

**ЛАРИСА ЄМЕЛЬЯНЕНКО
КАТЕРИНА ДЗЕНЗЕЛЮК**

ВПРОВАДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ⁵⁰

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ ТА НАУКОВА ГІПОТЕЗА

Сьогодні соціально-економічна нерівність перетворилась на джерело серйозної напруженості в суспільстві, оскільки обмежує неблагополучні верстви населення в їхній можливості здобуття освіти, збереження здоров'я, користування досягненнями культури тощо, та реалізації своїх трудових функцій. Як свідчить практика, на ринку праці як економічно розвинених країн світу, так і країн з перехідним типом економіки, існують виразні негативні тенденції щодо поширення проявів дискримінаційних обмежень, соціального виключення, бідності та існування неформального ринку праці як живильної складової тіньової економіки країни.

Основна наукова проблема даного дослідження полягає в наступному: з одного боку, надмірний лібералізм держави призводить до демотивації або відсутності прагнення населення бути «включеним» у формальний ринок праці, маючи, при цьому, можливості; з іншого боку, надмірне втручання та тиск з боку держави на окремі сфери суспільного життя (наприклад, податкове навантаження на суб'єкти господарювання, бюрократичне навантаження при веденні бізнесу «офіційно», зловживання своїми повноваженнями з боку державних службовців тощо, хоча певні позитивні зрушення вже відбулися) ускладнює бізнес-середовище, провокуючи приватний сектор працювати, так би мовити, на «два фронти» – частина в офіційній економіці, частина в тіньовій або сірій економіці. Все це призводить до того, що збільшується кількість працівників, які працюють на підприємствах чи в організаціях неофіційно та отримують мінімальну заробітну плату, а решту грошей у «конвертах».

Власне, тісне переплетіння формальної та неформальної зайнятості обумовлює нерегульованість і неконтрольованість процесів у соціально-трудовій сфері з боку

⁵⁰ **ЄМЕЛЬЯНЕНКО Лариса Михайлівна** – доктор економічних наук, заступник завідувача, професор кафедри національної економіки та публічного управління ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Сфера наукових інтересів: збалансованість економічного розвитку держави; інтеграція науки, освіти та виробництва; макроекономічне оцінювання та стратегування в публічному управлінні економікою; інклюзивний розвиток; економічна, соціальна та публічна політика.

E-mail: lora-lara@ukr.net

ДЗЕНЗЕЛЮК Катерина Володимирівна – магістр публічного управління та адміністрування, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Сфера наукових інтересів: дослідження зайнятості, ринку праці та безробіття; інклюзивний розвиток; соціальна та публічна політика.

E-mail: kate_marr15@bigmir.net

державних органів. Оскільки остання є переважно малопродуктивною трудовою діяльністю з низьким правовим захистом працівників, це веде до професійної деградації зайнятого населення, втрати соціальних гарантій, збільшує ризик втрати професійних компетенцій тощо, а також виявляються такі основні ризики для національної економіки як недоотримані надходження до бюджету та соціальних фондів, які могли б бути спрямовані на розвиток соціально-економічної сфери та підвищення рівня й якості життя населення, ускладнення процесів регулювання зайнятості населення.

Наукову проблему дослідження ми бачимо у тому, що сучасна державна політика регулювання національного ринку праці виявляє свою неефективність та недієвість, що вбачається у відсутності балансу між лібералізмом та надмірним контролем з боку державних органів у різних проблемних питаннях. Це, в свою чергу, доповнюється процесами «відсунення» людини на другий план інститутами суспільства й економіки: економічна доцільність дедалі стійкіше превалює над соціальною спрямованістю.

Виходячи з цього, припускаємо, що перехід України до інноваційної моделі соціально-економічного розвитку та забезпечення балансу між державним регулюванням ринку праці, демократичною свободою й захищеністю населення зумовить розвиток інклюзивного ринку праці з метою мінімізації соціально-економічних наслідків.

Мета дослідження – теоретико-методологічне обґрунтування публічної політики розвитку інклюзивного ринку праці та напрямів її реалізації в Україні.

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ З ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ

Вирішенню проблеми інклюзивного зростання, формування інклюзивного суспільства та розвитку інклюзивного ринку праці присвячені наукові праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як, зокрема, Д. Асмоглоу, С. Бабенко, А. Базилук, О. Балакірєва, З. Бедос, Р. Болінг, С. Голандер, А. Грищенко, В. Дмитрук, Е. Дуфло, Р. Жиленко, О. Жулин, Т. Затонацька, В. Звонар, Д. Ейсеомглу, Л. Ємельяненко, С. Кожемякіна, А. Колот, А. Колупаєва, Е. Лібанова, Дж. Подест, Е. Райнерт, Д. Робінсон, Н. Софій, Ю. Савельєв, Л. Федулова, Р. Хаусманн; питанням визначення поняття соціального залучення (інклюдії) займалися такі зарубіжні вчені, як Р. Аткінсон, Т. Бернс, Е. Гідденс, Р. Діменштейн, Г. Ендрювайт, Р. Левітас, Е. Марльє, С. Морган, Н. Равал, Л. Уїлсон, Ф. Фаррінгтон, Е. Фелпс та ін.; поняття соціального відторгнення, аналіз його форм і причин, обґрунтування різних методологічних підходів до дослідження відторгнення містять роботи П. Абрахамсона, Ч. Гора, В. Джадда, Дж. Девіса, Н. Кабіра, Р. Кастеля, Р. Ленуара, Р. Лістера, С. Паугама, Р. Рендольфа, Х. Сільвер, А. Турейна і багатьох інших британських та французьких дослідників. Разом з тим, існує ціла низка теоретико-наукових доробок, де, наприклад, розглядаються різні аспекти та проблематика зайнятості серед осіб з інвалідністю, пенсіонерів та молоді – С. Бандура, О. Богуцького, І. Гнибіденка, Т. Заяць, К. Корсак, Е. Лібанової, О. Нартюк, А. Нікіфорової, Л. Шепотько, Л. Чернюк та ін.

Проблематика соціального відторгнення та соціального залучення на ринку праці досліджувались фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Інституту політичних та етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України, Українського центру соціальних реформ.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових досліджень, питання формування та реалізації публічної політики інклюзивного розвитку ринку праці вивчені недостатньо.

ВПРОВАДЖЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Поштовхом, власне, було поглиблення соціально-економічної нерівності усередині розвинених країн із 1980-х років (спричиненої новими умовами на ринку праці та недосконалістю наявної системи соціального забезпечення, яка не могла задовольнити потреби різноманітних верств населення) та процес концептуальної трансформації розуміння бідності в сучасній соціальній теорії, коли замість вертикальної стратифікації в центрі уваги опиняється горизонтальна диференціація з поділом на «інсайдерів» та «аутсайдерів». Після цього розпочали активно використовувати конструкти «соціальне включення (інклюзія)» і «соціальне виключення (ексклюзія)».

Проте сама концепція соціального залучення, що є протилежною концепції соціальної ізоляції, виникла на початку 70-х рр. ХХ ст. у Франції⁵¹ як результат переходу більшості суспільств до демократичних цінностей, поваги до основних прав та свобод людей. Вона набула великого поширення як у дискурсі соціальної політики різних країн, так і в суспільних науках з кінця 1990-х років у дослідженнях бідності, ринку праці та тривалого безробіття, міграції, якості життя, громадянських прав і держави соціального забезпечення, й заклало основу формування концепції соціального залучення, яка прийшла на зміну концепції соціального захисту в ЄС. Країни ЄС, які до цього намагалися боротися з бідністю, переключилися на подолання соціального відторгнення, і в середині 1990 – на початку 2000 рр. відбувся перехід від держави «пасивного соціального захисту», що сприяла залежності та браку ініціатив, до держави «активного соціального захисту», або соціального залучення, що надає можливості та формує особисту відповідальність⁵².

В перекладі з англійської мови дієслово «inclusion» означає «утримувати, включати, мати місце у своєму складі, долучати до будь-кого або до будь-чого». Економічна сутність самого поняття інклюзивності пояснюється в роботах відомих сучасних економістів Д. Робінсона та Д. Ейсемоглу, «inclusive» – це залучення до процесу усіх, без відмінностей і обмежень⁵³.

⁵¹ Теорія соціальної ексклюзії (відторгнення) була сформована Рене Ленуар – Державним секретарем з соціальних питань уряду Франції у роботі «Виключені». Йому приписується авторство поняття «соціальне виключення».

