



<https://doi.org/10.15407/eip2020.03.056>

УДК 331.5.024.5

JEL: J21, J38

Вікторія Близнюк¹

ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Обґрунтовано інструментарій забезпечення інклюзивності ринку праці. При розгляді сукупності інституційних суб'єктів, які під час узгодження власних інтересів на ринку праці сприяють його розвитку та інституціоналізації, доведено, що порушення їх взаємодії викликає деформацію інституційної структури ринку праці, виводить систему з рівноваги та призводить до формування ризиків і загроз у сфері прикладання праці та соціально-економічній сфері загалом. Оскільки еталонних інститутів в чистому вигляді не існує, суперечливе поєднання функцій, норм та логіки визначає функціонування гібридів інклюзивних та екстрактивних інститутів. Таким чином, ринок праці можна розглядати у вигляді конгломерату інститутів із набором інклюзивних та екстрактивних ознак.

У дослідженні визначено, що системні проблеми ринку праці полягають в інституційних проблемах: недосконалості та неузгодженості правил реалізації різних складових економічної політики: монетарної, бюджетної, податкової, боргової, зайнятості тощо. Сценарій виходу із кризового стану також базується на запровадженні заходів інституційного характеру: ухвалення законодавчих рішень і норм, що формують інституційне поле мінімізації екстрактивних ознак інституційної структури та формування інклюзивного ринку праці.

Автором обґрунтовано напрями забезпечення інклюзивності розвитку ринку праці у вигляді теоретичного конструкту, де визначено фактори впливу, конкретизовано інструменти та механізми запровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення.

Ключові слова: *інклюзивність ринку праці, інституційні суб'єкти, екстрактивні, інклюзивні інститути, інклюзивні та екстрактивні ознаки, інституційна структура ринку праці*

Необхідність інституційних змін національного ринку праці обумовлено насамперед загостренням кризової ситуації, прискоренням процесів деіндустріалізації та деградації національної економіки, у першу чергу промислового її сегмента, посиленням дисбалансів та деформалізації соціально-трудових відносин, що призвело до істотного зниження рівня та якості життя, посилення нерівностей у доходах у сфері прикладання

¹ **Близнюк, Вікторія Валеріївна** – канд. екон. наук, старший наук. співробітник, завідувач відділу соціально-економічних проблем праці, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України" (вул. П.Мирного, 26, Київ, 01011), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>, e-mail: vikosa72@gmail.com



праці, доступності до якісних соціальних послуг, масштабізації міграційних потоків робочої сили тощо.

Світові тенденції – на противагу – свідчать про активізацію переходу від сталого економічного розвитку до інклюзивного, який забезпечує рівні можливості й доступність соціальних послуг для всіх категорій населення та справедливий розподіл переваг від збільшення добробуту. Інклюзивне зростання сприяє гуманітарному розвитку суспільства, формує соціально-економічні відносини на засадах толерантності, терпимості, засудження дискримінації, рівності можливостей, солідарності та безпеки. Зайнятість за умов інклюзивного зростання та розвитку створює умови для нагромадження людського капіталу вищої якості, що потребує обґрунтування ефективних механізмів досягнення синергетичного консенсусу між усіма суб'єктами ринку праці з метою забезпечення інклюзивного економічного зростання.

Питання інституційного забезпечення ефективного функціонування ринку праці завжди перебували в полі зору зарубіжних – Т. Веблена, Р. Коуза, У. Мітчела, Г. Мюрдаля, Д. Норта, Дж. Скотта, Т. Шульца та вітчизняних – С. Бандура, Л. Безтелесної, В. Брича, М. Ведернікова, М. Войнаренка, О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, С. Лучик, Ю. Маршавіна, В. Нижника, О. Пищуліної, І. Петрової, В. Петюха, М. Романюка, У. Садової, Л. Семів, М. Семикіної, А. Тельнова, О. Турецького, О. Чернявської та інших дослідників. Поряд із цим недостатня дослідженість механізмів та інструментів розвитку інклюзивного ринку праці та формування якісного інституційного забезпечення, яке б стимулювало населення до гідної праці, а роботодавців – до створення нових робочих місць, сприяння покращанню якості життя населення, – обґрунтовує мету цього дослідження.

Визначаючи інститут ринку праці як стабільний комплекс правил, принципів, норм, установ та механізмів, що обґрунтовують поведінку суб'єктів ринку праці, дослідники [1] виокремлюють формальні й неформальні, державні й недержавні інститути ринку праці [2]. Низка авторів [3] розглядає ринок праці у вигляді системи соціально-трудова відносин, які виникають між конкретними комплементарними інститутами на основі певних інтересів. Інші представляють інститути ринку праці як державні органи управління різних рівнів, що одночасно є суб'єктом управління інфраструктурою ринку праці як державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівнів, так і недержавні заклади сприяння зайнятості; кадрові та профспілкові органи, об'єднання роботодавців; громадські організації [4]. Міжнародна організація праці визначає інститути ринку праці як сукупність механізмів та видів політики, які вони впроваджують, відносячи до їх складу обмежувальні інструменти взаємодії людини, суспільства та держави в частині встановлення заробітної плати, здійснення соціальних виплат та контролю за дотриманням трудового законодавства [5].

Вагомою серед інститутів ринку праці залишається роль профспілок [6], які представляють інтереси найманих робітників у соціальному діалозі (питання гідного рівня заробітної плати, безпечних умов праці тощо), незважаючи на зниження їх авторитету у пострадянському просторі. Західні дослідники, базуючись на ідеях індивідуалізації поведінки на ринку праці, посилення активної ролі "індивідуального власника робочої сили" та людини економічної [7], розглядають функціонування інституту профспілок як елемент жорсткості трудового законодавства, тим самим обґрунтовуючи необхідність мінімізації їх впливу на ринку праці. Але такі підходи зводять нанівець принципи соціального діалогу, гідної праці та інклюзивного розвитку. За умов низького рівня інфорсменту трудового законодавства в Україні, всебічного порушення трудових прав найманих працівників, посилення деформалізації трудових відносин, мінімізація

впливу профспілок на соціально-трудова сфера є небезпечною тенденцією. На сьогодні необхідна еволюція форм соціального діалогу в бік розширення кола інституційних суб'єктів (об'єднань громадян, інститутів територіального, професійного самоврядування та ін.) та максимально можливого залучення всіх учасників до вирішення соціально-трудова питань.

Ринок праці є інституційною системою, виконує низку функцій, які реалізуються окремими економічними елементами – інститутами, та забезпечує зв'язок між потоками робочої сили та трудових підсистем в єдиний механізм й одночасно оптимізує трансакційні витрати. Інституційні суб'єкти, взаємодіючи через систему власних інститутів, забезпечують ефективність функціонування ринку праці та його регулятивних інститутів. Інституційні суб'єкти в нашому дослідженні об'єднують державу, найманого працівника та роботодавця, які під час узгодження власних інтересів на ринку праці реалізують його розвиток та інституціоналізацію (інституційну трансформацію).

Соціально-економічна система вимагає формування та функціонування розвиненої мережі інститутів окремих інституційних суб'єктів ринку праці та регулятивних інститутів, що забезпечуватимуть ефективну взаємодію усіх інституційних суб'єктів у поєднанні з системою контролю за дотриманням відповідних норм.

