

УДК 331.526

Хомюк Наталія,  
доктор економічних наук,  
Волинський національний університет імені Лесі Українки, завідувач кафедри менеджменту,  
м. Луцьк, ORCID ID 0000-0002-3277-8840,  
e-mail: [Khomiuk.Nataliia@vnu.edu.ua](mailto:Khomiuk.Nataliia@vnu.edu.ua)

Шматковська Тетяна,  
кандидат економічних наук, доцент,  
Волинський національний університет імені Лесі Українки, кафедра обліку та оподаткування,  
м. Луцьк, ORCID ID: 0000-0003-2771-9982,  
e-mail: [shmatkovska2016@gmail.com](mailto:shmatkovska2016@gmail.com)

Дзямулич Микола,  
кандидат економічних наук, доцент  
Луцький національний технічний університет, кафедра економіки,  
м. Луцьк, ORCID ID: 0000-0003-3714-5062,  
e-mail: [m.dziamulych@lntu.edu.ua](mailto:m.dziamulych@lntu.edu.ua)

Гаряга Леся,  
кандидат економічних наук, доцент,  
Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького,  
кафедра економіки та міжнародних економічних відносин,  
м. Черкаси, ORCID ID: 0000-0002-5266-797X,  
e-mail: [garyaga@ukr.net](mailto:garyaga@ukr.net)

<https://doi.org/10.29038/2786-4618-2024-01-22-27>

## ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто сучасні детермінанти розвитку інклюзивного ринку праці в Україні, які визначаються комплексом специфічних факторів, які впливають на процес інтеграції осіб з соціально вразливих груп населення. Доведено, що однією з ключових складових інклюзивного ринку праці є соціально-економічні умови, які формують фундамент для розвитку інклюзивної економіки. Визначено, що ступінь розвитку економіки, рівень безробіття та доступність фінансових ресурсів безпосередньо впливають на формування інклюзивного ринку праці. Крім того важливу роль у формуванні інклюзивного середовища також відіграє правове регулювання, включаючи взаємодію національних органів державного управління з міжнародною організацією праці. Доведено, що нормативні акти, спрямовані на захист прав соціально вразливих осіб, створюють необхідні умови для їхньої активної участі в економічній діяльності на ринку праці.

**Ключові слова:** ринок праці, робоча сила, інклюзивний розвиток, сталий розвиток, мобільність робочої сили.

Khomiuk Nataliia,  
Doctor of economics,  
Lesya Ukrainka Volyn National University, Department of management,  
Lutsk  
Shmatkovska Tetiana,  
PhD, associate professor,  
Lesya Ukrainka Volyn National University, Department of accounting and taxation,  
Lutsk  
Dziamulych Mykola,  
PhD, associate professor  
Lutsk National Technical University, Department of economics,  
Lutsk  
Gariaga Lesia,  
PhD, associate professor,  
The Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy,  
Department of economics and international economic relations,  
Cherkasy

## DETERMINANTS OF THE DEVELOPMENT OF THE INCLUSIVE LABOR MARKET IN UKRAINE

The article examines the modern determinants of the development of the inclusive labor market in Ukraine, which are determined by a complex of specific factors that affect the process of integration of people from socially vulnerable population groups. It has been proven that one of the key components of the inclusive labor market are socio-economic conditions that form the foundation for the development of an inclusive economy. It was determined that the degree of economic development, the level of unemployment and the availability of financial resources directly affect the formation of an inclusive labor market. In addition, an important role in the formation of an inclusive environment is also played by legal regulation, including the interaction of national public administration bodies with the international labor organization. It has been proven that normative acts aimed at protecting the rights of socially vulnerable persons create the necessary conditions for their active participation in economic activity on the labor market. It was determined that the development and improvement of such normative legal acts is a strategic task for ensuring the sustainable development of the inclusive labor market in Ukraine. Socio-cultural factors that determine society's attitude towards socially vulnerable persons and shape openness and tolerance in the working environment are considered. It was determined that an effective policy of differentiation and acceptance of diversity can contribute to the creation of a positive climate for inclusive employment, promoting the development of diverse talents and skills among employees in order to strengthen the relevance of their qualifications to the demands of employers. It has been proven that educational opportunities for persons with disabilities play a key role in their integration into the inclusive labor market. It was found that the system of providing high-quality education and professional training, as well as the implementation of special support programs in general, contribute to the growth of the competitiveness of this group of workers in the labor market. It was determined that organizational aspects, such as the creation of specialized employment centers, functional support of enterprises that implement inclusive practices, as well as the development of corporate responsibility, contribute to the effective solution of the problems of integration of socially vulnerable persons in the field of work. It is proved that all the mentioned determinants are closely interrelated and interact with each other, forming a complex system of factors that influence the development of the inclusive labor market in Ukraine.