⁵² Савельєв Ю. Суперечності концепції соціального виключення і включення: вплив соціально-політичного дискурсу на соціологічні теорії / Ю. Савельєв // Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. – 2012. – Вип. 3. – С. 33–41 (С. 35).

⁵³ Федулова Л. Інклюзивні інновації в системі соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / Л. Федулова // Економіка: реалії часу. – № 3 (25). – 2016. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/No3/56.pdf>.

В ході дослідження концепцій регулювання ринку праці, зокрема неокласичної економічної школи, кейнсіанства та інституціоналізму (табл. 1), було визначено, що концептуальним внеском ідеї соціального включення до теорії є її акцент на багатомірність і системний характер, оскільки вона пов'язує аристотелівську традицію розуміння свободи та спроможності, яка у Новий час була розвинена Адамом Смітом, та кейнсіанський «свідомий контроль» з боку публічної влади із залученням громадськості, профспілок, міжнародних експертів тощо, враховуючи вирішальну роль інституційного середовища в кожній конкретній економічній системі.

Таблиця 1

Концепції регулювання ринку праці⁵⁴

Назва	Представники	Ідеї
1	2	3
Неокласики (Неокласична економічна школа)	А. Маршалл А. Пігу, Дж. Хікс	- повна зайнятість досягається «автоматично» завдяки внутрішнім силам, властивим ринковій економіці, і є неминучою, а тому зовнішнє втручання в функціонування економіки недоцільне; - на конкурентних ринках праці пропозиція робочої сили і попит на неї визначається рівнем заробітної плати. Розбіжність між пропозицією робочої сили і попитом на неї при багатьох реально існуючих варіантах зарплати корегує її так, що в кінцевому підсумку встановлюється такій її розмір, за якого досягається стан повної зайнятості, коли кожен, хто бажає працювати за даного рівня заробітної плати, зможе працевлаштуватися; - «ринок праці, що характеризується досконало гнучкою зарплатою, не допускає вимушеного безробіття».
<i>Велика економічна депресія кінця 20-х – початку 30-х років XX ст. похитнула постулат про те, що ринкова система здатна сама по собі забезпечити повне використання матеріальних і трудових ресурсів.</i>		
Кейнсіанство	Дж. М. Кейнс	- вбачав своє завдання в тому, щоб «з'ясувати, чим визначається справжня зайнятість наявних ресурсів», визначити ті змінні, що можуть бути під «свідомим контролем або управлінням центральної влади»; - головною причиною безробіття є зниження сукупного попиту; - виходячи з цього твердження, більшість західних держав будували стабілізаційну політику, приділяючи головну увагу саме заходам, спрямованим на збільшення сукупного попиту; державна політика спрямовується на підтримку зайнятості через державне стимулювання виробництва і купівельної спроможності населення. - формування громадянського суспільства та розвиток парламентських форм буржуазної демократії створили основу для пом'якшення соціальних суперечностей на ринку праці, досягнення суспільного компромісу, важливим засобом якого став соціальний діалог; - повільно зростає роль профспілок.
<i>Процес глобалізації економіки, вільне переміщення товарів та робочої сили потребували підвищення ролі держав і соціальних інститутів, включаючи профспілки, в регулюванні ринку праці. Це зумовлене перш за все тим, що ТНК фактично виходять з-під впливу національних урядів і суспільного контролю, набуває великих розмірів трудова міграція, зростає конкуренція, в якій виграють виробники товарів та послуг розвинених країн</i>		
<i>Економічні кризи кінця XX – початку XXI сторіччя посилили проблеми, пов'язані з регулюванням зайнятості. Неминучими наслідками цих криз стали: зростання зовнішньої заборгованості, нехватка інвестицій, низька конкурентоспроможність товарів на міжнародних ринках, значне скорочення виробництва товарів і послуг, скорочення попиту на робочу силу, як наслідок масове звільнення персоналу на підприємствах, зростання рівня безробіття та значної за масштабами вимушеної неповної зайнятості, зниження рівня номінальної та реальної заробітної плати, платоспроможного попиту населення, що призвело до зменшення попиту на товари та послуги та підвищення напруженості на регіональних, національних і міжнародних ринках праці, посилення міграційних процесів тощо</i>		
Інституціо-налізм	Д. Норт, Р. Коуз, Л. Девіс	- перенесення кута зору на взаємодію та взаємовідносини між контрагентами за допомогою правил, що формуються державою, та традицій, культури, що характерна для того чи іншого суспільства; - заперечення абстрактної «економічної людини» з егоїстичними інтересами та їх збіганням із суспільними; - правила, сформовані людьми, мають вирішальне значення у процесах становлення, функціонування та розвитку конкретних економічних систем; - неефективність зайнятості та недосагнність повної зайнятості пояснюється недосконалістю інституційного середовища

⁵⁴ Складено автором.

Основними критеріями інклюзивної трансформації ринку праці, як механізму оптимізації зайнятості, встановлено наявність стабільної роботи та достатнього для забезпечення життєдіяльності доходу (гідної конкурентоспроможної оплати праці); відкритий і формальний ринок праці; збалансованість попиту-пропозиції робочої сили; професійна мобільність та позитивна мотивація до праці; відчуття власного економічного становища; рівність прав та можливостей на ринку праці у процесі реалізації трудових прав; доступність соціально-економічних благ, можливість користуватись ними; мінімізація дискримінаційних проявів на ринку праці; відчуття правової захищеності; включення у соціальні групи; наявність та розширення соціальних зв'язків та мереж; розвиток соціальної згуртованості; соціальна мобільність; професійна зорієнтованість; професійне навчання протягом трудового життя; цінність професійної освіти; додаткові професійні можливості; включеність у суспільну діяльність.

Виявлено, що із здобуттям Незалежності Україна успадкувала низку деструктивних процесів від радянського режиму, які спровокували до підвищеної активності нарощення неформальної (тіньової) частини ВВП – неформального тіньового ринку праці (рис. 1 та рис. 2) та економіки в цілому.

При чому, загострення проблеми ексклюзії в Україні поєднується із звуженням ринку праці та скороченням зайнятості, в той час як в більшості європейських країн зайнятість у 2010–2016 рр. зростає. На динаміку зайнятості вплинула не лише фінансово-економічна криза кінця 2008–2009 рр., а й зовнішні чинники – агресія Росії, яка призвела до анексії Криму та окупація значної частини Донбасу.

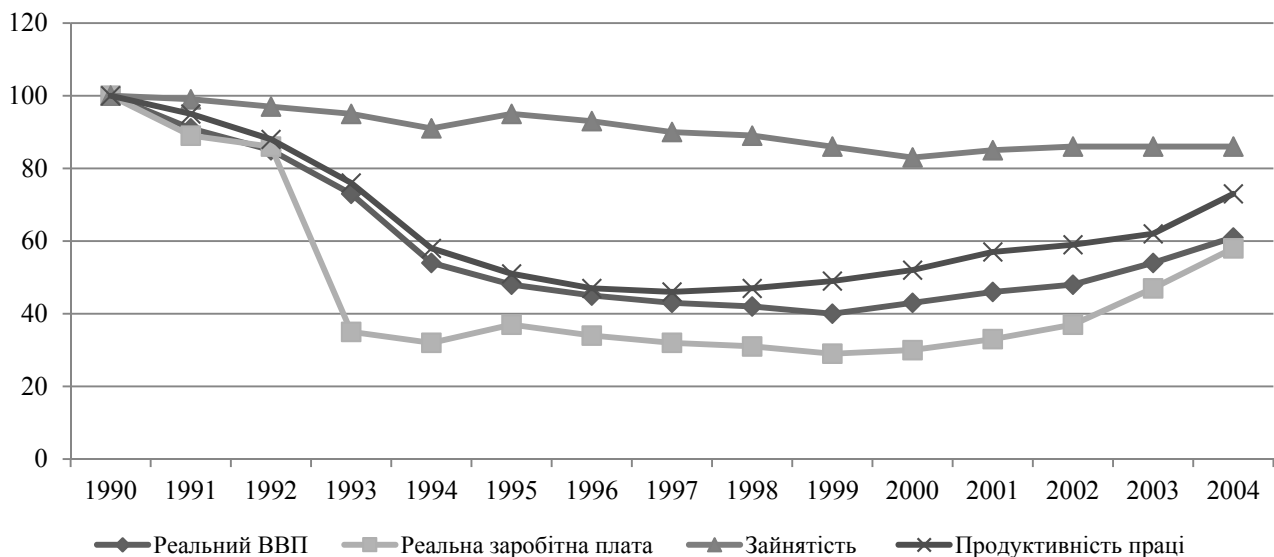


Рис. 1. Динаміка реального ВВП, реальної заробітної плати, зайнятості та продуктивності праці протягом 1990–2004 рр. (1990 = 100)⁵⁵