Проаналізувавши існуючі підходи до визначення та обґрунтування сутності інститутів та інституційного середовища ринку праці, можна констатувати, що інститути ринку праці необхідно розглядати у вигляді інституційної тріади суб'єктів, які співіснують та забезпечують існування інших, а саме: держави (у частині забезпечення законодавчого регулювання соціально-трудова відносин, якості освіти, пенсійного забезпечення, оплати праці працівників бюджетної сфери тощо); роботодавця (у частині забезпечення зайнятості, вкладення інвестицій у людський капітал тощо); найманого працівника (у частині забезпечення конкурентоспроможності, самовдосконалення, орієнтації на результат тощо) – рис. 1.

Інституційні суб'єкти		
<i>Держава</i>	<i>Роботодавець</i>	<i>Найманий працівник</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Інститут соціальних стандартів та гарантій – Інститут регулювання попиту та пропозиції – Інститут інформенту (надзору та контролю) трудового законодавства – Інститут соціального захисту – Інститути професійних стандартів – Інститути формування якісної робочої сили 	<ul style="list-style-type: none"> – Інститут пошуку та добору кадрів – Інститут стимулювання – Інститут соціальної відповідальності бізнесу – Інститут безпеки та умов праці – Інститут кар'єри та розвитку персоналу – Інститути трудових контрактів – Інститут професійної підготовки та перепідготовки 	<ul style="list-style-type: none"> – Інститут родини – Інститут традицій та звичок – Інститут престижності та статусності професії – Інститут представництва інтересів найманих працівників (профспілки)
Регулятивні інститути		
<ul style="list-style-type: none"> – Інститут зайнятості – Інститут мобільності – Інститут оплати праці – Інститут професійної підготовки – Інститут соціального партнерства – Інститут посередництва 		

Рис. 1. Система інститутів ринку праці

Джерело: складено автором.



Взаємодія інституційних суб'єктів сприяє ефективному функціонуванню ринку праці, його динамічному розвитку, забезпеченню регулюванню рівня продуктивної зайнятості в економіці. Порушення їх взаємодії викликає деформацію інституційної структури ринку праці, виводить систему з рівноваги та призводить до формування ризиків та загроз у сфері прикладання праці та соціально-економічній сфері загалом. У процесі досягнення та утримання рівноваги на ринку праці вагома роль відводиться державі.

Ринок праці вимагає формування ефективних та дієздатних механізмів функціонування інститутів, здатних забезпечувати умови щодо узгодження інтересів основних суб'єктів ринку праці. Інституційні аномалії та пастки розвитку ринку праці є результатом інституційної складності економіки та суспільства [8], очікується, що в найближчому майбутньому вони виявлятимуться не як дисфункції окремих інститутів, а у взаємодії дисфункцій окремих інститутів, тобто інституційних дисонансів [9]. Сучасна ситуація може бути охарактеризована "відсутністю розуміння того, які інститути є гарними, а які поганими" [10]. Розкриваючи зміст функціонування "гарних", або інклюзивних, інститутів, слід відзначити, що саме їх функціонування забезпечує людині гарантію безпеки, матеріального добробуту та реалізації власного потенціалу [11]. На відміну від інклюзивних, екстрактивні або "погані" інститути за своєю природою є експлуаторськими, спрямованими на максимізацію доходу однієї частини суспільства за рахунок експлуатації іншої [12].

Але таке сприйняття є досить одностороннім і звуженим представленням інституційної реальності. Більш правильним, на наш погляд, зважаючи на ступінь інклюзивності [13] або інші параметри якості інститутів, є виокремлювати ознаки інститутів, що є максимально протилежними за рівнем інклюзивності та екстрактивності. Еталонних інститутів у чистому вигляді не існує [14], тобто навіть інклюзивні інститути застосовують екстрактивні практики та норми. Тому в реальності функціонують певні гібриди інклюзивних та екстрактивних інститутів, що суперечливо поєднують відповідні функції, норми та логіку [15], а ринок праці являє собою конгломерат інститутів [16] із набором інклюзивних та екстрактивних ознак.

Розглянемо інклюзивні та екстрактивні ознаки регулюючих інститутів ринку праці України (табл. 1).

Таблиця 1

Екстрактивні та інклюзивні ознаки регулюючих інститутів ринку праці України

Назва інституту	Екстрактивна ознака	Інклюзивна ознака
Інститут зайнятості	<ul style="list-style-type: none">– Сегментація ринку праці– Неформальна та тіньова зайнятість– Поширення прекарних форм зайнятості– Існування «позитивної дискримінації»– Низький рівень інфорсменту трудового законодавства– Гендерна сегрегація	<ul style="list-style-type: none">– Поширення самостійної зайнятості– Виникнення нестандартних форм зайнятості– Механізми залучення та утримання на ринку праці найуразливіших груп населення– Соціалізація осіб із особливими потребами до трудової діяльності– Розвиток соціального підприємництва
Інститут мобільності	<ul style="list-style-type: none">– Трудова міграція– Відплив високоінтелектуального потенціалу (циркуляція знань)	<ul style="list-style-type: none">– Гнучкі форми зайнятості– Професійна мобільність– Соціальні «ліфти»– Віртуалізація ринку праці

Закінчення таблиці 1

Інститут мобільності	<ul style="list-style-type: none"> – Недоступність соціального житла – Нерозвиненість цивілізованого ринку оренди житла 	
Інститут оплати праці та доходів населення	<ul style="list-style-type: none"> – Мізерний рівень прожиткового мінімуму – Необгрунтована диференціація оплати праці – Дешева робоча сила – Нерівність – Гендерний розрив в оплаті праці та пенсійному забезпеченні 	<ul style="list-style-type: none"> – Мінімальні соціальні стандарти – Єдина тарифна сітка
Інститут професійної підготовки	<ul style="list-style-type: none"> – Надмірний освітній рівень зайнятих порівняно з вимогами існуючих робочих місць – Низький рівень залучення населення до отримання професійно-технічної освіти 	<ul style="list-style-type: none"> – Освітні та професійні стандарти – Доступність професійної освіти – Запровадження принципів інклюзивної освіти
Інститут соціального партнерства	<ul style="list-style-type: none"> – Штучне вилучення з переговорного процесу окремих суб'єктів – Порушення страхових принципів формування соціальних фондів 	<ul style="list-style-type: none"> – Запровадження переговорного процесу у вирішенні соціально-трудових проблем – Соціальна відповідальність бізнесу та громад

Джерело: складено автором.

Інститути ринку праці виступають системою правил, норм і установ, з одного боку, втілюють узагальнений досвід попереднього економічного розвитку, з іншого – забезпечують відповідне цьому досвіду функціонування системи. Саме тому вони є інтеграторами мікро-, макро- і соціоекономічних зв'язків, і саме через них можуть бути внесені системні зміни, які в свою чергу відобразяться на процесі інституціоналізації ринку праці.