**Keywords:** labor market, labor, inclusive development, sustainable development, labor mobility.

**Постановка проблеми.** В складних умовах війни з росією та пов'язаної з цим дестабілізації національної економічної системи, Україна постає перед викликом розвитку інклюзивного ринку праці, що є важливою складовою соціально-економічної політики. При цьому особливого значення набувають детермінанти, які визначають розвиток інклюзивного ринку праці в Україні та забезпечують повноцінну інтеграцію соціально вразливих осіб у сфері зайнятості. Усе це потребує адекватного розуміння та врахування соціально-економічних реалій, які наразі створюють перешкоди для розвитку інклюзивного ринку праці. Важливість врахування економічних факторів та розробка стратегій, спрямованих на підвищення загальної конкурентоспроможності робочої сили, є ключовими аспектами розвитку інклюзивного ринку праці. Суттєвого значення в даному аспекті набуває вплив правового регулювання та його постійне вдосконалення, особливо – у сфері захисту прав соціально вразливих осіб. Зокрема, необхідно вдосконалювати існуючі нормативно-правові акти у сфері праці та впроваджувати нові механізми, спрямовані на гарантування рівних можливостей у працевлаштуванні для всіх груп населення. Зокрема, в даний час недостатня правова база у сфері інклюзивної зайнятості створює вакуум у захисті прав ВПО та ускладнює їхню повноцінну адаптацію на нових місцях.

Важливого значення в даний час набувають соціокультурні стереотипи та усвідомлення важливості забезпечення функціональної різноманітності в робочому середовищі, що є об'єктивною умовою реалізації інклюзивних практик у сфері праці. Тому розвиток толерантності та формування позитивного сприйняття інклюзивного працевлаштування є важливим аспектом формування сприятливого середовища на ринку праці. Крім того, тривалою проблемою України є обмежений доступ осіб з обмеженими можливостями до якісної освіти та професійної підготовки, що виступає серйозною перешкодою для їхньої інтеграції на ринку праці. Недостатньо ефективна система підготовки та формування спеціальних освітніх програм є причиною відмінностей у можливостях працевлаштування даної групи населення.

Загалом дослідження шляхів вирішення зазначених проблем набуває особливої актуальності в даний час для формування комплексного підходу та системних зусиль для забезпечення позитивних змін в детермінантах інклюзивного ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню детермінант розвитку інклюзивного ринку праці присвячено немало праць провідних вчених та експертів у сфері інклюзивної зайнятості. При цьому загальні тенденції сучасних досліджень визначають, що розвиток інклюзивного ринку праці здебільшого розглядається як соціально-економічне явище.

В даному аспекті варто звернути увагу на дослідження О. В. Потьомкіної [3], котре присвячене концепції, стратегії та практиці інклюзивної зайнятості, у якому автор розглядає важливість формування інклюзивного ринку праці, розглядаючи його як ключовий елемент розвитку сучасного суспільства.

Вивченню специфіки інклюзивного суспільства в Україні та шляхів його реалізації присвячені дослідження Ю. О. Чалюк [4-8] та Б. Погріщука [12], які визначили основні виклики та завдання, що стоять перед Україною в контексті формування інклюзивного ринку праці. Зокрема, авторами відзначається важливість реформування законодавства у сфері праці та створення сприятливих умов для інтеграції соціально незахищених осіб на ринку праці.

Крім того, важливий внесок у дослідження інклюзивного ринку праці в Україні здійснено у роботі В. І. Кириленка [2], присвяченій визначенню тенденцій та проблемам розвитку освіти для ефективного працевлаштування соціально вразливих осіб. Зокрема на основі аналізу динаміки розвитку інклюзивного працевлаштування, визначаються ключові проблеми у даній сфері та можливі шляхи їх вирішення.