⁵⁵ Складено на основі даних офіційного сайту Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/>

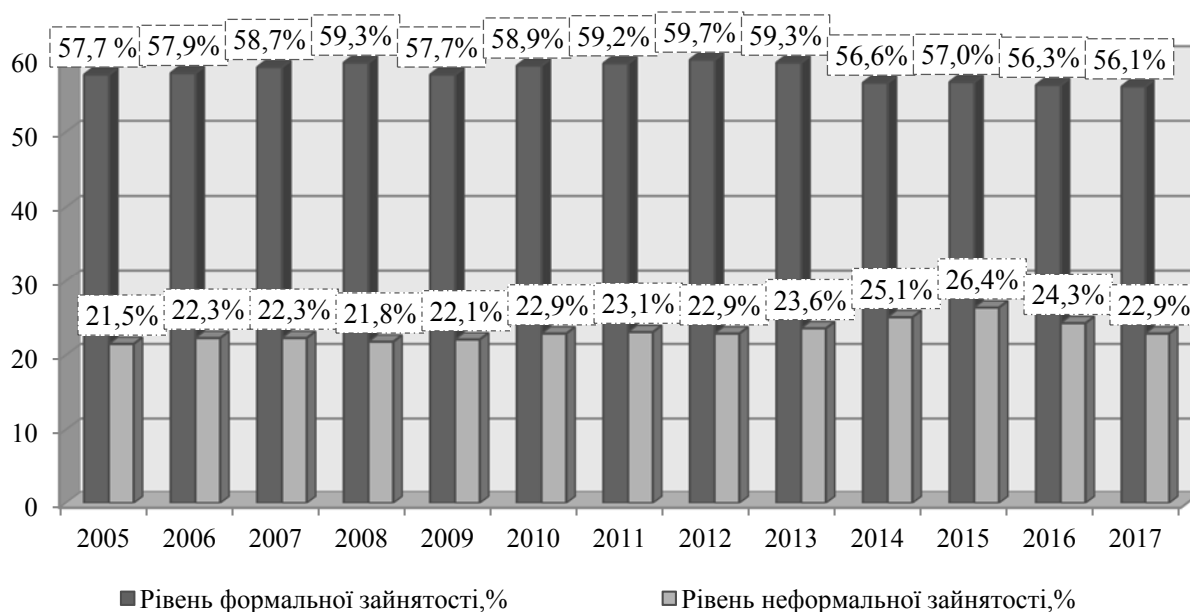


Рис. 2. Рівень формальної та неформальної зайнятості в Україні протягом 2005–2017 рр.⁵⁶

Основними «гравцями» в тіньовій економіці є вразливі маргінальні групи населення, до яких належить молодь без досвіду роботи, пенсіонери, колишні ув'язнені, жінки з малолітніми дітьми, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, колишні військовослужбовці тощо. Висока частка таких неофіційно працевлаштованих працівників свідчить про деструктивні зміни в соціально-трудових відносинах з огляду на низьку правову захищеність, відсутність соціальної відповідальності роботодавців за організацію трудової діяльності.

Аналіз офіційних даних Державної служби статистики України та Державної служби зайнятості України дав можливість з'ясувати, що в останні роки частка неформально зайнятих серед зайнятого населення працездатного віку збільшилася, а серед населення післяпрацездатного віку (60–70 років) – навпаки зменшилася. У 2016 року частка неформально зайнятих серед осіб 15-24 років становила 32%, серед осіб 25-29 років – 24,7%, серед осіб 30-34 років – 23,1%, серед осіб 35-39 років – 23,3%, серед осіб 40-49 років – 23,1%, серед осіб 50-59 років – 22,5%, серед осіб 60-70 років – 42,7%. Найвищий рівень неформальної зайнятості зафіксований серед молоді (15-24 роки) та осіб похилого віку (60-70 років), а за територіальним поділом від ексклюзії потерпають мешканці села.

Окрім того, сучасна тенденція трудової міграції 2015-2017 рр., яка є гострою проблемою останніх років для України через втрату чимало економічно активних громадян, передусім у віці 20-49 років, продемонстрована у Таблиці 2. Із загальної чисельності працюючих за кордоном 91% складали чоловіки; більше двох третин трудових мігрантів була віком понад 30 років – продуктивного віку; половину трудових мігрантів мали повну вищу освіту, третину – професійно-технічну освіту.

⁵⁶ Складено автором на основі даних офіційного сайту Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Таблиця 2

**Кількість громадян, працевлаштованих за кордоном у 2015-2017 роках,
суб'єктами господарювання, що мають ліцензію з посередництва у
працевлаштуванні за кордоном⁵⁷**

Показники	2015 р.		2016 р.		2017 р.		у % 2017 р. до 2015 р.	у % 2017 р. до 2016 р.
	особи	у % до підсумку	особи	у % до підсумку	особи	у % до підсумку		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Кількість громадян України працевлаштованих за кордоном, усього	76 884	х	79 203	х	83 779	х	108,9	105,8
з них, жінки	2 948	3,8	5 532	7,0	7 546	9,0	у 2,6 р.	136,4
<i>за віковими групами:</i>								
18-24 роки	10 533	13,7	12 996	16,4	12 291	14,7	116,7	94,6
25-29 років	12 993	16,9	13 853	17,5	14 151	16,9	108,9	102,2
30-35 років	16 146	21,0	15 477	19,5	17 384	20,7	107,7	112,3
36-45 років	17 683	23,0	17 176	21,7	18 981	22,7	107,3	110,5
старше 45 років	19 529	25,4	19 701	24,9	20 972	25,0	107,4	106,5
<i>за освітою:</i>								
початкова загальна та базова загальна середня	692	0,9	1 097	1,3	2 027	2,4	у 2,9 р.	184,8
<i>за освітою:</i>								
повна загальна середня	8 150	10,6	9 308	11,8	10 010	12,0	122,8	107,5
професійно-технічна	26 833	34,9	27 977	35,3	31 277	37,3	116,6	111,8
повна вища	41 210	53,6	40 821	51,6	40 465	48,3	98,2	99,1
<i>за тривалістю роботи:</i>								
до 6 місяців	52 204	67,9	55 372	69,9	60 876	72,7	116,6	109,9
від 6 міс. до 1 р.	24 065	31,3	23 413	29,6	21 975	26,2	91,3	93,9
від 1 р. до 2 р.	538	0,7	321	0,4	598	0,7	111,1	186,3
від 2 до 3 р.	15	0,0	24	0,0	66	0,1	у 4,4 р.	у 2,8 р.

Україна має один з найвищих рівнів нерівності добробуту серед усіх країн, що розвиваються, але порівняно низький рівень нерівності доходів і бідності. Це підтверджується і даними досліджень фахівців швейцарського банку Credit Suisse, згідно з якими індекс Джині за доходами в Україні є одним із найнижчих у світі (25–30%), тоді як індекс Джині за добробутом — одним із найвищих (90,1%) (табл. 3). До того ж, в 2017 р. Україна залишалася однією з найбідніших країн Європи з середнім добробутом пересічного дорослого 1224 дол. США (у 2015 р. цей показник становив 1437 дол. США, тобто зменшився на 213 дол. США), а медіанний рівень добробуту одного дорослого в Україні ще менший — 133 дол. США. Для порівняння, показники Зімбабве становлять 3640 та 1525 дол. США відповідно.

⁵⁷ Офіційні данні Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68#node-2095>

З наведених даних можемо зробити висновок, що обсяги внутрішніх ресурсів вітчизняної економіки є вкрай низькими, як і рівень справедливості їх розподілу, що потребує запровадження в Україні прогресивних світових підходів до формування нової якості економічного зростання, оснований на вагомому потенціалі реалізації пріоритетних для України глобальних Цілей сталого розвитку, які тісно взаємопов'язані з проявами інклюзивності у зростанні національної економіки.