Функціонування ринку праці як інституційної системи визначається наявністю системоутворюючих інститутів, що формують інституційне середовище. Саме це середовище визначає ефективність соціально-трудових інститутів, вектор розвитку ринку праці та основні напрями його розвитку та інституційних змін. Тобто формування правових засад функціонування ринку праці й регулювання трудових відносин, створення механізмів захисту трудових прав та дотримання умов трудових контрактів, розвиток відповідної соціальної інфраструктури визначає сформованість та ступінь зрілості інститутів ринку праці. Інституційна структура ринку праці трансформується в часі та просторі під впливом змін формальних та неформальних інститутів.

Інституційні зміни ринку праці відбуватимуться під впливом основних світових тенденцій, а саме: формування та розвитку глобального ринку праці, активізації мобільності – як територіальної, так і професійно-галузевої, цифровізації економічного розвитку та формування віртуальних соціально-трудових відносин, що в свою чергу змінюватиме структуру попиту на робочу силу та формуватиме прекарний сегмент зайнятості із "неякісними", низькооплачуваними, неформальними робочими місцями, призводитиме до зростання безробіття та його тривалості як загалом, так і окремих сегментів.

Кризові явища поступово загострили проблеми найважливіших інститутів ринку праці, суттєво звужуючи потенціал створення "якісних" робочих місць та засад про-



дуктивної зайнятості, що є підґрунтям інклюзивного ринку праці. Посилення екстрактивності інститутів ринку праці пов'язане також із формуванням інформаційно-мережевої економіки, яка поступово перетворює інформацію у головний ресурс і результат праці, що за своїми властивостями суперечить існуючим ринковим закономірностям, оскільки крива попиту на мережеві блага, на відміну від кривої попиту на звичайні блага, має не спадний, а висхідний характер, а крива пропозиції – не висхідний, а спадний [17]. Створення високотехнологічних фірм і робочих місць тепер не завжди пов'язано із зростаючими витратами на засоби виробництва, часто – це більш значні витрати на висококваліфікованих працівників. Поширюються "нетипові" трудові угоди: короткотермінова робота, робота з неповним робочим днем, тимчасове замісництво, робота вдома і т.ін. Так, екстрактивні ознаки інституту зайнятості проявляються у поширенні ознак деформалізації соціально-трудова відносин. Галузевий розріз неформальної зайнятості в Україні традиційно представлений сільським господарством, будівництвом та торгівлею. Існування істотного прошарку неформальної зайнятості в сільському господарстві (42,3% – табл. 2) пояснюється звуженням офіційного сегмента робочих місць у сільській місцевості та майже єдиною сферою прикладання праці в особистих підсобних господарствах та переважно нелегальною зайнятістю за наймом у фермерських господарствах.

Таблиця 2

Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2019 р.

Кількість неформально зайнятого населення віком 15–70 років, усього, тис. осіб	3460,4
<i>у тому числі за видами економічної діяльності, % до підсумку</i>	
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	42,3
промисловість	5,9
будівництво	17,0
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	17,3
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,9
тимчасове розміщування й організація харчування	2,6
інші види економічної діяльності	11,0

Джерело: за даними Держстату.

Також кожен п'ятий (17,3%) був неформально зайнятим в оптовій і роздрібній торгівлі та ремонті автотранспортних засобів, кожен шостий – в будівництві (17%). Значна концентрація неформально зайнятих найманих працівників у будівництві та сфері торгівлі та ремонту частково пояснюється тим, що на ці сектори припадає значна частка сукупного обсягу зайнятості в Україні. Окрім того, для цих видів економічної діяльності характерна наявність значної кількості мікропідприємств та малих підприємств, де зосереджено найбільший обсяг неформальної зайнятості, в тому числі на підприємствах неформального сектора. Але, поряд із цим насторожує така статистика: у 2018 р. серед зайнятого населення у сфері будівництва питома вага неформально зайнятих становила 52,9%, у тому числі працюючих на підприємствах формального сектора – 13,0%; у торгівлі та ремонті, відповідно, 21,1 та 18,5%. З одного боку, неформальна зайнятість створює можливості прикладання праці та отримання коштів для існування неконкурентоспроможних прошарків робочої сили, що може розглядатися як ознака інклюзивності, з іншого – продукує робочі місця низької якості з відсутністю соціального захисту та гарантій, формуючи прекаріат та посилюючи ознаки екстрактивності інституту зайнятості. Обсяги неформального сегмента ринку праці визначаються

структурою попиту на робочу силу. Тому впровадження таких структурних реформ, що базуватимуться на нових бізнес-моделях соціального підприємництва і забезпечуватимуть довгостроковий, сталий та інклюзивний розвиток, у довгостроковому періоді забезпечить структурні зміни попиту на робочу силу в частині його формалізації.

Інститут зайнятості, сприяючи розвитку новітніх форм зайнятості та сегмента самостійної зайнятості та дрібного підприємництва, набуває ознак інклюзивності в частині створення можливостей працевлаштування та розвитку підприємницьких компетенцій та одночасно ознак екстрактивності в частині існування напівлегальних, нестабільних трудових відносин із поганими умовами працевикладання. Поряд із цим розвиток інформаційно-комунікаційних технологій сприяє створенню новітніх інтерактивних господарських структур та інституційних структур, наприклад інтерактивної хаускомпанії із використанням інноваційної зайнятості [18]. Так, використовуючи можливості інформаційно-комунікаційних систем та вбудовуючись в інноваційну систему, самозайняті можуть створювати та здійснювати трансфер нових технологій і формувати умови широкого використання нового знання у виробничій та побутовій сферах [19].

Зростання на засадах інклюзивності базується на мінімізації соціальних загроз бідності та нерівності, на рівності можливостей та доступності ресурсів. Світовий банк розглядає інклюзивне економічне зростання як синергію економічного зростання та якості життя. Зазначається, що саме інклюзивне зростання здатне забезпечити реалізацію соціально-економічних можливостей для широких верств населення, регіонів та країн на принципах чесності, рівності правосуддя та політичного плюралізму [20]. Фахівці, досліджуючи теоретичні засади та концепції інклюзивного розвитку, погоджуються, що саме продуктивна зайнятість та механізми її реалізації є необхідною умовою зменшення рівня бідності та економічної нерівності [21], які є ознаками екстрактивності інституту ринку праці – оплати праці та доходів населення.

Тривалий час Україна посідає лідируючі позиції за показниками бідності домогосподарств. Оцінка величини добробуту домогосподарств, що здійснюється фахівцями фінансового консорціуму "CreditSuisse" за розміром ринкової вартості активів, яка припадає на одного повнолітнього учасника домогосподарств, свідчить, що зростання рівня бідності в Україні починаючи з 2014 р. та деформація соціальних інститутів у країні стали наслідком істотного погіршення добробуту населення нашої країни порівняно з європейськими країнами. Так, показник добробуту українських домогосподарств на середину 2018 р. становив 4,7% показника добробуту домогосподарств Польщі та 7,9% домогосподарств Румунії (табл. 3.).

Таблиця 3
Динаміка добробуту домогосподарств у 2010–2018 рр.,

Країна	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<i>тис. дол. США на одного повнолітнього</i>									
Польща	30,7	26,1	30,9	34,7	29,5	27,7	27,8	31,6	31,8
Словаччина	27,7	29,1	30,2	32,1	30,3	28,4	29,3	32,7	34,8
Румунія	19,9	14,8	15,8	18,4	17,0	16,1	16,7	19,0	20,3
Туреччина	31,9	29,9	33,0	28,6	27,8	22,3	21,1	22,5	18,6
Україна	3,5	4,3	4,3	4,3	2,2	1,6	1,4	1,5	1,6
<i>%, співвідношення показників України та...</i>									
Польщі	11,4	16,5	13,9	12,4	7,5	5,8	5,04	4,7	5,03
Румунії	17,6	29,1	27,2	23,4	12,9	9,9	8,4	7,9	7,9

Джерело: [22], розрахунки автора.