Також варто відзначити дослідження О. К. Черьомухіної [9; 10], яка пропонує практичні підходи до впровадження інклюзивних стратегій на ринку праці та розглядає важливі заходи для формування сприятливого робочого середовища для усіх категорій працівників.

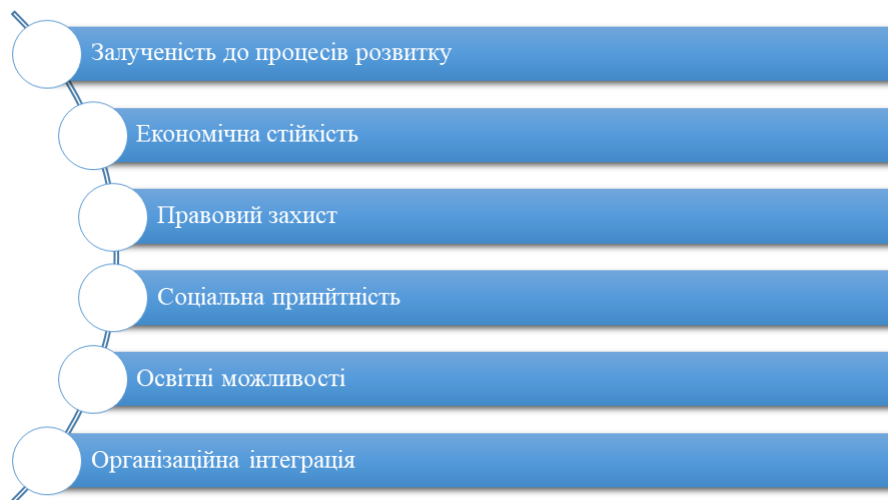
Загалом можна стверджувати, що існуючі напрацювання з розвитку інклюзивного ринку праці в Україні потребують вдосконалення на основі застосування інтегрованого підходу та врахування соціально-економічних, правових, освітніх та культурних аспектів з метою розробки ефективних стратегій покращення інклюзивної зайнятості та підтримки соціально незахищених осіб на ринку праці.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Метою статті є дослідження детермінант розвитку інклюзивного ринку праці в Україні для визначення ефективних інклюзивних практик у сфері зайнятості формування шляхів подальшого розвитку даного напрямку.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасні детермінанти розвитку інклюзивного ринку праці визначаються комплексом факторів, оскільки найбільш важливу роль в даному аспекті відіграють економічні умови та рівень розвитку країни. Тому сприятлива економіка здатна формувати функціональні можливості для інклюзивної зайнятості. У свою чергу, ефективне правове регулювання даної сфери сприяє розвитку інклюзивного ринку праці та відкриває нові перспективи для працевлаштування цільових груп. Відповідно, політика прийняття різноманітності та формування позитивного сприйняття різних категорій працівників виступає важливим аспектом створення інклюзивного оточення.

Також варто відзначити, що в сучасних умовах важливого значення для працевлаштування соціально вразливих осіб відіграють освітні можливості, котрі є ключовими у підготовці конкурентоспроможних працівників для ринку праці. Саме тому забезпечення ефективного доступу до якісної освіти та професійної підготовки є важливим елементом формування інклюзивного ринку праці. У свою чергу, організаційні підходи, такі як створення спеціалізованих центрів зайнятості та підтримка підприємств із застосуванням інклюзивних практик, сприяють більш ефективній інтеграції соціально вразливих осіб у робоче середовище.

Загалом можна стверджувати, що сучасні детермінанти інклюзивного ринку праці визначаються економічним, правовим, соціокультурним, освітнім та організаційним контекстами, які функціонально взаємодіють між собою для забезпечення сталого розвитку інклюзивної зайнятості. Відповідно, детермінанти розвитку інклюзивного ринку праці визначають його принципи (рис. 1).



**Рис. 1. Принципи інклюзивного розвитку ринку праці**  
 Джерело: систематизовано автором на основі [1]

Таким чином, можна стверджувати, що принципи інклюзивного розвитку ринку праці, які забезпечують рівність можливостей, справедливість та прозорість працевлаштування, формують сприятливе середовище для різноманітності працівників, що сприяє підвищенню продуктивності праці, впровадженню інновацій та забезпечує загальну зростання ефективності ринку праці.