Таблиця 3

Розподіл добробуту в межах країн/регіонів⁵⁸

Країна/ регіон	Доросле населення, тис. осіб	Добробут одного дорослого, USD		Розподіл, %, дорослого населення за добробутом, USD				Індекс Джині за добробутом, %
		Середнє значення	Медіана	До 10 тис.	10 –100 тис.	100 тис. – 1 млн	>1 млн	
Україна	35 517	1 224	133	99,2	0,7	0,1	0,0	90,1
Зімбабве	7 871	3 640	1 525	93,7	6,2	0,2	0,0	73,0
Швейцарія	6 753	537 599	229 059	10,4	17,4	63,3	8,8	69,4
США	240 772	388 585	55 856	28,5	31,4	33,7	6,4	85,9
Європа	589 207	135 163	14 851	43,8	29,9	24,5	1,8	82,9
Світ	4 957 291	56 541	3 582	70,1	21,3	7,9	0,7	91,6

Погіршення становища України було підтверджено за допомогою адаптованої інтегральної методики оцінки індексу інклюзивного зростання, що оцінює рівень недоотриманого обсягу ВВП через призму впливу на ВВП бідності, безробіття та боргового фінансування (табл. 4). Так, бачимо відсутність стійкої позитивної тенденції на хвилі реформування та невирішеність деструктивних проблем, що й призводить до «ходіння по колу». Як висновок, зростання номінального ВВП України у 2,1 рази та реального ВВП у 1,8 рази у 2017 році порівняно з 2012 роком не відображає реального рівномірного соціально-економічного розвитку країни.

Таблиця 4

**Результати розрахунку індексу інклюзивного
розвитку України 2014–2017 рр.⁵⁹**

Назва показника	Рік			
	2014	2015	2016	2017
Індекс зростання ВВП (на основі даних реального ВВП)	1,077 (0,975)	1,247 (1,045)	1,204 (1,421)	1,252 (1,202)
Індекс поглиблення бідності	1,582	1,651	1,608	1,632
Індекс недоотримання ВВП через безробіття (на основі даних реального ВВП)	1,102 (1,117)	1,101 (1,139)	1,071 (1,253)	1,105 (1,105)
Індекс боргового фінансування економіки (на основі даних реального ВВП)	1,08 (1,664)	0,832 (0,992)	1,065 (0,902)	0,986 (1,027)
Індекс інклюзивного зростання (на основі даних реального ВВП)	0,572 (0,332)	0,825 (0,560)	0,656 (0,782)	0,704 (0,649)

⁵⁸ Global Wealth Report 2017. Credit Suisse AG Research Institute. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.credit-suisse.com/corporate/en/research/research-institute/global-wealth-report.html>

⁵⁹ Розраховано автором на основі даних офіційного сайту Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Наразі український ринок праці перебуває у стані трансформації, що супроводжується проявами негативних процесів: професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, поширенням нестандартної/тіньової зайнятості, зниженням продуктивності праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці та соціальної напруги в країні. Окрім того, відсутність дієвого, ефективного та прогресивного інституційного середовища ще більше погіршує ситуацію у сфері зайнятості.

Основними чинниками, що формують інституціональні розриви або інституційну незакомплектованість неформального сектору зайнятості є низька ефективність і диспропорції структури економіки, неефективність формальних інститутів, високі трансакційні витрати функціонування ринку праці. Безконтрольність певних ділянок ринку праці, неповнота та асиметричність інформації сприяє формуванню інституційних провалів та запускає механізм трансформації частини ринку праці до тіньового сектору.

Аналіз чинного законодавства, в якому закладені основи розвитку зайнятості, показав, що за роки незалежності України трудове законодавство так і не представлено самостійним Трудовим кодексом, який не вийшов зі стану проекту. Але вся система законів, які регламентують відносини у сфері зайнятості, оплати праці, колективно-договірного регулювання, соціального діалогу, прийнята та діє. Загальною потребою їх удосконалення є певна ізольованість та слабка скоординованість, обмеженість в окресленні відповідальності суб'єктів трудових відносин за обов'язки в кожній визначеній сфері на державному та регіональному рівнях. Одночасно негативно впливають на формування ефективного державного менеджменту недоліки трудового законодавства України, що пов'язані із ненаціленістю на попередження та профілактику небезпек, а мають суто каральне спрямування при наявності нанесеної шкоди та певних порушень.

Визначено, що законодавчо правовий елемент механізму державного регулювання зайнятості населення має бути не лише побудований як цілісна система, через яку реалізовуватиметься право кожного на працю і діятимуть пристосовані до умов ринку законодавчі акти про трудові відносини, оплату та охорону праці, договірні відносини та інші соціально-трудова, а й урахувати сучасну нормативно-правову систему країни та скоординовуватися з рекомендаціями, конвенціями МОП і міжнародними договорами та угодами (Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програм Гідної праці МОП (Міжнародна організація праці) для України на 2016–2019 роки, Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, Конвенція про скасування примусової праці № 105, Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 тощо).

Модернізація зайнятості вимагає вирішення проблем законодавчого рівня, адже ж сьогодні українське трудове законодавство практично не відображає еволюцію форм зайнятості та залишається у парадигмі стандартного регулювання трудових відносин. Так, поза увагою державного регулювання ринку праці залишаються такі інноваційні форми гнучкої зайнятості, як

дистанційна зайнятість і різні форми нестабільної зайнятості (зайнятість неповний робочий час та робота на умовах строкового трудового договору), що формують автоматично неформальний ринок праці. Оскільки нестандартна зайнятість апріорі є більш соціально нестабільною та вразливою, трудове законодавство має гарантувати особам, зайнятим на таких умовах, відповідні права, аналогічні правам працівників, зайнятим за стандартними трудовими договорами. Разом з тим, увага до нових форм зайнятості не повинна обмежуватися змінами до законодавства, а має охоплювати весь комплекс інституціональних механізмів.

По-друге, однією з інклюзивних інновацій на ринку праці може бути поява можливостей дистанційного виконання операційних функцій працівниками за допомогою спеціалізованих web-порталів (посередники) у сфері ІТ-технологій, що формує передумови для існування і розвитку віртуального ринку праці. За експертними оцінками, ємність даного ринку в Україні перевищує 1 млрд дол. США, а динаміка щорічного приросту оцінюється на рівні 20–30%⁶⁰.

Електронний фріланс є перспективною гнучкою формою зайнятості, яка дає можливість дистанціювати працівника від роботодавця. Концепцію віддаленої роботи (remote work) обґрунтував Дж. Ніллес ще на початку 1970-х років, коли він керував першим подібним проектом в університеті Південної Каліфорнії, проте її повноцінна масова реалізація стала можлива пізніше завдяки подальшому розвитку технологій зв'язку, здатних оперативно передавати великі обсяги інформації⁶¹.

Окрім практики «фрілансу», в деяких країнах Європи для сприяння підтримці зайнятості на відкритому ринку праці, наприклад в Чеській Республіці, використовується такий інструмент як професійна реабілітація (Pracovní rehabilitace). Це безперервна діяльність, спрямована на отримання та підтримання належної зайнятості для людей з інвалідністю. Професійна реабілітація передбачає зайнятість на ринку праці та передбачає заходи, адаптовані до індивідуальних потреб та консультування.

У Фінляндії, на відміну від Чехії, створюються не бюро професійної реабілітації, а функціонує окрема установа – Управління зайнятості та економічного розвитку (TE Office). TE Office – це національна організація, яка надає послуги шукачам роботи, безробітним, роботодавцям та підприємствам на регіональному рівні по всій Фінляндії. Завдяки цій службі так звані «тренери» оцінюють та підтримують кар'єрний шлях людей з обмеженими можливостями. Потім вони шукають відповідні компанії та налаштовують робочі завдання для людей з особливостями разом із роботодавцем.

Окрім того, TE Office пропонує підтримку особам, які вже працюють, щоб вони могли виконувати роботу. Тим не менше, підтримка не є загальнодоступною, і це знову ж таки є надійним з точки зору наявного

⁶⁰ Аутсорсинг: бизнес «на вынос» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsorsing_biznes_na_vynos.

⁶¹ Nilles J. Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce [Електронний ресурс] / J. Nilles. – N. -Y. : Wiley, 1998. – Режим доступу : <http://trove.nla.gov.au/work/7769072?q&versionId=8952146>

бюджету. Тренінг для шукачів роботи також пропонується муніципалітетом, але не доступний на загальнодержавному рівні. Практика показала, що найкращі результати дають індивідуалізована та індивідуальна підтримка й наявність робочих тренерів і персональних помічників, які можуть переміщатись від одного муніципалітету до іншого. Вони можуть бути успішно використані для підтримки інклюзивних ринків праці, але наявність такої підтримки залежить від осіб, які приймають рішення, та бюджетів⁶².