Так, протягом останніх восьми років співвідношення показників добробуту домогосподарств України та Польщі зменшилося з 11,4 до 5,03%, а Румунії – з 17,6 до 7,9%, що свідчить про посилення ризиків асоціальності державної політики України та визначає низьку ефективність використання людського капіталу країни.

Основним принципом забезпечення інклюзивного зростання є *рівність можливостей та рівність доступу* будь яких суб'єктів ринку до ресурсів, регульованих бізнес-процесів, розвитку та реалізації людського потенціалу. Відповідно, саме продуктивна зайнятість є тим елементом, який забезпечуватиме інклюзивне зростання і може слугувати драйвером економічного зростання та є необхідною умовою для зниження економічної нерівності. Забезпечення продуктивної зайнятості є можливим за рахунок реалізації робочої сили з низькопродуктивних видів діяльності у більш ефективні, що сприятиме економічному розвитку країни. Остання в межах забезпечення інклюзивності ринку праці зміщуватиме акценти в бік підвищення кваліфікації та перенавчання робочої сили, оскільки вимагатиме створення умов для продуктивної зайнятості кожного члена суспільства.

Отже, беручи до уваги досвід розвинених країн і країн, що розвиваються, не варто очікувати, що зі зростанням економіки автоматично відбудеться падіння рівня бідності та економічної нерівності. Цього можна досягти лише за умови взаємодії ринкових сил та активної цілеспрямованої державної політики. Корисною для стимулювання інклюзивного зростання буде державна політика, що поєднуватиме й узгоджуватиме економічне зростання країни із забезпеченням рівності економічних можливостей та доходів її населення. В полі зору держави та державної політики перебуває насамперед політика оплати праці, в тому числі в бюджетній сфері, яка на сьогодні характеризується комплексом екстрактивних ознак.

З 2014 р. сформована в Україні економічна ситуація призвела до істотного скорочення реальних заробітних плат по всій економіці. Тільки заробітні плати працівників державного управління повернулися на рівень 2008 р., а тренди заробітних плат інших працівників бюджетної сфери практично цілком повторюють загальноекономічну картину. При цьому рівень заробітних плат у бюджетній сфері значно відстає як від загальноукраїнського рівня заробітних плат, так і від рівня зарплат практично всіх інших галузей економіки, за винятком галузей сільського, лісового та рибного господарств і тимчасового розміщування й організації харчування (рис. 2).

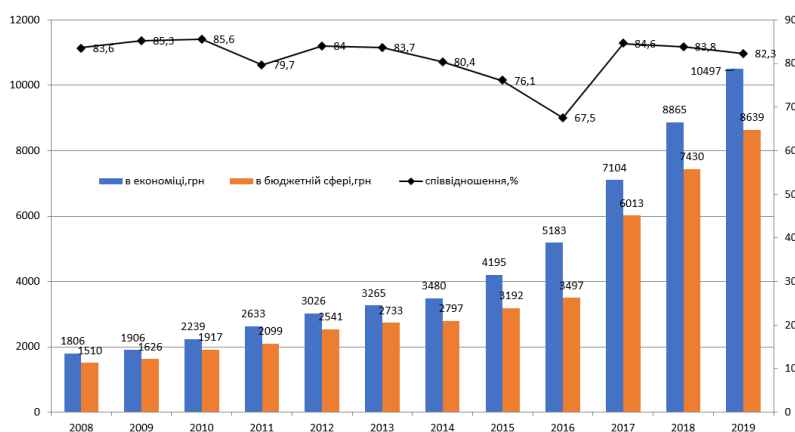


Рис. 2. Динаміка співвідношення середньомісячної зарплати в бюджетній сфері й середньомісячної зарплати в економіці України

Джерело: розраховано за даними Держстату України.

Владні структури не тільки не прагнуть поліпшити ситуацію в бюджетній сфері, а навпаки, намагаються на бюджетниках заощадити. Аналіз показує, що недоплата працівникам бюджетної сфери порівняно із працівниками (з аналогічними характеристиками) небюджетної сфери за останні роки коливалася в межах 25–35%. Часткові інституціональні інтервенції в систему формування заробітної плати бюджетників не посприяли усуненню цього розриву. Вирішення цієї проблеми, очевидно, пов'язане з реформуванням інституціонального механізму встановлення заробітних плат у бюджетній сфері.

Формування ознак інклюзивності інституційної системи ринку праці вимагає здійснення інституційної структурної модифікації (інституціоналізації), що передбачає комплексні зміни інституційної структури ринку праці, спрямовані на розвиток та зміцнення її якісно нового, покращеного стану, що забезпечить інклюзію усіх суб'єктів ринку праці до продуктивної зайнятості. Цей процес супроводжуватиметься появою новітніх властивостей структури, таких як: гнучкість, здатність виробляти інноваційні механізми, інклюзивність та адаптаційність.

Документи міжнародних організацій в частині інклюзивного розвитку сприяють упровадженню національних комплексних стратегічних пріоритетів розвитку інклюзивності ринку праці, що забезпечуватимуть гідний рівень життя, високий рівень якості зайнятості, доступ до якісних соціальних послуг із одночасно високим рівнем соціальної участі у соціально-трудових відносинах. Особлива увага приділяється заходам, спрямованим на створення умов для осіб, здатних та бажаючих працювати на умовах стійкості та гідної оплати. Ці стратегічні пріоритети базуються на запровадженні активної політики зайнятості, спрямованої на мінімізацію сегмента неякісних і нестабільних робочих місць й індивідуальних бар'єрів для зайнятості. У сучасному світі триває поглиблення соціально-економічної нерівності [23], що в контексті забезпечення інклюзивності розвитку ринку праці вимагає скоординованого та солідаризованого підходу в договірному регулюванні оплати праці.

Інклюзивне зростання і, як результат, – справедливий розподіл доходів – дозволяє відчутти його переваги кожному члену суспільства, охоплюючи усі сфери його життя; супроводжується покращенням якості життя громадян на умовах продуктивної зайнятості. Формування відкритого, динамічного та інклюзивного ринку праці вимагає насамперед усунення структурних та правових бар'єрів, сприяючи різноманітним формам праці та працевлаштуванню найменш захищених груп робочої сили, а також приведення політики міграції у відповідність до потреб ринку праці.

Обґрунтування напрямів інклюзивності розвитку ринку праці здійснено шляхом розроблення теоретичної рамки, в якій визначено фактори впливу, конкретизовано інструменти та механізми запровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення (рис. 3). До основних факторів, що визначають ефективність/дієвість механізму інклюзивності ринку праці, можна віднести економічні, соціально-демографічні, культурно-ментальні та регулятивні.

Економічні фактори впливають на обсяги попиту на робочу силу, соціально-демографічні – на обсяги пропозиції на ринку праці. Культурні чинники та норми враховують усі ментальні особливості населення, традиції, цінності та норми, які склалися в державі та окремих її регіонах і впливають на ступінь зайнятості населення.

