

Стратегії працевлаштування молоді визначаються взаємодією зовнішніх можливостей та вну-

трішніх ресурсів особистості, включаючи освітній рівень, навички, соціальні зв'язки та цінності. Вони слугують ключовим індикатором того, як різні вікові групи поєднують власні прагнення з реаліями соціально-економічного середовища.

Висновки. Дослідження стратегій працевлаштування молоді в Україні засвідчує, що інтеграція молодих фахівців у ринок праці має комплексний характер та потребує поєднання правових гарантій і ефективних інституційних механізмів. Молодь стикається з обмеженим професійним досвідом, невідповідністю підготовки вимогам роботодавців та соціально-економічною нестабільністю, що загострилася в умовах воєнного та післявоєнного періодів.

Законодавство України забезпечує правові гарантії, програми підтримки та пільги для молоді, але практична реалізація цих норм обмежується низькою координацією між державними органами, освітніми закладами та бізнес-структурами. Інституційні механізми – служби зайнятості, освітні програми та кадрові агентства – потребують модернізації та адаптації до сучасних викликів, включно з цифровізацією, нестандартними формами праці та глобальною конкуренцією.

Соціологічні та психологічні дослідження виокремлюють типові стратегії працевлаштування молоді: «виживання», «розвиток» та «створення можливостей». Вони відображають поєднання зовнішніх ресурсів і внутрішніх ціннісно орієнтованих установок, визначають професійні орієнтири та впливають на конкурентоспроможність молодих фахівців.

Ефективна політика у сфері працевлаштування молоді передбачає інтеграцію законодавчих гарантій із практичними інструментами інституційної підтримки, розвиток програм професійної підготовки та перекваліфікації, а також стимулювання активної участі молоді у формуванні власного професійного шляху. Комплексний підхід до формування стратегій працевлаштування сприятиме створенню стабільного, адаптивного та конкурентоспроможного молодіжного сегмента ринку праці України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Близнюк В. Нормативно-правове забезпечення розвитку молодіжного сегменту ринку праці в Україні. *Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні*. С. 63–73. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf (дата звернення: 21.08.2025).

2. Борданова Л., Рощина Н. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2016. № 13. С. 130–135. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18332/1/21Bordanova.pdf> (дата звернення: 21.08.2025).

3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. 5-те вид., оновлене. Київ : Знання, 2011. 390 с.

4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 21.08.2025).

5. Злобіна О., Тихонович В. Суспільна криза і життєві стратегії особистості. Київ : Стилос, 2001. 238 с.

6. Кодекс законів про працю України від 23.07.1996 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text> (дата звернення: 20.08.2025).

7. Конституція України : станом на 01.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 20.08.2025).

8. Ринок праці воєнного часу у цифрах та фактах / ЕБА. 2022. URL: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-voyennogo-chasu-u-tsyfrahta-faktah/>. (дата звернення: 23.08.2025).

9. Токарева Н. М. Адаптивні сценарії самоздійснення особистості в умовах несталого сьогодення. *Психологія: реальність і перспективи* : збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету. 2023. № 20. С. 183–194.

10. Українське суспільство в умовах війни. 2022 : колективна монографія / С. Дембіцький, О. Злобіна, Н. Костенко та ін. ; за ред. член-кор. НАН України, д. філос. н. Є. Головахи, д. соц. н. С. Макеєва. Київ : Інститут соціології НАН України, 2022. 410 с.

11. Хохрякова І. В. Державне управління зайнятістю молоді в контексті формування нових державно-суспільних відносин в Україні : автореф. дис. ... канд. наук : 25.00.01. Дніпропетровськ, 2010. 20 с.

12. Центр зайнятості вільних людей : офіційний вебсайт. URL: <https://www.czvl.com.ua/pro-nas/> (дата звернення: 22.08.2025).

13. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : монографія. Київ : АПСВ, 2007. 192 с.

14. Employment, Social Affairs and Inclusion. Youth Employment Initiative (YEI). An official website of the European Union. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-employment-strategy/youth-employment-support/youth-employment-initiative-yei_en (дата звернення: 22.08.2025).

Стаття надійшла у редакцію: 28.08.2025

Стаття прийнята: 17.09.2025

Опубліковано: 23.10.2025