В Греції одним із інноваційних рішень щодо вирішення питань соціального виключення стало соціальне підприємництво. Спеціалізований державний орган ОАЕД, Організація зайнятості праці «Трудова сила» надає послуги, включаючи в себе орієнтацію на кар'єру, психосоціальну підтримку та направлення до основних програм зайнятості й професійної підготовки. Крім того, програма під назвою ТОРЕКО (Місцеві заходи для соціальної інтеграції уразливих груп), спільно фінансована ESF та Міністерством соціального забезпечення та добробуту праці, намагалася застосувати комплексний підхід до послуг, оскільки вони об'єднують професійне консультування, навчання та стажування в конкретних і відповідних організаціях. Проекти ТОРЕКО були засновані на партнерстві між приватним та державним секторами та комплексними зусиллями муніципалітетів, консалтингових компаній та центрів професійного навчання. Метою ТОРЕКО було надання комплексних послуг з підтримки безробітних з уразливих груп, які були зареєстровані в ОАЕД. З загальної кількості 131 партнерства в галузі розвитку, створені в контексті програми ТОРЕКО, 36 були включені особи з інвалідністю як цільова група, 8 також були цільовими людьми з проблемами психічного здоров'я та 1 включено особу з різними типами хронічних захворювань. Фінансування адаптації на робочому місці здійснюється через фонди ESF, якими керує ОАЕД, який оголошує про заклик до таких схем фінансування⁶³.

Розглянуто сучасний проект «Інклюзивний ринок праці для робочих місць в Україні», створений Міжнародною організацією праці за підтримки уряду Данії та Міністерства соціальної політики України з метою поліпшення управління ринком праці, зменшення невідповідності професійних навичок вимогам ринку праці, сприяння підприємництву та поліпшення соціального діалогу й інституційної спроможності соціальних партнерів. Зазначено, що проект передбачає три напрямки взаємодії: 1. Управління ринком праці та активна політика на ринку праці; 2. Тристороннє партнерство і соціальний діалог; 3. Створення сприятливих умов для сталого розвитку підприємств та підтримка підприємництва. Даний акт взаємодії дає підстави стверджувати, що вирішення проблеми інституційного забезпечення державного регулювання зайнятості в Україні зрушило з мертвої точки.

⁶² European semester: developing more inclusive labour markets for all? / European Association of Service providers for Persons with Disabilities – EASPD, november 2016. – P. 64.

⁶³ European semester: developing more inclusive labour markets for all? / European Association of Service providers for Persons with Disabilities – EASPD, november 2016. – P. 64.

Незважаючи на покращення в останні роки ситуації, пов'язаної з вразливими групами населення, встановлено, що Україна не використовує певною мірою власний інноваційний потенціал: відбувається стрімка втрата людського капіталу, обумовлена міграційними процесами, низькою якістю робочих місць, відсутність у частини населення навичок і компетенцій, необхідних саме в умовах інноваційного розвитку економіки.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Впровадження публічної політики розвитку інклюзивного ринку праці обумовлена, перш за все, необхідністю збалансувати ринок праці шляхом підвищення рівня й якості зайнятості населення, збільшення конкурентоспроможності й розширення можливості працевлаштування робочої сили, а також підвищення рівня соціальної інтеграції на ринку праці, особливо для соціально вразливих груп.

Виконання цих цілей буде сприяти зростанню рівня формальної зайнятості, яка забезпечить підвищення доходів населення, поліпшення якості життя і стійке скорочення бідності; створенню рівних можливостей працевлаштування і професійного розвитку для жінок, чоловіків і вразливих груп населення; зміцненню взаємозв'язку між ринком праці та системою професійної підготовки з метою підвищення рівня компетенцій та кваліфікації, прийому персоналу на роботу і пристосовності до ринку праці, а також створення механізму швидкої відповіді на нові потреби ринку праці; використанню потенціалу міжнародної трудової міграції для реалізації цілей політики зайнятості; зміцненню потенціалу органів публічного управління в сфері розвитку партнерств з метою поліпшення політики зайнятості, з дотриманням принципу рівності можливостей.

У цьому контексті цілі даної публічної політики повинні бути спрямовані на просування формальної зайнятості та створення середовища, сприятливого для розвитку конкурентоспроможних підприємств, забезпечення рівних можливостей з метою працевлаштування внаслідок впровадження недискримінаційних політик зайнятості на ринку праці, приведення у відповідність системи освіти до вимог ринку праці для досягнення більш високого рівня кваліфікації і компетенцій, а також використання потенціалу, запропонованого міграційним явищем.

Публічна політика розвитку інклюзивного ринку праці також пропонує і просуває більш якісне управління ринком праці, зокрема за допомогою ефективних механізмів обґрунтування, реалізації, моніторингу та оцінки політик, що впливають на ринок праці. У зв'язку з цим вкрай важливо, щоб відповідні суб'єкти діяльності (органи центрального і місцевого публічного управління, соціальні партнери, громадянське суспільство, приватний сектор та інші) були здатні розробляти й використовувати інтегровані стратегії і плани дій, спрямовані на підвищення рівня зайнятості шляхом аналізу, науковообґрунтованої політики зайнятості та стратегії розвитку суміжних галузей.

Дана політика має три сценарні моделі відповідно до сценарного підходу моделювання – оптимістичний, реалістичний та песимістичний (табл. 4). Для цього були використані практики та досвід європейських країн, які обрали вектор інклюзивності в напрямку модернізації економіки, таких як: Італія, Канада, Фінляндія, Франція, Греція, Словачія.

Таблиця 4

Сценарні моделі розвитку інклюзивного ринку праці в Україні⁶⁴

Назва сценарію	Специфіка моделі	
	Інструменти	Результативність
Оптимістич-ний	- електронний моніторинг - ваучери на навчання - нетипові контракти (на законодавчому рівні) - субсидування робочих місць для маргінальних груп населення - підтримка ініціативи «Підтримка працевлаштування на місцевому рівні для маргінальних груп населення» - використання «моделі наставництва» для переходу з середньої школи у роботу для осіб з інвалідністю, коучинг роботи/навчання на робочому місці - застосування методів соціального захисту (згладжування негативних наслідків нетипових форм зайнятості)	- підвищення соціальної згуртованості - зменшення рівня соціальної виключеності маргінальних груп з офіційного ринку праці - зменшення рівня відносної бідності населення - підвищення рівня зайнятості населення - зростання обсягів ВВП
Реалістичний	- нетипові контракти (на законодавчому рівні) - субсидування робочих місць для маргінальних груп населення	- виведення з тіні певної частки працевлаштованих з нетиповими контрактами та надання їм необхідного мінімального соціального захисту - збільшення частки працевлаштованих осіб певних маргінальних груп (осіб з інвалідністю та/або пенсіонерів)
Песимістич-ний	- застосування методів соціального захисту (грошові/не грошові допомоги)	- формування утриманських настроїв серед маргінальних груп - поглиблення навантаження на видаткову частину державного бюджету (зростання дефіциту бюджету та/або державного боргу) - зростання рівня соціальної ексклюзії на ринку праці та спонукання до працевлаштування в тіньовій економіці

Для України характерним є застосування песимістичного сценарію (хоча деякі прояви реалістичного варіанту наразі також простежуються). Уряд намагається за рахунок методів соціального захисту покращити та зрівноважити негативну ситуацію на ринку праці. Однак цього не достатньо: така політика аж ніяк не допоможе побудувати інклюзивний ринок праці, а лише поглибить кризу в суспільстві за рахунок формування утриманських

⁶⁴ Складено автором.

настроїв, дискримінаційних обмежень та спонукання до пошуку роботи в тіньовій економіці.

Ми вважаємо, що впровадження публічної політики розвитку інклюзивного ринку праці в Україні є передумовою для досягнення стійкого, інклюзивного економічного зростання з високим потенціалом. Для досягнення поставленої мети нами були визначені чотири пріоритети, що включають в себе послідовні і концентровані завдання, що стосуються створення рівних можливостей працевлаштування та заходів з протидії дискримінації на ринку праці, стимулювання переходу до формальної економіки, адаптації системи освіти до потреб ринку праці, поліпшення управління ринком праці, ефективного управління міграцією та зміцнення соціального діалогу.

Пріоритет 1. Створення можливостей для формального, недискримінаційного і ефективного працевлаштування через заохочення створення робочих місць на стабільних підприємствах і забезпечення міцної бази статистичних даних для дослідження, аналізу й більш якісної інтеграції цілей в області працевлаштування з урахуванням гендерного аспекту в національній програмі економічного розвитку відповідно до Цілі сталого розвитку 8.

Пріоритет 2. Розвиток людського капіталу для можливостей підтримки працевлаштування за рахунок підвищення привабливості, релевантності та відкритості системи професійної підготовки, просування доступу та участі дорослих в процесі навчання впродовж усього життя, а також інформування про важливість безперервного навчання.