У найближчій перспективі головними завданнями забезпечення інклюзивності є: відновлення безпечного середовища для життєдіяльності та праці у країні, створення сприятливих умов для прикладання праці з метою гальмування відпливу робочої сили і підвищення рівня зайнятості; легалізація праці.

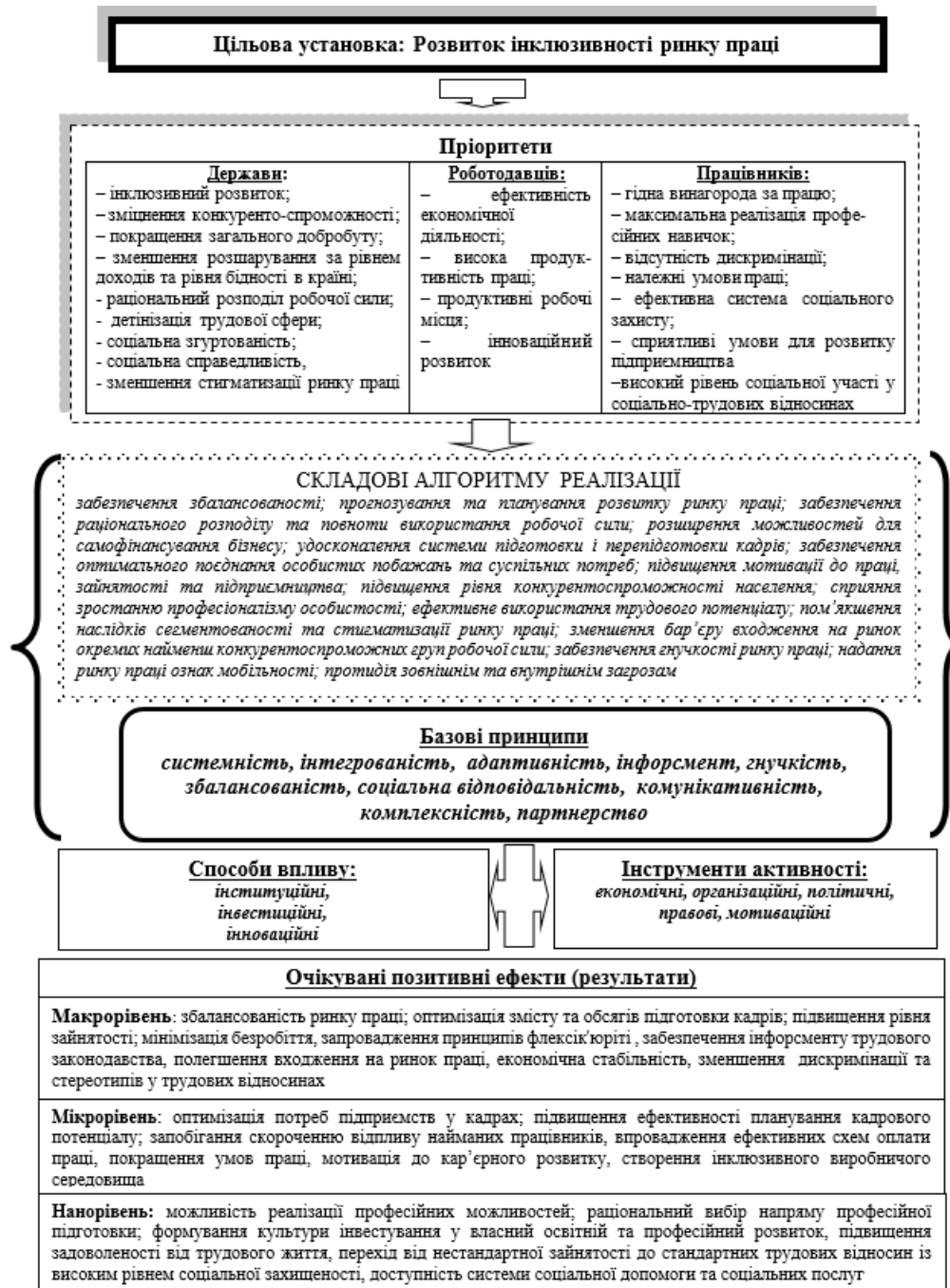


Рис. 3. Структурно-логічна модель розвитку інклюзивності ринку праці

Джерело: побудовано автором.

Актуальним питанням у цей період залишається зниження територіальної диспропорційності – як за рахунок соціальної підтримки та сприяння розвитку зон найвищої вразливості, так і в результаті інвестиційного та фіскального стимулювання точок найбільш стрімкого соціально-економічного зростання.

У цьому контексті для української влади важливо скоординувати зусилля як різних гілок влади на всіх її рівнях, так і громадськості, гармонізації трудових відносин, розвитку партнерства, поширення дії мотиваційних та стимулюючих чинників активізації трудової діяльності. Зміцнення інноваційного та інтелектуального потенціалу має стати імперативом забезпечення стійкого економічного розвитку держави, формування конкурентних переваг вітчизняних виробників у середньо- та довгостроковій перспективі в умовах активізації глобалізаційних та інтеграційних процесів.

Важливими завданнями на шляху реалізації стратегії якісної зайнятості та забезпечення інклюзивності ринку праці має бути соціалізація, що передбачає процес забезпечення продуктивної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвиток тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи та перетворюють трудовий потенціал на джерело стійкої конкурентної переваги; створення сприятливих умов для розвитку та підвищення ефективності використання трудового потенціалу; функціонування соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства, соціально відповідальної поведінки з боку суб'єктів ринку праці; забезпечення необхідних умов людського розвитку, адекватного вимогам соціально-економічних пріоритетів та науково-технічного прогресу.

Процес соціалізації ринку праці в умовах євроінтеграції потребує подальшого удосконалення методологічних засад та внесення змін до чинного законодавства. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо трудових відносин, підприємницької діяльності, соціального захисту, оподаткування тощо мають бути узгоджені між собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів всіх учасників ринку праці, їхніх соціальних прав і гарантій та зростання якості зайнятості.

Політика органів державної влади має бути спрямована на створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення та раціонального використання трудового потенціалу, його розширеного відтворення. Рішення, що приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні бути системними та формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості.

В основу заходів державного регулювання повинно бути покладено створення інституційного середовища, що сприятиме появі новітніх високотехнологічних робочих місць, зміцненню конкурентоспроможності, стимулюванню та мотивації до інклюзивного розвитку. Держава, формуючи правила регулювання відносин суб'єктів трудової політики, має контролювати їх виконання.

Забезпечення інклюзивного розвитку ринку праці залежить від дієвості роботодавців, які створюють робочі місця із гідними умовами праці, сприяють підвищенню ефективності виробництва та продуктивності праці, організують, забезпечують підготовку та підвищення кваліфікації, надання соціального пакета найманим працівникам та виплачують трудову винагороду, найважливішою складовою якої є заробітна плата.

