УДК 331.5:364.01 (477)

**Ланська Світлана Петрівна,**

**кандидат економічних наук, доцент,**

**доцент кафедри економіки праці   
Маріупольського державного університету,**

[s.lanska@mdu.in.ua](mailto:s.lanska@mdu.in.ua)**,**

**ORCID: 0000-0003-1986-8777**

**ІНКЛЮЗИВНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНІ як пріоритет поствоєнного відновлення економіки**

Ринок праці України в умовах повномасштабної війни супроводжується поглибленням проявів негативних тенденцій: звуженням обсягу та скороченням зайнятості, професійним і кваліфікаційним дисбалансом попиту та пропозиції робочої сили, поширенням тіньової зайнятості, зниженням продуктивності праці, збільшенням навантаження на регіональні ринки праці тощо. В умовах тривалих воєнних дій продовжують значно погіршуватись кількісні та якісні характеристики національного трудового потенціалу. Це обумовлює доцільність впровадження в Україні прогресивних світових практик щодо вирішення проблем ринку праці, зокрема на основі інклюзивного підходу.

Соціальна інклюзія визначається Світовим банком, по-перше, як процес покращення умов для окремих осіб і груп для участі в суспільстві, а по-друге, як процес покращення здатності, можливостей і гідності людей, які перебувають у невигідному становищі через свою ідентичність, брати участь у житті суспільства [2, с. 3–4].

Відповідно до законодавства ЄС, ринки праці є інклюзивними, коли кожна людина працездатного віку, зокрема незахищені та знедолені люди, може брати участь у якісній оплачуваній роботі. Сприяння інклюзивним ринкам праці дозволяє людям приєднуватись (або знову приєднуватись) до робочої сили та конкретно означає наступне:

* підтримка створення робочих місць, просування соціальної економіки та інклюзивного підприємництва, а також усунення перешкод для роботи допомагає людям інтегруватися на ринку праці;
* важливими є запобігання бідності серед працюючих та створення якісних робочих місць, ключовою є політика, зосереджена на належній оплаті праці та пільгах, трудових правах, достатніх умовах праці, включаючи здоров’я та безпеку;
* просування навичок і кваліфікації та забезпечення доступу до навчання для дорослих покращує збереження роботи та допомагає людям просуватися в кар’єрі [[1](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1134&langId=en)].

У червні поточного року заступник Міністра соціальної політики України Н. Танасишин заявив про те, що в Україні готується реформа для розвитку інклюзивного ринку праці. Зокрема, зазначено, що реформа включатиме систему мотивації роботодавців, у тому числі за рахунок фінансової підтримки облаштування робочих місць та супроводу осіб із інвалідністю під час роботи [5].

Загальна мета такої реформи має передбачати створення сприятливого середовища соціально-трудових відносин, де всі індивіди можуть реалізувати свій трудовий потенціал та сприяти розвитку економіки та суспільства в цілому.

За оцінками окремих дослідників, інклюзивний ринок праці можна визначити як соціально-економічний та культурно-психологічний феномен сучасної епохи, який, як доводить світовий досвід і практика, використовуючи інклюзивний формат суспільства, створює підґрунтя для побудови середовища необмежених можливостей [4, с. 209].

Основними критеріями інклюзивної трансформації ринку праці, як механізму оптимізації зайнятості, можуть бути визнані: 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 стабільності щодо власного економічного стану; 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 до соціальних груп; 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; залученість до суспільної діяльності [3, с. 43].

В основу розвитку інклюзивного ринку праці України в умовах релокації бізнесу та міграції населення має бути покладено забезпечення балансу між державним регулюванням ринку праці, демократичною свободою й захищеністю населення.

З метою забезпечення добробуту населення України пріоритетним завданням для влади, науковців, представників бізнесу тощо є формування сучасної парадигми інклюзивного ринку праці як відповіді на актуальні загрози та виклики, пов’язані з наслідками широкомасштабної війни в Україні, нестабільністю політичних процесів, зменшенням економічно активного населення, зокрема зайнятих, зниженням рівня доходів працівників в умовах релокації та вимушеної міграції населення. Зазначена парадигма має передбачати безперервну взаємодію сукупності компонент, серед яких варто виділити наступні:

* антидискримінаційне нормативно-правова забезпечення – прийняття та ефективне дотримання законів, постанов тощо, які забороняють дискримінацію на робочому місці за будь-якими ознаками (стать, раса, інвалідність, вік тощо);
* підтримка осіб з особливими потребами: розробка та реалізація комплексу програм підтримки для осіб з інвалідністю, забезпечення адаптованих робочих місць та навчальних програм;
* розвиток навичок та підвищення кваліфікації: забезпечення можливостей для навчання, підвищення кваліфікації та кар’єрного зростання всім працівникам, зокрема з використанням інклюзивних освітніх технологій;
* гнучкість робочих місць та умов праці: використання гнучких робочих графіків, дистанційних режимів тощо;
* соціальна підтримка: забезпечення доступу до програм соціальної підтримки працівникам з низьким доходом, батькам, доглядальникам тощо;
* акцентування уваги на результатах праці: обґрунтування оцінки трудової діяльності на досягненнях та внесках, а не на малозначущих чинниках;
* соціальна різноманітність та залученість: формування робочого середовища, яке відображає різноманітність культур, переконань та досвіду;
* формування толерантного середовища: поширення культури рівності, де всі працівники поважають та підтримують один одного;
* співпраця з громадськістю: поглиблення взаємодії з громадськими організаціями, активістами, експертами щодо розробки та впровадження інклюзивних практик;
* моніторинг та оцінка: впровадження системи моніторингу та оцінки ефективності інклюзивної політики, що дозволяє вносити корективи та покращувати підходи.

Таким чином, під інклюзивною політикою ринку праці варто розуміти систему стратегій, законодавчих заходів, програм та практик, спрямованих на забезпечення рівних можливостей та умов для всіх працівників на ринку праці. Метою такої політики має бути створення соціально-економічних умов, в яких різні категорії населення мають реальні можливості щодо реалізації власного трудового потенціалу, здобуття професійного розвитку та сприяння соціальному прогресу.

Список літератури

1. European Commission: Employment, Social Affairs & Inclusion. Active inclusion. Inclusive labour markets. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1134&langId=en> (дата звернення: 23.09.2023).
2. [Inclusion Matters: The Foundation for Shared Prosperity](https://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/978-1-4648-0010-8). World Bank. New Frontiers of Social Policy. November 2013. DOI: <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0010-8> (дата звернення: 23.09.2023)
3. Ємельяненко Л., Дзензелюк К. Впровадження публічної політики розвитку інклюзивного ринку праці в україні. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197277707.pdf> (дата звернення: 23.09.2023).
4. Зуб М.Я., Крупініна К.П. Інклюзивний вектор розвитку регіональних ринків праці та їх інфраструктури в Україні. *Причорноморські економічні студії.* Випуск 24. 2017. С. 207 – 211. URL: <http://bses.in.ua/journals/2017/24_2017/44.pdf> (дата звернення: 23.09.2023).
5. Танасишин Н. Створюємо безбарʼєрне суспільство, щоб кожна людина в Україні майбутнього почувала себе комфортно. Міністерство соціальної політики України, 14 Червня 2023 . URL: <https://www.msp.gov.ua/news/22890.html> (дата звернення: 23.09.2023).