Пріоритет 3. Удосконалення механізму управління ринком праці за рахунок нарощування інституціонального потенціалу для розробки, реалізації та моніторингу політики зайнятості й просування можливостей гідного працевлаштування за допомогою активних, розширених і цілеспрямованих політик на ринку праці, а також забезпечення прав і обов'язків працівників та роботодавців щодо нестандартних форм зайнятості.

Пріоритет 4. Використання міграційного потенціалу для стійкого розвитку через зміцнення інституційної та законодавчої бази, необхідної для більш якісного управління процесом трудової міграції, й визнання економічних прав мігрантів з метою спрямування грошових переказів в якості інвестицій в реальний сектор економіки, так би мовити, створення можливостей для забезпечення зайнятості / самозайнятості.

З'ясовано, що впровадження публічної політики розвитку інклюзивного ринку праці доцільніше починати з місцевого рівня на засадах підтримки ініціативи «Підтримка працевлаштування на місцевому рівні для маргінальних груп населення». Для цього нами було запропоновано здійснити оцінку рівня інклюзивності, враховуючи специфіку муніципалітетів, за окресленим алгоритмом, застосовуючи методику номограми Харрінгтона. Для унаочнення прикладу було обрано три регіони – Луганську область, Чернігівську область та місто Київ (табл. 5).

Було встановлено, що ситуації на ринку праці Луганської області знаходиться в критичній/проблемній зоні («Г»/«Д»), ситуація на ринку праці Чернігівської області – в задовільній зоні («В»), ситуація на ринку праці міста Києва – в благополучній/нормальній зоні («Б»/«А»), що підтверджує його статус лідера серед регіонів країни, у якому найбільш сприятлива ситуація щодо відтворення людського капіталу за усіма фазами цього процесу. Таким чином, дану методику можна вдосконалювати за рахунок розширення низки охоплених дослідженням показників-індикаторів, аби отримувати точніші результати та виокремлювати основні проблеми й деструктивні чинники, що ускладнюють інклюзивне зростання.

Таблиця 5

**Комплексна соціально-статистична оцінка ситуації
на локальному ринку праці⁶⁵**

Параметри	Луганська обл.	Чернігівська обл.	м. Київ
Коефіцієнт напруженості на ринку праці, структурований за професійно-кваліфікаційним складом безробітних	$0,767 * 0,15 = 0,1151$	$0,877 * 0,15 = 0,1316$	$1 * 0,15 = 0,15$
Рівень неформальної зайнятості в розрізі маргінальних груп	$0,377 * 0,30 = 0,1131$	$0,758 * 0,30 = 0,2274$	$0,915 * 0,30 = 0,2745$
Рівень зареєстрованого безробіття	$0,552 * 0,20 = 0,1104$	$0,379 * 0,20 = 0,0758$	$1 * 0,20 = 0,20$
Рівень безробіття за методологією МОП за віковою структурою	$0 * 0,25 = 0$	$0,514 * 0,25 = 0,1285$	$0,924 * 0,25 = 0,231$
Кількість працевлаштованих безробітних у віці до 35 років за сприянням Державної служби зайнятості України	$0,308 * 0,10 = 0,0308$	$0,379 * 0,10 = 0,0379$	$0,376 * 0,10 = 0,0376$
Інтегральне значення	0,3694	0,6012	0,8931

Під час дослідження було визначено, що оптимістичний сценарій публічної політики розвитку інклюзивного ринку праці в Україні є найбільш вдалим варіантом поєднання дієвих інструментів інклюзії та соціального захисту – збалансування соціальної захищеності та гнучкості ринку праці. Це, в свою чергу, вимагає пошуку таких важелів, що допоможуть забезпечити повну, продуктивну та вільно обрану зайнятість з метою стимулювання економічного зростання та підвищення рівня життя й добробуту населення одночасно.

З'ясовано, що за рахунок технологічних інновацій, глобальних інформаційних потоків й тих величезних можливостей, які вони створили для працевлаштування, система соціального забезпечення стала менш оптимальною та нездатною охопити новий контекст різноманітних трудових відносин, мінливості та гнучкості ринку праці. На фоні цього, постала проблема недостатнього доступу до соціального захисту та її негативні наслідки для соціальної єдності, динамізму ринку праці та стійкого зростання.

Проте в процесі дослідження було встановлено, що деякі інноваційні форми зайнятості поєднують високий рівень гнучкості з охопленням соціального

⁶⁵ Складено автором на основі даних з офіційного сайту Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

захисту. Наприклад, обмін працівниками, що мають охоплення соціальним захистом, яке є подібним до охорони праці стандартних працівників; працівники на базі ваучерів, які обмінюють ваучери на оплату й винагороду, що можуть включати внески на соціальне забезпечення; випадкові працівники, охоплення соціальним захистом яких є частковим і протягом обмеженого періоду часу; спільна зайнятість на базі парасолькових організацій, які можуть брати на себе активну роль у своєму соціальному захисті тощо⁶⁶.

Окреслено критерії, які найчастіше пов'язані з прогалинами системи соціального захисту в ефективному охопленні для нестандартних працівників і самозайнятих:

1. Тривалий період очікування, тобто, особливо тривалий період часу між виникненням ризику та отриманням вигоди;
2. Мінімальні періоди кваліфікації, тобто мінімальний період, протягом якого люди повинні робити внески, перш ніж вони можуть почати отримувати пільги;
3. Тривалість пільг, тобто тривалість часу, протягом якого людина отримує допомогу, яка може відрізнятися від такої для стандартних працівників;
4. Мінімальні робочі періоди, тобто якщо хтось повинен працювати мінімум годин/місяців/років, щоб мати право на отримання допомоги у разі потреби. Цей критерій є суворішим, ніж мінімальний кваліфікаційний період, оскільки особа може, наприклад, бути безробітною, але все ще матиме можливість внести свій внесок у систему, тоді як вимога щодо мінімального робочого періоду означає, що той, хто не є працевлаштованим, не має права на допомогу.

Акцентовано увагу на побудові такого механізму регулювання та профілактики негативних наслідків поширення неефективних видів зайнятості та забезпечення в рамках їх використання соціального та правового захисту працівників, який включатиме:

- створення інформаційної системи управління нестандартною зайнятістю за видами діяльності з метою їх достовірної оцінки;
- доповнення системи соціального страхування за рахунок включення в неї нестандартних видів зайнятості, які не регулюються трудовим законодавством;
- вдосконалення системи регулювання щодо використання нестандартних видів зайнятості шляхом запровадження інструментів контролю за виконанням трудових домовленостей з боку роботодавців;
- розширення взаємодії учасників трудових відносин в рамках соціального партнерства, що забезпечує включення нестандартних видів зайнятості.

Отже, вдало сформована система соціального захисту з цільовим призначенням може сприяти безперешкодному функціонуванню ринку праці та інклюзивному зростанню.

В свою чергу, побудова механізму регулювання та профілактики негативних наслідків поширення неефективних видів зайнятості та забезпечення в рамках

⁶⁶ Employment and Social Developments in Europe [Електронний ресурс] / Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. – 280 с. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150&furtherNews=yes> (С. 132-140; 161-182)

їх використання соціального та правового захисту працівників повинна включати: створення інформаційної системи управління нестандартною зайнятістю за видами діяльності з метою їх достовірної оцінки; доповнення системи соціального страхування за рахунок включення в неї нестандартних видів зайнятості, які не регулюються трудовим законодавством; вдосконалення системи регулювання щодо використання нестандартних видів зайнятості шляхом запровадження інструментів контролю за виконанням трудових домовленостей з боку роботодавців; розширення взаємодії учасників трудових відносин в рамках соціального партнерства, що забезпечує включення нестандартних видів зайнятості.

Публічна політика побудови інклюзивного ринку праці повинна забезпечувати узгодженість й взаємодоповнюваність стимулюючих зайнятість макроекономічних механізмів і заходів на ринку праці з метою створення робочих місць – не тільки в довгостроковій перспективі для вирішення проблем структурних перетворень і розвитку, а й в короткостроковій перспективі для забезпечення доступу до гідних робочих місць вразливих груп населення, зокрема, молоді, жінок, осіб з інвалідністю, колишніх ув'язнених, внутрішньо переміщених осіб, осіб, які тривалий час перебувають в стані безробіття, а також працівників, найманих на умовах неформальної й позбавленою гарантій зайнятості.