Взявши курс на інклюзивність, пріоритети державної політики зайнятості мають перебувати в площині забезпечення сприятливого інституційного та економічного середовища щодо розширення кола гідних робочих місць, стабільної зайнятості; доступу до зайнятості та умов праці більш високої якості, що може зумовлювати підвищення рівня життя, а також відкрити доступ до соціального захисту для широкого кола населення. З боку роботодавців передбачається цілеспрямована діяльність щодо конструювання, створення, освоєння високотехнологічного виробництва, запровадження



якісно нових видів техніки, предметів праці, об'єктів інтелектуальної власності, технологій, а також впровадження досконаліших форм організації праці й управління виробництвом. За сучасного динамічного розвитку світового господарства, глобалізації усіх економічних процесів інноваційна активність набуває дедалі більшої актуальності. Рівень інноваційної активності підприємств визначає потребу в інноваційній праці. Інноваційна активність підприємств впливає не тільки на формування ринку інноваційної праці, а й на розвиток інших ринків, що, у свою чергу, також стимулюють попит на інноваційну працю. Впровадження нових технологій спричиняє зміну в структурі зайнятості в інноваційному сегменті, а далі поширюється на інші сектори економіки, тому інноваційна діяльність є потужним фактором формування попиту на ринку інноваційної праці і, відповідно, формує вимоги до якості професійної освіти.

Інтереси працівників, для яких робота за наймом є основним джерелом засобів існування та відтворення своєї робочої сили, полягають в отриманні гідної винагороди за працю, максимальній реалізації набутих професійних навичок, можливостях професійного розвитку, достатньому рівні соціального захисту та сприятливих умовах для розвитку підприємництва. Особливого значення в контексті інклюзивності набуває система оплати праці, підвищення ефективності якої передбачає не лише зростання номінальних показників, а й забезпечення відновлення основних функцій заробітної плати.

Забезпечення інклюзивності ринку праці передбачає створення відповідного економічного та інституційного середовища за рахунок ефективних державних механізмів, реалізація яких базуватиметься на дотриманні базових принципів. Базові принципи не тільки відіграють роль методологічних орієнтирів, а й розкривають зміст та вимоги до основних суб'єктів ринку праці, що мають бути покладені в основу формування механізму забезпечення інклюзивності. З огляду на те, що система це – сукупність елементів, що певним чином пов'язані та взаємодіють між собою для виконання заданих цільових функцій, та її ознаки характеризуються безліччю елементів, єдністю головної мети для всіх елементів, наявністю зв'язків між елементами, цілісністю та єдністю елементів, структурою та ієрархічністю, відносною самостійністю, чітко вираженим управлінням, принцип **системності** означає цілеспрямовану взаємодію всіх складових механізму, його суб'єктів та об'єктів. Він полягає в здійсненні процесу реалізації заходів як єдиної системи, що включає ряд підсистем і елементів для досягнення поставленої мети. Принцип **інтегрованості** передбачає обов'язковість взаємозв'язку та взаємодії усіх суб'єктів ринку праці, політики зайнятості, соціального захисту, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях суспільного життя. В епоху швидких змін особливої важливості набуває принцип **адаптивності**. Адаптивність механізму це спроможність суб'єктів ринку праці, з одного боку, адекватно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього характеру за умов ефективного використання робочої сили, а з іншого – забезпечувати сприятливі умови для її розвитку та відтворення.

Принцип забезпечення **інфорсменту** передбачає відповідність відносин на ринку праці існуючому нормативно-правовому забезпеченню, що формується в результаті дотримання всіма суб'єктами соціально-трудових відносин нормативних та законодавчих актів. У цьому контексті для України першочерговими завданнями залишаються: легітимізація трудових відносин (забезпечення інфорсменту трудового законодавства) та формалізація зайнятості (зниження обсягу неформального сегмента ринку праці). Принцип **гнучкості** передбачає здатність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили до мінливих умов господарювання, до змін у сфері зайнятості й трудових відносин та забезпечувати стійке функціонування ринку

праці в умовах перманентної дії ризиків зовнішнього і внутрішнього середовища. Принцип **збалансованості** означає такий розвиток ринку праці, коли позитивна економічна динаміка, діяльність усіх сфер суспільства безпосередньо впливає та узгоджується з функціонуванням, регулюванням та розвитком ринку праці, забезпечує реалізацію усіх суб'єктів ринку праці та попереджує утворення на ньому дисбалансів. Забезпечення збалансованості перебуває в площині єдності не тільки функцій, методів та інструментів, а й певних форм взаємозв'язків та взаємовідносин суб'єктів ринку праці, усіх сфер життєзабезпечення та громадянського суспільства (прямих, посередницьких і непрямих).

Методологічні та методичні основи досягнення і підтримки збалансованості на ринку праці зводяться до такого інструментарію, де можлива рівність, зокрема: національного доходу в різні інтервали часу і сукупної пропозиції; темпів зростання національного доходу, гарантованого і природного темпів зростання; зміни співвідношення "капітал – праця" і заощаджень, нового капіталу на одного працівника і капіталу для оснащення нових трудових ресурсів; темпів зростання національного доходу і частки виробничого нагромадження, капіталомісткості, амортизації, коефіцієнтів технічних удосконалень [24]. Масштабні соціально-економічні перетворення, що здійснюються в Україні, вимагають перегляду домінуючих точок зору щодо регулювання всього господарського комплексу, включаючи ринок праці, механізмів взаємодії його структурних елементів, трансформацію соціально-трудова відносин, що склалися на вітчизняному ринку праці, задля подолання його розбалансованості.

Погоджуючись з підходами до тлумачення категорії "соціальна відповідальність", зокрема, це дотримання суб'єктами суспільних відносин вимог соціальних норм та обов'язок особи оцінити власні наміри та здійснювати вибір поведінки відповідно до норм, що відображають інтереси суспільного розвитку [25], можна стверджувати, що реалізація принципу **соціальної відповідальності** для забезпечення інклюзивності на ринку праці є одним із ключових моментів. Дотримання забезпечення цього принципу стосується усіх суб'єктів ринку праці. При цьому має значення як соціальна відповідальність кожного окремо взятого соціального партнера (влади, роботодавців, працівників), так і спільна відповідальність усіх зацікавлених сторін у формуванні ефективної системи соціального партнерства у сфері прикладання праці. Ступінь дотримання принципу соціальної відповідальності на ринку праці значною мірою визначає розвиток подальших соціально-трудова, економічних відносин між найманими працівниками і роботодавцями. В умовах динамічного розвитку ринку праці роботодавці та наймані працівники перебувають не в рівних умовах, як і різні групи найманих працівників по відношенню один до одного. Тому дотримання принципу соціальної відповідальності полягає в регулюванні й контролі соціально-трудова відносин між найманими працівниками і роботодавцями та забезпеченні рівних можливостей щодо реалізації їхніх інтересів.

В умовах прикорення цифровізації набувають актуальності проблеми комунікативності, міжособистісного та професійного спілкування та формування взаємовідносин. Комунікативною основою соціального життя є міжособистісні взаємини, що реалізуються у процесі спілкування, сприяють єдності поглядів, взаєморозумінню й узгодженості в побуті та трудовій діяльності. Домінантою комунікації є спілкування, що забезпечує взаємини між людьми, зокрема у професійній сфері; задовольняє вроджену потребу особистості в співіснуванні та взаєморозумінні, формуванні духовного зв'язку з іншими людьми; стимулює розвиток особистості, її вдосконалення й самореалізацію,



є важливим чинником її функціонування. Сучасність потребує забезпечення кібербезпеки та збереження особистісної інформації в цифровому світі та створення безпечних комунікативних умов для професійного розвитку та мінімізації соціальних загроз у суспільстві.

Принцип **комплементарності** у класичному розумінні виражається у органічному розвитку та перебуває в системі координат пошуку квазірівноваги в суспільстві, що повинна мати нові ознаки цілісного механізму злагодженої взаємодії. В основу принципу комплементарності покладено такі міркування: "комплементарність" походить від латинського "complementum" – доповнення – та виступає однією з базових характеристик буття людини; комплементарність – це така взаємодія елементів економічної системи, при якій її складові, залишаючись відносно самостійними, є взаємозалежними і доповнюють одна одну; прагнення до єдності через взаємодоповнення і взаємодію стає органічною властивістю суспільного і економічного життя; соціоекономічна єдність породжує прагнення до взаємодії і взаємодоповнюваності, що підвищує економічну ефективність господарської системи, забезпечує її сталий розвиток [26].

Політика зайнятості, орієнтована на інклюзивність, має забезпечити перехід від економіки попиту до економіки пропозиції, що базується на збільшенні інвестицій та створенні нових робочих місць, передбачає досягнення пріоритетних завдань економічної політики:

- забезпечення реалізації національних проєктів;
- реалізація інвестиційних та інноваційних проєктів у тих сферах економіки, що передбачають зайнятість висококваліфікованих працівників;
- розвиток виробничих кластерів;
- формування та розвиток інфраструктурних проєктів;
- формування малого та середнього бізнесу, створення сприятливого бізнес-середовища;
- підвищення якості професійної освіти та забезпечення збалансованості попиту та пропозиції ринку праці;
- сприяння галузевій та територіальній мобільності робочої сили;
- забезпечення якості робочих місць та зайнятості;
- реформування системи оплати праці.

Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відносин, мають здійснюватися за одночасного забезпечення та контролю щодо дотримання норм трудового законодавства. Підвищення якості робочих місць можливе лише в умовах ефективного соціального діалогу всіх суб'єктів ринку праці. На наш погляд, окрім посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, держава має стимулювати сумлінних роботодавців, які покращують умови праці, працюють у напрямі попередження професійного травматизму та професійних захворювань. Реформування системи оплати праці має здійснюватися як мінімум за трьома напрямками: перегляд та вдосконалення розрахунку прожиткового мінімуму, індексація заробітної плати відповідно до зростання індексу споживчих цін та реформування оплати праці у бюджетному секторі. Доцільно розробити методологічні засади галузевих стандартів оплати праці. На першому етапі необхідно переглянути істотну необґрунтовану диференціацію в оплаті праці у бюджетному секторі та запровадити галузеві стандарти та галузеві гарантовані розміри мінімальної заробітної плати.

Висновки

Створення сприятливих умов для розвитку інклюзивності ринку праці в Україні передбачає насамперед забезпечення збалансованості; прогнозування та планування розвитку ринку праці; забезпечення раціонального розподілу та повноти використання робочої сили; розширення можливостей для самофінансування бізнесу; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів; забезпечення оптимального поєднання особистих побажань та суспільних потреб; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва; підвищення рівня конкурентоспроможності населення; сприяння зростання професіоналізму особистості; ефективне використання трудового потенціалу; пом'якшення наслідків сегментованості та стигматизації ринку праці; зменшення бар'єрів входження на ринок окремих найменш конкурентоспроможних груп робочої сили; забезпечення гнучкості ринку праці; надання ринку праці ознак мобільності; протидія зовнішнім та внутрішнім загрозам. Механізм реалізації мети щодо забезпечення інклюзивності ринку праці має формуватись на основі пріоритетності потреб та інтересів найманих працівників з урахуванням соціально-економічних особливостей розвитку суспільства.

Список використаних джерел

1. Мороз В. Інститути ринку праці як об'єкт державно-управлінського впливу на трудовий потенціал країни. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2013. № 2. С. 98–107.
2. Егоршин А.П. Методология управления трудовыми ресурсами. Нижний Новгород: НИМБ, 2008. 352 с.
3. Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1(33). С. 21–32. <http://dx.doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.3>
4. Панюк Т.П. Характеристика ринку праці в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 6 (108). С. 204–208.
5. Labour market policies and institutions (an electronic resource). Areas of work / The International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang--en/index.htm>
6. Freeman R.B. Labour market institutions. *The New Palgrave Dictionary of Economics*. https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_2686-1
7. Тоффлер Э. Третья волна. Москва: АСТ, 2010. С. 397–467.
8. Mauskapf M., Zajac E. The Emergence and Persistence of Institutional Dissonance at the New York Philharmonic, 1842-1928. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.12015abstract>
9. Frolov, D. From institutions to extitutions to the post-institutional theory of institutional anomalies. URL: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/95960/MPRAPaperNo.95960>
10. Полищук Л. Нецелевое использование институтов: причины и следствия. *Вопросы экономики*. 2008. № 8. С. 28–44. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2008-8-28-44>
11. Menaldo V. *The Institutions Curse: Natural Resources, Politics, and Development*. Cambridge University Press New York. <https://doi.org/10.1080/08853908.2016.1213675>
12. Аджемоглу Д., Робинсон Дж. А. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. Москва: АСТ, 2015.



13. Балацкий Е.В. Концепция инклюзивных институтов и ее приложения. *Общественные науки и современность*. 2017. № 3. С. 143–156.
14. Bridges M. Extractive Practices in «Inclusive» States: Power and Poverty in the USA. London: London School of Economics, 2018.
15. Полтерович В.М. К общей теории социально-экономического развития. *MPRA Paper*. 2018. No. 88164. URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/88164/1/MPRA_paper_88164.pdf
16. Капелюшников Р.И. Contra панинституционализм: препринт WP3/2019/03. Москва: ВШЭ, 2019.
17. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наукова доповідь / за ред. В.М. Гейця, А.А. Гриценка; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ, 2013. 248 с.
18. Черевичко Т.В. Инновационные аспекты институционализации рынка труда. *Изв. Саратов. ун-та. Нов.сер. Сер. Социология. Политология*. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-aspekty-institutsionalizatsii-rynka-truda>
19. Садовая Е. Новые тенденции в социально-культурной сфере: институциональный аспект. *Мировая экономика и международные отношения*. 2013. № 11. С. 31.
20. African Development Bank. Briefing Notes for AfDB's Long-Term Strategy – Briefing Note 6: Inclusive Growth Agenda / African Development Bank. 2012. URL: <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/FINAL%20Briefing%20Note%206%20Inclusive%20Growth.pdf>
21. Цапко-Піддубна О.І. Принцип інклюзивності у сучасних концепціях економічного зростання. *Проблеми економіки*. 2018. № 3. С. 29–36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2018_3_5
22. Global Wealth Databook 2018 / Credit Suisse Group AG. 2018. P. 71–106.
23. Wage bargaining under the new European economic governance: Alternative strategies for inclusive growth / Ed. by G. van Gyes and T. Schulten; European Trade Union institute (ETUI). Brussels: ETUI, 2015. P. 407.
24. Клюня В.Л., Зенькова И.В. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения. Новополоцк: ПГУ, 2009. 216 с.
25. Зайчук О.В., Оніщенко Н.М. Теорія держави і права. Академічний курс. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
26. Бородіна О.С. Принцип комплементарності в міждисциплінарних дослідженнях економіки. *Економіка і прогнозування*. 2015. № 2. С. 47–58. <https://doi.org/10.15407/eip2015.02.047>

Надійшла до редакції 15.08.2020 р.

Прорецензовано 15.09.2020 р.

Підписано до друку 29.09.2020 р.

Viktoriiia Blyzniuk²

INSTITUTIONAL SUPPORT OF THE INCLUSIVENESS OF UKRAINIAN LABOR MARKET

The author substantiates a toolkit for ensuring the inclusiveness of the labor market. When considering the set of institutional entities, which, in the course of reconciliation of their own interests on the labor market contribute to its development and institutionalization, she proves that violation of their interaction causes a distortion of the institutional structure of labor market, throws the system out of balance and leads to risks and threats to labor application and the socio-economic sphere as a whole. Since there are no reference institutions in their pure form, the contradictory combination of functions, norms and logic determines the functioning of hybrids of inclusive and extractive institutions. Thus, the labor market can be considered as a conglomeration of institutions with a set of inclusive and extractive features.

The study found that the systemic problems of the labor market are institutional problems, such as imperfections and inconsistencies in the rules for implementing various components of economic policy (monetary, budgetary, tax, debt, employment ones and others). The scenario of riding out the crisis is also based on the introduction of the following institutional measures: adoption of legislative decisions and norms that shape an institutional field for minimizing the extractive features of the institutional structure and the formation of an inclusive labor market.

The author substantiates various guidelines for ensuring the inclusiveness of the labor market development in the form of a theoretical construct, which defines the factors of influence, and specifies the tools and mechanisms for introducing innovative methods of state regulation in the field of employment.

Keywords: labor market inclusiveness, institutional entities, extractive, inclusive institutions, inclusive and extractive features, institutional structure of the labor market

References

1. Moroz, V. (2013). The theory of social choice: the competence of political and economic mechanisms in the system of labor opportunities of society. *Visnik Nacional'noi akademii derzhavnogo upravlinna pri Prezidentovi Ukraïni – Bulletin of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine*, 2, 98-107 [in Ukrainian].
2. Egorshin, A.P. (2008). Labor resource management methodology. Nizhniy Novgorod [in Russian].

² **Blyzniuk, Viktoriiia Valeriyivna** – PhD in Economics, Senior Researcher, Head of the Department of Socio-Economic Problems of Labor, State Institution "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine" (26, P. Myrnoho St., Kyiv, 01011), ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2265-4614>, e-mail: vikosa72@gmail.com



3. Volianska-Savchuk, L., Krasovskyi, V. (2019). Theoretical principles of the labor market in the economic system. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia – Economics and organization of management*, (1(33)), 21-32. <http://dx.doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.3> [in Ukrainian].
4. Panyuk, T. (2010). Characteristics of the labor market in modern conditions. *Aktualni problemy ekonomiky – Relevant problems of economics*, 6 (108), 204-208 [in Ukrainian].
5. Labour market policies and institutions (an electronic resource). Areas of work. The International Labour Organization. Retrieved from <http://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang--en/index.htm>
6. Freeman, R.B. Labour market institutions. *The New Palgrave Dictionary of Economics*. https://doi.org/10.1057/978-1-349-95121-5_2686-1
7. Toffler, E. (2010). *The third wave*. Moscow: AST [in Russian].
8. Mauskapf, M., Zajac, E. The Emergence and Persistence of Institutional Dissonance at the New York Phil harmonic, 1842-1928. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.12015abstract>
9. Frolov, D. From institutions to extitutions to the post-institutional theory of institutional anomalies. Retrieved from <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/95960/MPRAPaperNo.95960>
10. Polishchuk, L. (2008). Misuse of Institutions: Causes and Consequences. *Voprosy ekonomiki – Issues of economics*, (8), 28-44. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2008-8-28-44> [in Russian]
11. Menaldo, V. (2016). *The Institutions Curse: Natural Resources, Politics, and Development*. Cambridge University Press, New York. Crossref DOI link: <https://doi.org/10.1080/08853908.2016.1213675>
12. Acemoglu, D. and Robinson, J. (2015). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. Moscow: AST [in Russian].
13. Balatsky, E.V. (2017). The concept of inclusive institutions and its applications. *Obshchestvennye nauki i sovremennost – Social sciences and modernity*, (3), 143-156 [In Russian].
14. Bridges, M. (2018). *Extractive Practices in «Inclusive» States: Power and Poverty in the USA*. London: London School of Economics.
15. Polterovich, V.M. (2018). To the general theory of socio-economic development. *MPRA Paper*, 88164. Retrieved from https://mpra.ub.uni-muenchen.de/88164/1/MPRA_paper_88164.pdf [in Russian].
16. Kapeliushnikov, R.I. (2019). *Contra Pan-institutionalism*. Working paper WP3/2019/03. Moscow: HSE [in Russian].
17. Heyets, V., Hrytsenko, A., Blyzniuk, V. (Eds.). (2013). *Institutions of employment and unemployment: Current Trends and Challenges for Ukraine*. Institute for economics and forecasting, NAS of Ukraine. Kyiv [in Ukrainian].
18. Cherevichko, T. (2014). Innovative aspects of institutionalization of the labor market. *Izvestiya of Saratov University. Ser. Sociologiya. Politologiya – Bulletin of the National Saratov University. Sociology series. Political science*, 2. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-aspekty-institutsionalizatsii-rynka-truda> [in Russian].
19. Sadova, E. (2013). New trends in the socio-cultural sphere: the institutional aspect. *Mirovaya jekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya – World economy and international relations*, 11, 31 [in Russian].
20. African Development Bank (2012). *Briefing Notes for AfDB's Long-Term Strategy – Briefing Note 6: Inclusive Growth Agenda*. Retrieved from



- <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/FINAL%20Briefing%20Note%206%20Inclusive%20Growth.pdf>
21. Tsapko-Piddubna, O.(2018) The principle of inclusiveness in modern concepts of economic growth. *Problemy ekonomiky – Problems of the economy*, 3, 29-36. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2018_3_5 [in Ukrainian].
22. Global Wealth Databook 2018 (2018). Credit Suisse Group AG.
23. Van Gyes G. and Schulten T. (Eds.). (2015). Wage bargaining under the new European economic governance: Alternative strategies for inclusive growth. European Trade Union institute (ETUI). Brussels: ETUI.
24. Kljunja, V.L., Zen'kova, I.V. (2009). Balanced labor market in the Republic of Belarus. Methodological framework and methodological bases of provision. Novopolotsk [in Russian].
25. Zaychuk, O., Onishchenko, N. (2006). Theory of state and law. Academic course. Kyiv: Urincom Inter [in Ukrainian].
26. Borodina, O. (2015). Complementarity principle in scientific research: an interdisciplinary discourse. *Ekonom. prognozuvannâ – Economy and forecasting*, 2, 47-58. <https://doi.org/10.15407/eip2015.02.047> [in Ukrainian].