Також варто відзначити, що в умовах сьогодення соціально-економічні умови виступають як ключовий елемент інклюзивного ринку праці, створюючи фундамент для розвитку інклюзивної економіки. При цьому рівень економічного зростання, стабільність та доступність ресурсів визначають можливості для ефективної інтеграції соціально вразливих осіб у робоче середовище та розвитку їхнього потенціалу [11].

В даному аспекті важливо, що ступінь розвитку економіки, рівень безробіття та доступність фінансових ресурсів є важливими детермінантами формування інклюзивного ринку праці. Висока економічна активність сприяє формуванню більших можливостей для різних соціальних груп населення. У свою чергу, досягнення низького рівня безробіття свідчить про зростання попиту на робочу силу, створюючи простір для включення осіб із суттєвими обмеженнями на ринок праці. Доступність фінансових ресурсів визначає здатність роботодавців та уряду забезпечувати підтримку та адаптацію для працівників з особливими потребами, що впливає на інклюзивний розвиток ринку праці (Дзямулич, 2002). Такий комплексний підхід допомагає створити стійке і відкрите для всіх учасників ринку середовище, чим сприяє інклюзивній зайнятості та сталому економічному розвитку країни.

Важливим аспектом забезпечення сталого розвитку інклюзивного ринку праці в Україні є розробка та вдосконалення нормативного забезпечення. Зокрема, ефективна правова база визначає права та обов'язки соціально вразливих осіб, гарантує рівні умови працевлаштування та захищає їх від дискримінації. Це створює прозорість і впевненість для бізнесу, що сприяє активній участі роботодавців у формуванні інклюзивного ринку праці. Нормативно-правове забезпечення також сприяє ефективному розвитку соціальних програм, які підтримують інтеграцію та надають фінансову підтримку роботодавцям та працівникам. Усе це є важливим елементом у забезпеченні економічної стійкості, сталого зростання й підвищення конкурентоспроможності країни в глобальному контексті.

Сучасні умови ведення бізнесу передбачають потребу формування соціальної прийнятності інклюзивного ринку праці, яка полягає у створенні справедливого та рівного доступу до зайнятості для всіх його учасників, незалежно від їхньої національності, віку, статі, фізичних чи інтелектуальних можливостей. Це передбачає необхідність інтеграції людей з різними потребами у процес працевлаштування та сприяння розбудові відкритого й толерантного робочого середовища. Інклюзивний ринок праці забезпечує також функціональну адаптацію робочих місць, надання

підтримки та можливостей для розвитку усіх працівників підприємств. У свою чергу, забезпечення адекватного рівня соціального захисту, усунення дискримінації та створення можливостей для самореалізації в кар'єрному зростанні персоналу сприяють формуванню відчуття приналежності та гідності серед усіх працівників. Крім того, інклюзивний ринок праці сприяє розвитку позитивного ставлення до різноманітності, визнає унікальність кожної особи та підтримує створення таких умов праці, за яких кожен може здійснити власний внесок у розвиток суспільства. Тому за рахунок функціонального сприяння рівному доступу до праці, інклюзивний ринок праці піднімає соціальну відповідальність бізнесу та суспільства в цілому.

Крім того, необхідно зазначити, що ефективна політика диференціації та прийняття різноманітності формує позитивні умови на ринку забезпечення для інклюзивної зайнятості. Зокрема, заохочення різноманітності в колективі сприяє формуванню відкритого та толерантного робочого середовища. Важливо зазначити, що диференційовані підходи до працівників, зокрема з особливими потребами, стимулюють їх ефективність та функціональний внесок в командну роботу. Відповідно, позитивний клімат заохочує роботодавців приділяти увагу розвитку інклюзивних практик та сприяє формуванню виробничих умов, які враховують потреби всіх працівників, що в свою чергу забезпечує стабільність, вищу продуктивність та загальну задоволеність у трудовому колективі.

Досягнення зазначених умов також потребує наявності системи якісної освіти та професійної підготовки, а також спеціальних програм підтримки для підвищення конкурентоспроможності соціально вразливих осіб на ринку праці. При цьому забезпечення доступу до освіти підвищує їхню кваліфікацію, а програми підтримки надають необхідну адаптацію та підтримку, роблячи їх більш привабливими для роботодавців та сприяючи загальному зростанню рівня їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Окремо варто відзначити, що ключову роль у підвищенні ефективності ринку праці в Україні може відігравати організаційна інтеграція. Зокрема, формування єдиної системи обміну інформацією між підприємствами, навчальними установами та державними органами сприяє швидкому і точному визначенню потреб ринку праці. Крім того, така інтеграція дозволяє ефективно впроваджувати єдину стратегію навчання та підготовки кадрів для ринку праці, враховуючи реальні потреби бізнесу. Це забезпечує готовність фахівців до сучасних викликів ринку праці та зменшує розбіжність між фактичними знаннями випускників і вимогами роботодавців. Зрештою, функціональна організаційна інтеграція суттєво сприяє розвитку механізмів взаємодії між роботодавцями та органами державного регулювання, що сприяє покращенню умов праці, соціального захисту працівників і забезпеченню стабільності на ринку. Тому можна стверджувати, що такий підхід сприяє створенню сприятливого середовища для бізнесу, залученню інвестицій і збільшенню конкурентоспроможності економіки країни, що в кінцевому підсумку здатне забезпечити позитивний вплив на рівень зайнятості та загальний розвиток ринку праці в Україні.

**Висновки та пропозиції.** Таким чином, приходимо до висновку, що ключові детермінанти інклюзивного ринку праці в Україні включають в себе соціально-економічні умови, правове регулювання та соціокультурні чинники. При цьому ступінь розвитку економіки, рівень безробіття та фінансові ресурси визначають формування такого ринку, ефективність функціонування якого залежить від дієвого нормативно-правового регулювання та захисту прав соціально вразливих груп населення, що є стратегічним елементом для сталого розвитку інклюзивного ринку праці. Водночас, зважаючи на те, що соціокультурні чинники впливають на ставлення суспільства до інклюзивної зайнятості можна стверджувати, що ефективна політика диференціації та прийняття різноманітності потребує свого функціонального доповнення освітніми можливостями та спеціальними програмами підтримки соціально вразливих осіб, що розширює їх конкурентоспроможність на ринку праці. Вирішення даних завдань на нашу думку потребує формування спеціалізованих центрів зайнятості та забезпечення корпоративної відповідальності суб'єктів господарювання, як важливих складових успішної інтеграції цільових груп населення на ринку праці. Тому лише ефективна функціональна взаємодія усіх цих факторів здатна сформувати дієву складну систему регулювання зайнятості, сприяючи розвитку інклюзивного ринку праці в Україні.

## Джерела та література

1. Дзямулич М. І. Механізм відтворення робочої сили в аспекті ринкових трансформацій. *Економіка: проблеми теорії та практики*. 2002. Випуск 125. С. 73-84.
2. Кириленко В. І., Чалюк Ю. О. Оцінка готовності країн до дистанційного навчання. *Прийзовський економічний вісник*. 2022. №1(30). С. 24–33.
3. Потьомкіна О. В., Дзямулич М. І., Шубала І. В. Стимулювання праці як чинник забезпечення ефективності використання персоналу. *Економічний форум*. 2019. №1. С. 184-187
4. Чалюк Ю. О. Соціальні послуги в умовах соціалізації глобальної економіки: теорія та практика : монографія. Київ : КНЕУ, 2022. 320 с.
5. Чалюк Ю. О. Срібна економіка: демографічні зміни та економічні можливості. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2023. №1(107). С. 50–59.
6. Чалюк Ю. О. Суспільство 5.0 у японській концепції кейданрен. *Mechanism of an Economic Regulation*. 2023. № 1(99). С. 65–74.
7. Чалюк Ю. О., Довганик Н. М. Вплив демографічного фактору на соціально–економічну стабільність Китаю. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2022. №7(63). С.72–82.
8. Чалюк Ю. О., Кириленко В. І. NEET–молодь у системі соціально-економічних відносин. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. №35. С. 148-158.
9. Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. №46.
10. Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О., Кириленко В. І. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. №34.
11. Шматковська Т. О., Дзямулич М. І. Цифровізація економіки та її трансформаційний вплив на розвиток стратегічного управлінського обліку. *Економічний форум*. 2022. №2. С. 95-100.
12. Pohrishchuk B., Kolomiets T., Chaliuk Y., Yaremko I., Hromadska N. Modeling the Application of Anti-Crisis Management Business Introduction for the Engineering Sector of the Economy. 2023. *International Journal of Safety & Security Engineering*. Vol. 13(2). P.187–194.

## References

1. Dziamulych, M. I. (2002). Mekhanizm vidtvorennia robochoi syly v aspekti rynkovykh transformatsii [The mechanism of labor reproduction in the aspect of market transformations]. *Ekonomika: problemy teorii ta praktyky – Economics: problems of theory and practice*. Vol. 125. Pp. 73-84 (in Ukrainian).
2. Kyrylenko, V. I., & Chaliuk, Yu. O. (2022). Otsinka hotovnosti krain do dystantsiinoho navchannia [Assessment of readiness of countries for distance learning]. *Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk – Pryazovsky Economic Bulletin*. Vol. 1(30). Pp. 24–33 (in Ukrainian).
3. Potiomkina O. V., Dziamulych M. I., & Shubala I. V. (2019). Stymuliuвання pratsi, iak chynnyk zabezpechennia efektyvnosti vykorystannia personalu [Stimulating work as a factor in ensuring the efficiency of personnel use]. *Ekonomichnyi forum – Economic Forum*. Vol. 1. Pp. 132–137 (in Ukrainian).
4. Chaliuk, Yu. O. (2022). Sotsialni poslугy v umovakh sotsializatsii globalnoi ekonomiky: teoria ta praktyka [Social services in the conditions of socialization of the global economy: theory and practice]. Kyiv: KNEU, 320 p. (in Ukrainian).
5. Chaliuk, Yu. O. (2023). Sribna ekonomika: demohrafichni zminy ta ekonomichni mozhlyvosti [The Silver Economy: Demographic Change and Economic Opportunity]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli – Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade*. Vol. 1(107). Pp. 50–59 (in Ukrainian).
6. Chaliuk Yu. O. (2023). Suspilstvo 5.0 u yaponskii kontseptsii keidanren [Society 5.0 in the Japanese concept of keidanren]. *Mechanism of an Economic Regulation*. Vol. 1(99). Pp. 65–74 (in Ukrainian).
7. Chaliuk, Yu. O., & Dovhanyk N. M. (2022). Vplyv demohrafichnogo faktoru na sotsialno–ekonomichnu stabilnist Kytau [The influence of the demographic factor on the socio-economic stability of China]. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal «Internauka»*. Serii: «Ekonomichni nauky» – *International scientific journal "Internauka"*. Series: "Economic Sciences". Vol. 7(63). Pp. 72–82 (in Ukrainian).
8. Chaliuk, Yu. O., & Kyrylenko, V. I. (2022). NEET–molod u systemi sotsialno-ekonomichnykh vidnosyn [NEET-youth in the system of socio-economic relations]. *Skhidna Evropa: ekonomika, bisnes ta upravlinnia – Eastern Europe: Economy, Business and Management*. Vol. 35. Pp. 148-158 (in Ukrainian).
9. Cheriomukhina, O. K., & Chaliuk, Yu. O. (2022). Rynok pratsi pid chas viiny: stan ta perspektyvy [The labor market during the war: state and prospects]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*. Vol. 46 (in Ukrainian).
10. Cheriomukhina, O. K., Chaliuk, Yu. O., & Kyrylenko, V. I. (2021). Sychasnyi vymir rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsii [The modern dimension of the labor market in conditions of digitalization]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*. Vol. 34 (in Ukrainian).
11. Shmatkovska, T. O., & Dziamulych, M. I. (2022). Tsyfrovizatsia ekonomiky ta ii transformatsiyni vplyv na rozvytol strategichnogo upravlinskogo obliku [Digitalization of the economy and its transformative impact on the development of strategic management accounting]. *Ekonomichnyi Forum – Economic forum*. Vol. 2. Pp. 95–100 (in Ukrainian).
12. Pohrishchuk, B., Kolomiets, T., Chaliuk, Y., Yaremko, I., & Hromadska, N. (2023). Modeling the Application of Anti-Crisis Management Business Introduction for the Engineering Sector of the Economy. *International Journal of Safety & Security Engineering*. Vol. 13(2). Pp. 187–194.

Стаття надійшла до редакції 19.01.2024 р.