Україні потрібно та необхідно дотримуватися визначено курсу інклюзивного розвитку та докладати подальших зусиль до забезпечення ефективного здійснення публічної політики, ретельного моніторингу й оцінки її результатів, постійного вдосконалення та її адаптації, а також не тільки підвищувати трудову зайнятість й сприяти збалансованому, скоординованому, чесному і справедливому розвитку всередині країни, але й намагатися забезпечити розвиток мирного співіснування і спільного зростання в контексті міжнародної інтеграції та глобалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аутсорсинг: бизнес «на вынос» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsourcing_biznes_na_vynos.
2. Базилук А. В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / А. В. Базилук, О. В. Жулин // Економіка та управління на транспорті. – 2015. – Вип. 1. – С. 19–29. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2015_1_5
3. Бергер П. Понимание современности / П. Бергер // Социологические исследования. – 1990. – № 7. – С. 127–133.
4. Гайдар О. Праця та зайнятість – найважливіші фактори інклюзивного соціально-економічного розвитку / О. Гайдар // Економічна теорія та право. – 2016. – № 4(27). – С. 35–48.
5. Гриценко А. Капитализация и социализация экономики в ретроспективе и перспективе / А. Гриценко // Методологія, теорія та практика соціол. аналізу сучас. сусп-ва. – 2009. – Вип. 15. – С. 191–195.
6. Дзензелюк К.В. Інклюзивний вектор трансформації ринку праці в Україні / К.В. Дзензелюк // Круглий стіл “Публічне управління економікою України в умовах загроз державності”. 5 грудня 2019 р. — К.: КНЕУ, 2019. — 0,2 д.а.
7. Дзензелюк К.В. Інклюзивні інновації в регулювання національного ринку праці / К.В. Дзензелюк // Іноваційний прорив України: креативні ідеї та проекти. Тематична платформа “Інновації в управлінні публічним сектором економіки [Електронний ресурс] : онлайн-форум учасників круглих столів на інтернет-порталі : тези доп. 85-ї наук. конф. студ. КНЕУ ; 25 квітня 2018 р. — К.: КНЕУ, 2018. — Режим доступу: <https://conferencekneu.wordpress.com/>
8. Дзензелюк К.В. Концепція інклюзивного зростання в антикризовому управлінні економікою / К.В. Дзензелюк // Іноваційний ресурс соціально-економічного прогресу України [Електронний ресурс] : зб. доп. 84-ї наук. Конф. Студ. КНЕУ ; 27 травня 2017 р. / [відп. За випуск О.А. Петухова]. — К.: КНЕУ, 2017. — 1032 с. — С. 249-252. — Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/11bZna8PmUrQ6oLEux8tWcuG-ud5tA6bm/view>
9. Дзензелюк К.В. Формування державної політики інклюзивного регулювання національного ринку праці / К.В. Дзензелюк // Стратегія підприємства: погляд нової генерації економістів. Секція 6 “Макроекономічні фактори формування сприятливого бізнес-середовища” [Електронний ресурс] : тези доп. IV студ. наук. Інтернет-конф. КНЕУ ; 5-7 грудня 2017 р.. — К.: КНЕУ, 2017. — Режим доступу: <https://plus.google.com/u/0/communities/113667682546687899292/stream/f0b9241c-5b40-48c7-b8dc-bf19f03cf42c>
10. Дзензелюк К.В., Старинська М.Ю. Державна політика подолання тіньової зайнятості в контексті мінімізації соціальних ризиків / К.В. Дзензелюк, М.Ю. Старинська // Іноваційний ресурс соціально-економічного прогресу України : зб. доп. 83-ї наук. Конф. Студ. КНЕУ ; 25-27 квітня 2016 р. / [відп. За випуск О.А. Петухова]. — К.: КНЕУ, 2016. — 646 с. — С. 183-186. — Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/0B7hQeoLmRpd2X2N0S0JJWTRQczVmWEZxT1FXSWppNGw1Z1o0/view>
11. Доклад о росте. Стратегии устойчивого роста и инклюзивного развития [Електронний ресурс] / Комиссия по росту и развитию: Издательство «Весь Мир», перевод на русский язык: Н.В. Заборин; редактор: В.Т. Рысин // Международный банк реконструкции и развития/Всемирный банк. — 2009. — 194 с. — Режим доступу: https://siteresources.worldbank.org/EXTPREMNET/Resources/4899601338997241035/Growth_Commission_Final_Report_Russian.pdf
12. Дубровский В. Движущие силы нежелательных реформ: уроки украинского переходного периода / В. Дубровский, Я. Ширмер, У. Грейвс-Третий, Е. Головаха и др. // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2010. — № 1. — С. 106–127.

13. Економічна активність населення України: 2017: статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – 2018. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf
14. Ємельяненко Л.М. Соціально-орієнтований інклюзивний розвиток в антикризовому управлінні національною економікою. Розділ 2. Сучасні пріоритети антикризового управління української економіки / Л.М. Ємельяненко / Антикризове управління національною економікою : монографія / [І. Малий, І. Радіонова, Л. Ємельяненко та ін.] / за заг. ред. І. Малого. – К.: КНЕУ, 2017. – 368 с. (29,8 д.а.). — С. 286-297.
15. Ємельяненко Л.М., Дзензелюк К.В. Інституційні обмеження інклюзивного розвитку економіки України // Інклюзивний розвиток національної економіки: глобальні тенденції, можливості України та роль агропродовольчого сектору: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8-9 листопада 2018 р. Національний університет біоресурсів і природокористування України, МОНУ. — 0,3. д.а.
16. Ємельяненко Л.М., Дзензелюк К.В. Проблеми та перспективи соціально орієнтованого інклюзивного розвитку в Україні / Л.М. Ємельяненко, К.В. Дзензелюк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Збірник наукових праць. – К.: КНЕУ. – 2017. – №1(13). – С. 125-134. (Index Copernicus, Google Scholar, Ulrichsweb)
17. Ємельяненко Л.М., Старинська М.Ю., Дзензелюк К.В. Державна політика подолання тіньової зайнятості в контексті мінімізації соціально-економічних ризиків / Л.М. Ємельяненко, М.Ю. Старинська, К.В. Дзензелюк // Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – 2016. – № 2(12). – С. 99–109.
18. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]: Декларація ООН, Міжнародний документ від 10 грудня 1948 року. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
19. Зубчик О.А. Індекс інклюзивного розвитку як сучасний інструмент аналізу державної політики / О.А. Зубчик // Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. – Том 29 (68). – №1. – 2018. – С. 87-91.
20. Институциональная архитектура и динамика экономических преобразований / под ред. д-ра экон. наук А.А.Гриценко. – Х.: Форт, 2008. – С. 23–26.
21. Інклюзивна школа: особливості організації та управління: Навчально методичний посібник / Кол. авторів: Колупаєва А. А., Софій Н. З., Най да Ю. М. та ін. За заг. ред. Даниленко Л. І., — К.: 2007. — 128 с.
22. Казакова А. А. Инклюзивный рост: проблема социологической концептуализации / А. А. Казакова // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 4. – С. 1-5.
23. Копенгагенська декларація про соціальний розвиток [Електронний ресурс]: Декларація ООН, Міжнародний документ від 01.01.1995. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_505
24. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
25. Малий І.Й., Ємельяненко Л.М., Дзензелюк К.В. Імплементція концепції іклюзивного розвитку в практику регулювання зайнятості населення [Електронний ресурс] / І.Й. Малий, Л.М. Ємельяненко, К.В. Дзензелюк // Ефективна економіка. — 2018. — №12. — Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2018/15.pdf (Index Copernicus, Google Scholar).
26. Нартюк О. В. Інклюзія як організаційно-економічний механізм оптимізації зайнятості економічно активного населення / О. В. Нартюк // Україна: аспекти праці. – 2015. – №1. – С. 43-49.
27. Офіційний сайт European Union External Action [Електронний ресурс] / G7 Summit in Italy, 26-27 May: extracts of the Leaders' Communiqué. – 30/05/2017. – Режим доступу:

https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/27077/g7-summit-italy-26-27-may-extracts-leaders-communic%C3%A9_en

28. Офіційний сайт The World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth.pdf

29. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/>

30. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

31. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні [Електронний ресурс]: закон України [прийнято Верховною Радою України 06 вересня 2012 № 5207-VI]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>

32. Прогнімак О. Д. Інклюзивний розвиток України: перешкоди vs перспективи [Електронний ресурс] / О. Д. Прогнімак // Економічний вісник Донбасу. – № 1(51). – 2018. – С. 187–197. – Режим доступу: [http://www.evd-journal.org/download/2018/1\(51\)/pdf/26-Prohnyimak.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2018/1(51)/pdf/26-Prohnyimak.pdf)

33. Прокопенко Л. Л. Вступ до європейської інтеграції : навч. посіб. / Л. Л. Прокопенко ; за заг. ред. М. Бойцуна, О. Рудіка, Я. Мудрого. – К. : Міленіум, 2009. – 334 с.

34. Реконструктивний економічний розвиток: основні напрями, ефективність і соціальна справедливість : монографічний збірник / за ред. акад. НАН України Гейця В.М., чл.-кор. НАН України Гриценка А.А. ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». – Електрон. дані. – К., 2016. – 240 с. – Режим доступу : <http://ief.org.ua/docs/scc/2.pdf>

35. Розвиток інноваційно-інтегрованих структур у вимірі формування інноваційноорієнтованої моделі економіки [Електронний ресурс]: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 21-22 березня 2018 року, м. Кропивницький. – Кропивницький: —Ексклюзив-Систем, 2018. – 293 с. – Режим доступу: <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2018/10/Zbirnyk-tez-konferentsiyi.pdf>

36. Савельєв Ю. Б. Багатовимірна сучасність: соціальне включення в оцінці суспільного розвитку : монографія / Ю. Б. Савельєв. – К. : ВПЦ "Київський університет", 2017. – 447 с.

37. Савельєв Ю. Б. Перешкоди розвитку України і перспективи модернізації: Особливості цінностей чи "пастка бідності"? [Електронний ресурс] / Ю. Б. Савельєв // Український соціум. – 2016. – № 3 – С. 20 – 32. – Режим доступу: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/US-3-2016/20-32.pdf>

38. Савельєв Ю. Суперечності концепції соціального виключення і включення: вплив соціально-політичного дискурсу на соціологічні теорії / Ю. Савельєв // Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. – 2012. – Вип. 3. – С. 33–41.

39. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів [статистичний збірник]. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 76 с.

40. Сен А. Развитие как свобода / А. Сен // Москва. – 2004. – 432 с.

41. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки [Текст] : монографія / О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова [та ін.] / Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. — К. ; Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. — 184 с.

42. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання : матер. засідання круглого столу (17 трав. 2018 р., м. Київ) / за наук. ред. С.М. Кожем'якіної. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 54 с.

43. Україна: на шляху до соціального залучення: Національна Доповідь про людський розвиток 2011 / [Е. Лібанова, Ю. Левенець, О. Макарова та ін.]. – К. : Незалежне видання Програми розвитку ООН в Україні, 2011. – 124 с.

44. Федулова Л. Інклюзивні інновації в системі соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / Л. Федулова // Економіка: реалії часу. – № 3 (25). – 2016. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/No3/56.pdf>.

45. Штундер І. О. Інституційні обмеження ефективної зайнятості в економіці України / І. О. Штундер // Вісн. КНТЕУ. – 2015. – № 1. – С. 22–33.
46. Anna Platonova, Giuliana Urso Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union [Електронний ресурс] / Anna Platonova, Giuliana Urso // International Organization for Migration Regional Office for EU, EEA and NATO. – 2011. – Р. 94. – Режим доступу: https://publications.iom.int/system/files/pdf/labour_market_inclusion_in_eu.pdf
47. Atkinson A. B. Analysing and Measuring Social Inclusion in a Global Context. United Nations [Електронний ресурс] / A. B. Atkinson, E. Marlier. – New York, 2010. – Режим доступу: <http://www.un.org/esa/socdev/publications/measuring-social-inclusion.pdf>
48. Coyle D. Good-bye, GDP. Hello, six-part balance sheet? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2018/01/here-is-a-better-way-to-measure-growth-than-gdp/>
49. Darvas Zsolt An anatomy of inclusive growth in Europe [Електронний ресурс] / Zsolt Darvas, Guntram B. Wolf // Bruegel 2016. – Pp. 106. – Режим доступу: http://bruegel.org/wp-content/uploads/2016/10/BP-26-26_10_16-final-web.pdf
50. Employment and Social Developments in Europe [Електронний ресурс] / Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. – 280 с. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9150&furtherNews=yes>
51. European semester: developing more inclusive labour markets for all? / European Association of Service providers for Persons with Disabilities – EASPD, november 2016. – Р. 64.
52. Eva Pongrácz and Hana Poláčeková Labor Market Inclusion Through Social Economy in Slovakia [Електронний ресурс] / Eva Pongrácz and Hana Poláčeková // University of Economics in Bratislava. – 2017. – Режим доступу: <https://www.intechopen.com/books/unemployment-perspectives-and-solutions/labor-market-inclusion-through-social-economy-in-slovakia>
53. Farrington F. Towards a useful definition: advantages and criticism of “social exclusion” / F. Farrington: [Електронний ресурс] // GEOView: Online Undergraduate Review of Geography and Environmental Studies. – 2013. – Режим доступу: www.socsci.flinders.edu.au/.../farrington.html
54. G20 Leaders' Communique Hangzhou Summit [Електронний ресурс] / Ministry of Foreign Affairs official website. – 4-5 September 2016. – Режим доступу: http://www.g20chn.org/English/Dynamic/201609/t20160906_3396.html
55. Global Wealth Report 2017. Credit Suisse AG Research Institute. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.credit-suisse.com/corporate/en/research/research-institute/global-wealth-report.html>
56. Gupta Joyeeta Sustainable development goals and inclusive development [Електронний ресурс] / Joyeeta Gupta, Courtney Vegelin // International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics. – June 2016, Volume 16, Issue 3. – Pp. 433–448. – Режим доступу: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10784-016-9323-z>
57. Joint Report on Social Inclusion. 2004 [Електронний ресурс] // European Commission, 2004. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/final_joint_inclusion_report_2003_en.pdf
58. Labour market policy Statistics — Methodology 2018 [Електронний ресурс] / Luxembourg: Publications Office of the European Union. – 2018. – 78 с. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8126&furtherPubs=yes>
59. Levitas R. Inclusive society? Social Exclusion and New Labour / R. Levitas. – New York: Palgrave Macmillan, 1998. – 277 p.
60. Nilles J. Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce [Електронний ресурс] / J. Nilles. – N.-Y. : Wiley, 1998. – Режим доступу : <http://trove.nla.gov.au/work/7769072?q&versionId=8952146>
61. Phu Huynh, Steven Kapsos Economic class and labour market inclusion: Poor and middle class workers in developing Asia and the Pacific [Електронний ресурс] / Phu Huynh, Steven Kapsos // Economic and Labour Market Analysis Department, Regional Office for Asia and the

Pacific. – 2013. – P. 28. – Режим доступа: <http://www20.iadb.org/intal/catalogo/PE/2013/12835.pdf>

62. Policy innovations related to labour market resilience and the inclusion of vulnerable groups. National Report – Greece [Электронный ресурс] / Constantine Dimoulas Panteion University of Social and Political Sciences Athens. – 2013. – P. 57. – Режим доступа: http://www.inspires-research.eu/userfiles/D3_1%20National%20report%20Greece.pdf

63. Rawal N. Social Inclusion and Exclusion: A Review [Электронный ресурс] / Nabin Rawal // Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology. – 2008. – Vol. 2. – P. 161–180. – Режим доступа: <http://nepjol.info/index.php/DSAJ/article/view/1362/1338>.

64. Silver H. Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms? // H. Silver // International Labour Review. – 1994. – Vol. 133. – P. 531–578

65. Stephen Beyer The economic impact of inclusion in the open labour market for persons with disabilities [Электронный ресурс] / Stephen Beyer, Annie Beyer // Editions universitaires europeennes. – 2016. – P. 83. – Режим доступа: <http://easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/News/978-3-639-73089-0.pdf>

66. The Inclusive Development Index 2018: Summary and Data Highlights [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf

67. Tyler Hnatuk, Cameron Crawford Employment of People with Developmental Disabilities in Canada: Six Key Elements for an Inclusive Labour Market [Электронный ресурс] / Tyler Hnatuk, Cameron Crawford // Institute for Research and Development on Inclusion and Society. – 2012. – P. 47. – Режим доступа: <https://irisinstitute.files.wordpress.com/2012/01/six-key-elements-for-an-inclusive-labour-market.pdf>

68. Welzel C. Freedom rising: Human empowerment and the contemporary quest for emancipation / Christian Welzel. – Cambridge: Cambridge University Press, 2013. – 441p.

69. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives [Электронный ресурс] / International Labour Organization. – 2018. – P. 64. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf