

<b>Секція С1 Економіка та міжнародні економічні відносини</b>	
<b>УДК 331.101.262:331.5</b>	
<b>Дата першого надходження статті до видання</b>	2026-04-15
<b>Дата прийняття статті до друку після рецензування</b>	2026-05-15
<b>Дата публікації/оприлюднення</b>	2026-05-15

## **СОЦІАЛЬНА ІНКЛЮЗІЯ ЯК ЕКОНОМІЧНИЙ ДЕТЕРМІНАНТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ**

**Перегуда Юлія Андріївна**

Доктор економічних наук, доцент,

доцент кафедри глобальної економіки,

Національний університет біоресурсів і природокористування України;

Заступник завідувача кафедри організація туристичної діяльності,

професор кафедри організації туристичної діяльності Навчально-

наукового інституту управління, економіки та бізнесу

Міжрегіональної Академії управління персоналом

Електронна пошта: [julilla.pereguda@gmail.com](mailto:julilla.pereguda@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1434-2509>

**Анотація.** У статті обґрунтовано соціальну інклюзію як економічний детермінант розвитку людського капіталу в умовах трансформації ринку праці. Вихідною позицією дослідження є теза про те, що за сучасних структурних змін ринку праці проблема розвитку людського капіталу визначається не лише рівнем зайнятості, а й характером включення різних соціальних груп у систему освіти, навчання протягом життя, соціальних послуг і трудових відносин. Метою статті є виявлення економічних механізмів впливу соціальної інклюзії на формування, накопичення та ефективне використання людського потенціалу, а також узагальнення європейського досвіду для визначення напрямів адаптації інклюзивних підходів до українських умов. Методологічну основу становлять методи наукової абстракції, аналізу і синтезу, порівняльного та інституційного аналізу, а також структурно-логічного узагальнення. Інформаційну базу сформували наукові праці з проблематики інклюзивного розвитку, офіційні статистичні матеріали Євростату, аналітичні документи Європейської Комісії та ОЕСР. У результаті встановлено, що навіть за високого загального рівня зайнятості в Європейському Союзі зберігаються суттєві розриви за доступом до навчання, стабільної зайнятості та трудової інтеграції молоді, безробітних і негромадян ЄС, що вказує на наявність структурних втрат людського капіталу. Показано, що соціальна інклюзія формує економічний ефект через розвиток інклюзивної освіти й безперервного навчання, зниження дискримінаційних бар'єрів доступу до ринку праці, розширення охоплення соціальними послугами, цифровізацію інструментів зайнятості та цільове фінансування інклюзивних заходів. Систематизовано ключові фінансові інструменти ЄС, пов'язані з підтримкою зайнятості, розвитку навичок, інтеграції вразливих груп і регіональної згуртованості. На цій основі визначено пріоритетні напрями адаптації європейських інклюзивних механізмів до умов України. Наукова новизна полягає в економічному трактуванні соціальної інклюзії як чинника розвитку людського капіталу та в поєднанні інституційного і фінансового вимірів її реалізації в єдиній аналітичній рамці. Практичне значення результатів полягає у можливості їх використання при формуванні політики зайнятості, програм безперервного навчання, розвитку соціальних послуг і стратегій розвитку людського капіталу в Україні.

**Ключові слова:** соціальна інклюзія, людський капітал, трансформація ринку праці, інклюзивна зайнятість, навчання протягом життя, фінансові інструменти ЄС, політика зайнятості, розвиток навичок.

## **SOCIAL INCLUSION AS AN ECONOMIC DETERMINANT OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF LABOR MARKET TRANSFORMATION**

**Pereguda Yuliya**

Doctor of Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Global Economics,  
National University of Life Resources and Environmental Management of Ukraine  
Deputy Head of the Department of Organization of Tourism Activities,  
Professor of the Department of Organization of Tourism Activities of the  
Educational and Scientific Institute of Management, Economics and Business Interregional  
Academy of Personnel Management;  
Email: [julilla.pereguda@gmail.com](mailto:julilla.pereguda@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1434-2509>

**Abstract.** The article substantiates social inclusion as an economic determinant of human capital development in the context of labour market transformation. The study proceeds from the assumption that under current structural changes in the labour market, human capital development depends not only on aggregate employment levels but also on the quality of inclusion of different social groups in education, lifelong learning, social services, and labour relations. The purpose of the article is to identify the economic mechanisms through which social inclusion affects the formation, accumulation, and effective use of human potential, as well as to synthesise European experience in order to define the main directions for adapting inclusive approaches to the Ukrainian context. The methodological framework combines scientific abstraction, analysis and synthesis, comparative analysis, institutional analysis, and structural-logical generalisation. The empirical base includes academic studies on inclusive development, official Eurostat statistics, analytical documents of the European Commission, and OECD materials. The findings show that even with a relatively high overall employment rate in the European Union, substantial gaps remain in access to training, stable employment, and labour market integration of young people, the unemployed, and non-EU citizens, indicating persistent structural losses of human capital. The article demonstrates that social inclusion generates an economic effect through the development of inclusive education and lifelong learning, the reduction of discriminatory barriers to labour market access, the expansion of social services, the digitalisation of employment support instruments, and targeted financing of inclusive measures. The key EU financial instruments related to employment support, skills development, integration of vulnerable groups, and regional cohesion are systematised as part of the analytical framework. On this basis, the study identifies priority directions for adapting European inclusive mechanisms to the conditions of Ukraine. The scientific novelty lies in the economic interpretation of social inclusion as a factor of human capital development and in the integration of its institutional and financial dimensions within a single analytical framework. The practical significance of the results consists in their applicability to employment policy design, lifelong learning programmes, social services development, and human capital strategies in Ukraine.

**Keywords:** social inclusion, human capital, labour market transformation, inclusive employment, lifelong learning, EU financial instruments, employment policy, skills development.

### Вступ

**Актуальність проблеми.** У сучасних умовах структурних трансформацій національних економік, зумовлених глобалізаційними процесами, цифровізацією, демографічними зрушеннями та зростанням соціально-економічної нерівності, особливої актуальності набуває переосмислення ролі соціальної інклюзії як системоутворювального економічного детермінанта розвитку людського капіталу. Традиційні підходи до формування та відтворення людського капіталу, що ґрунтуються переважно на кількісних показниках зайнятості та рівні освіти, виявляються недостатніми для забезпечення стійкого економічного зростання в умовах трансформації ринку праці. Сучасний ринок праці характеризується фрагментацією форм зайнятості, поширенням нестандартних трудових відносин, зростанням частки дистанційної та платформної праці, а також структурними дисбалансами між попитом і пропозицією робочої сили за рівнем кваліфікації. За таких умов значні групи населення – особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, молодь, люди старшого віку, жінки з сімейними обмеженнями та інші соціально вразливі категорії – стикаються з системними бар'єрами доступу до освіти, професійної підготовки, якісних соціальних послуг і повноцінної економічної участі, що призводить до недовикористання потенціалу людського капіталу, зниження продуктивності праці та поглиблення соціальної нерівності.

У цьому контексті соціальна інклюзія виходить за межі суто соціальної політики та набуває чітко вираженого економічного виміру, впливаючи на ефективність формування, накопичення й реалізації людського капіталу. Відсутність інклюзивних механізмів на ринку праці обмежує можливості економічної мобільності, знижує віддачу від інвестицій у освіту та професійну підготовку, а також послаблює адаптивність економіки до технологічних і структурних змін. Попри зростання наукового інтересу до проблематики людського капіталу та трансформації ринку праці, у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях недостатньо систематизовано економічні механізми впливу соціальної інклюзії на його розвиток в умовах структурних зрушень. Постає потреба у поглибленому теоретико-економічному аналізі соціальної інклюзії як чинника підвищення ефективності використання людського капіталу та забезпечення збалансованого економічного розвитку. Актуальною науковою проблемою залишається обґрунтування ролі соціальної інклюзії як економічного детермінанта розвитку людського капіталу в умовах трансформації ринку праці та формування цілісного підходу до інтеграції інклюзивних інструментів у систему економічної політики та регулювання зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасна економічна література дедалі чіткіше розглядає інклюзивний розвиток не як допоміжний соціальний компонент економічного зростання, а як окрему модель, у межах якої пріоритет набувають рівність можливостей, доступ до ринку праці, участь населення у створенні економічних результатів і справедливий розподіл вигод розвитку. М. Шашина, М. Бутко та С. Тульчинська трактують інклюзивний розвиток на регіональному рівні, пов'язуючи його з рівним доступом до ресурсів, ринку праці та можливостей реалізації людського капіталу [1]. У близькому методичному руслі Л. Ємельяненко, В. Петюх і К. Дзендзелюк переводять проблематику інклюзивності у площину кількісної діагностики, пропонуючи інтегральне оцінювання інклюзивного розвитку на національному та локальному рівнях [2]. Водночас І. Малій, Л. Ємельяненко та К. Дзендзелюк пов'язують імплементацію концепції інклюзивного розвитку з практикою регулювання зайнятості населення, акцентуючи на залученні ширших груп населення до продуктивної економічної діяльності [3]. У сукупності ці праці формують теоретико-методичну основу для розуміння інклюзивності як економічної характеристики розвитку, що охоплює доступ, участь і результативність [1; 2; 3].

У дослідженнях, зосереджених безпосередньо на людському капіталі, простежується перехід від його вузького трактування як сукупності знань і навичок до ширшого бачення, у межах якого людський капітал пов'язується із соціальною згуртованістю, станом здоров'я, компетенціями та здатністю людини повноцінно брати участь у соціальному, економічному й політичному житті. Такий підхід представлено у праці М. Кохан, Л. Гнилянської та В. Головнєва, де розвиток людського капіталу розглянуто як одну з передумов досягнення соціальної згуртованості в умовах стратегічних і динамічних змін [4]. Інституційний вимір цієї проблематики поглиблює В. Близнюк, яка обґрунтовує, що інклюзивність ринку праці залежить від взаємодії держави, роботодавця та працівника й потребує відповідного інституційного забезпечення у сфері зайнятості, мобільності, оплати праці, професійної підготовки та соціального партнерства [5]. У ширшому теоретико-регіональному контексті І. Сторонянська та Л. Бенівська показують, що новітні теорії економічного зростання дедалі більше зміщують акцент до інклюзивного розвитку, де визначальну роль відіграють людський капітал, інноваційність, знання і залучення всіх територій та соціальних груп до економічних процесів [6], що дає підстави розглядати соціальну інклюзію не як зовнішню соціальну умову, а як внутрішній економічний механізм відтворення та ефективного використання людського капіталу [4; 5; 6].

Окрему групу становлять праці, у яких інклюзивність аналізується на рівні організаційних практик і соціально-демографічних відмінностей. Так, Т. Грінка та Т. Немченко розглядають різноманітність та інклюзивність у бізнес-середовищі як чинники стійкості, інноваційності та ефективності компаній, показуючи, що інклюзивність має не лише соціальне, а й прикладне економічне значення [7]. У суміжному, хоча й тематично вужчому дослідженні Т. Пімоненко, Ю. Топтун і Я. Ус показано, що соціально-демографічні характеристики, зокрема гендерні відмінності, впливають на поведінкові реакції та вибір інструментів комунікації [8]. Сучасний економічний аналіз дедалі частіше враховує неоднорідність соціальних груп як чинник результативності політики та практик розвитку [7; 8].

Узагальнення наведених праць показує, що сучасна література вже достатньо ґрунтовно висвітлює окремі складові проблеми: концептуальні засади інклюзивного розвитку, інституційні механізми інклюзивності ринку праці, зв'язок людського капіталу із соціальною згуртованістю, а також прикладні ефекти інклюзивних практик на рівні організацій [1–7]. Водночас наявні дослідження або зосереджуються на макро- та регіональному вимірі інклюзивного розвитку, або аналізують окремі елементи людського капіталу, не зводячи їх у єдиний економічний механізм [1; 2; 6]. Недостатньо системно розкрито, яким чином соціальна інклюзія в умовах трансформації ринку праці впливає на формування, накопичення та ефективного використання людського капіталу через поєднання освітніх, інституційних, трудових і соціально-послужбових інструментів [3–5].

**Виділення невирішеної частини проблеми.** Попри наявність значного масиву досліджень, присвячених інклюзивному розвитку, інституційним засадам функціонування ринку праці, розвитку людського капіталу та окремим аспектам різноманітності в економічному середовищі, у науковій літературі досі не сформовано цілісного підходу до пояснення соціальної інклюзії як економічного детермінанта розвитку людського капіталу в умовах трансформації ринку праці. Існуючі праці або фокусуються на вимірюванні інклюзивного розвитку на національному чи регіональному рівнях, або аналізують інституційні передумови інклюзивності зайнятості, або розглядають людський капітал у контексті соціальної згуртованості та стратегічного потенціалу [1; 2; 4–6]. Натомість недостатньо опрацьованим залишається питання взаємодії цих складових у межах єдиного економічного механізму, який би пояснював, яким чином інклюзивність доступу до освіти, професійної підготовки, ринку

праці, соціальних послуг та інституцій рівних можливостей трансформується у зростання продуктивності праці, розширення економічної участі населення та підвищення ефективності використання людського капіталу. Виявлена наукова прогалина зумовлює необхідність подальшого дослідження соціальної інклюзії як економічного детермінанта розвитку людського капіталу в умовах структурних змін сучасного ринку праці.

**Мета статті.** Мета статті полягає в обґрунтуванні соціальної інклюзії як економічного детермінанта розвитку людського капіталу в умовах трансформації ринку праці через виявлення механізмів її впливу на формування, накопичення та ефективного використання людського потенціалу, а також через узагальнення європейського досвіду для визначення напрямів адаптації інклюзивних підходів до українських умов.

**Наукова новизна.** Наукова новизна дослідження полягає в економічному трактуванні соціальної інклюзії як чинника розвитку людського капіталу, а не лише як напряму соціальної політики, а також у систематизації інституційних і фінансових механізмів Європейського Союзу як аналітичної основи для адаптації інклюзивних підходів до умов трансформації ринку праці в Україні.

**Практичне значення.** Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості їх використання при формуванні державної політики зайнятості, програм розвитку людського капіталу, системи безперервного навчання, механізмів підтримки вразливих груп населення та рішень у сфері цифровізації соціальних послуг в умовах структурних змін ринку праці.

### Методологія

**Методи дослідження.** Методологічну основу дослідження становить сукупність загальнонаукових і спеціальних економічних методів, застосування яких забезпечило комплексний аналіз соціальної інклюзії в контексті розвитку людського капіталу та трансформації ринку праці. Метод наукової абстракції використано для уточнення економічного змісту соціальної інклюзії та її місця в системі детермінант розвитку людського капіталу. Методи аналізу і синтезу дали змогу розкрити взаємозв'язок між інклюзивністю доступу до освіти, зайнятості, соціальних послуг і результативністю використання людського потенціалу. Порівняльний аналіз застосовано при узагальненні практик країн-членів Європейського Союзу у сфері інклюзивної зайнятості, навчання протягом життя, інтеграції вразливих груп і фінансового забезпечення інклюзивної політики. Інституційний підхід використано для дослідження ролі державної політики, регуляторних механізмів і фінансових інструментів ЄС у підтримці соціальної інклюзії та розвитку людського капіталу. Статистико-аналітичний підхід застосовано при інтерпретації даних Eurostat і Європейської Комісії щодо зайнятості, участі дорослого населення в навчанні, молоді поза зайнятістю й освітою, а також інтеграції мігрантів у ринок праці. Структурно-логічний метод використано для систематизації напрямів імплементації механізмів соціальної інклюзії в економічну політику розвитку людського капіталу в Україні.

**Джерела даних.** Інформаційну базу дослідження становлять наукові публікації з проблематики інклюзивного розвитку, інституційного забезпечення ринку праці та розвитку людського капіталу, а також офіційні статистичні й аналітичні матеріали Eurostat, Європейської Комісії та OECD. Для емпіричного обґрунтування висновків використано дані щодо рівня зайнятості населення, масштабів невикористаного трудового потенціалу, поширення тимчасової зайнятості, участі дорослих у навчанні, частки молоді поза зайнятістю й освітою та показників інтеграції мігрантів у ринок праці. Окремий масив джерел становлять офіційні документи та програмні матеріали ЄС, що характеризують цілі, інструменти та фінансові механізми підтримки соціальної

інклюзії, зайнятості, професійної підготовки, регіональної згуртованості та справедливого переходу.

**Інструменти аналізу.** Для опрацювання й представлення результатів використано інструменти порівняльного групування, аналітичного узагальнення, табличної систематизації та графічної візуалізації. Табличний інструментарій застосовано для структурування параметрів трансформації ринку праці ЄС, зіставлення індикаторів соціальної інклюзії та узагальнення фінансових інструментів Європейського Союзу. Графічне подання використано для візуалізації ключових розривів соціальної інклюзії на ринку праці ЄС і для узагальнення напрямів адаптації європейських інклюзивних механізмів до українських умов. Таке поєднання інструментів забезпечило зв'язок між теоретичним аналізом, емпіричними індикаторами та прикладними висновками дослідження.

**Обмеження дослідження.** Дослідження спирається переважно на офіційні статистичні та аналітичні матеріали ЄС, що дозволяє виявити загальні закономірності інклюзивного розвитку людського капіталу, але не однаковою мірою відображає ефекти окремих національних політик на мікрорівні. Додаткову складність створює різночасовість частини використаних індикаторів, тому їх інтерпретація здійснюється в межах узагальненої аналітичної рамки, а не як пряме порівняння повністю синхронізованих часових рядів.

**Результати.** Трансформація сучасного ринку праці в Європейському Союзі проявляється не лише у зростанні зайнятості, а й у збереженні значного невикористаного трудового потенціалу, нерівномірного доступу до навчання та стійких бар'єрів для окремих соціальних груп. У 2025 р. рівень зайнятості населення віком 20–64 роки в ЄС досяг 76,1 %, що є найвищим значенням за весь період спостережень із 2009 р. [10]. Водночас у 2024 р. обсяг розширеного невикористаного трудового ресурсу (labour market slack) становив 26,7 млн осіб, або 11,7 % розширеної робочої сили [11]. За умов відносно високої формальної зайнятості значна частина населення або залишається без роботи, або не включена в ринок праці в повному обсязі. Соціальна інклюзія за таких умов постає не як допоміжний елемент соціальної політики, а як економічний механізм скорочення втрат людського капіталу та розширення реальної участі населення в економічній діяльності.

Проблема набуває більшої ваги з огляду на структуру зайнятості. У 2024 р. 17,1 % зайнятих у ЄС працювали неповний робочий час [12], а частка тимчасової зайнятості становила 11,0 % у межах усієї працюючої популяції 15–64 років і 31,1 % серед молодих працівників віком 15–29 років [13]. Така конфігурація ринку праці вказує на поширення менш стабільних форм трудової участі, що підвищує ризики неповної реалізації людського капіталу, нестійких трудових траєкторій і слабшої віддачі від інвестицій у навички. Соціальна інклюзія в цій ситуації має оцінюватися через здатність інституцій ринку праці забезпечувати не лише доступ до роботи, а й якість включення в економічну діяльність.

Ще один вимір проблеми пов'язаний із доступом до навчання та професійної адаптації. За даними Європейської Комісії, у 2022 р. 39,5 % дорослого населення ЄС брали участь у навчанні протягом року, тоді як у 2024 р. лише 15 % безробітних віком 25–64 років мали недавній досвід навчання [14]. Паралельно у 2024 р. 11 % молодих людей віком 15–29 років у ЄС належали до категорії NEET, тобто не працювали, не навчалися й не проходили професійної підготовки [15]. У групі негромадян ЄС рівень безробіття у 2024 р. становив 12,3 % проти 5,1 % серед громадян відповідних держав [16]. Ці показники фіксують три стійкі зони ризику: слабший доступ безробітних до перенавчання, незавершені переходи молоді від освіти до праці та структурно складнішу інтеграцію мігрантів у ринок праці.

Стратегічна вага інклюзивної політики підтверджується і цільовими орієнтирами самого ЄС. Згідно з Європейським планом дій щодо реалізації Європейського стовпа соціальних прав, до 2030 р. рівень зайнятості населення віком 20–64 роки має досягти щонайменше 78 %, а участь дорослих у навчанні – не менш як 60 % щороку [17]. У звіті *Employment and Social Developments in Europe 2023* Європейська Комісія додатково акцентує на стійких нестачах робочої сили й навичок у низці секторів, що підсилює економічне значення заходів з інклюзивного навчання, професійної мобільності та підтримки переходів на ринку праці [9]. Отже, інклюзивність у сфері освіти, зайнятості та соціальних послуг слід розглядати як передумову підвищення продуктивності праці й адаптивності людського капіталу, а не як периферійний компонент соціальної підтримки. Для систематизації емпіричних параметрів трансформації ринку праці ЄС і їх аналітичного значення для соціальної інклюзії та розвитку людського капіталу доцільно подати у формі Таблиці 1.

Таблиця 1

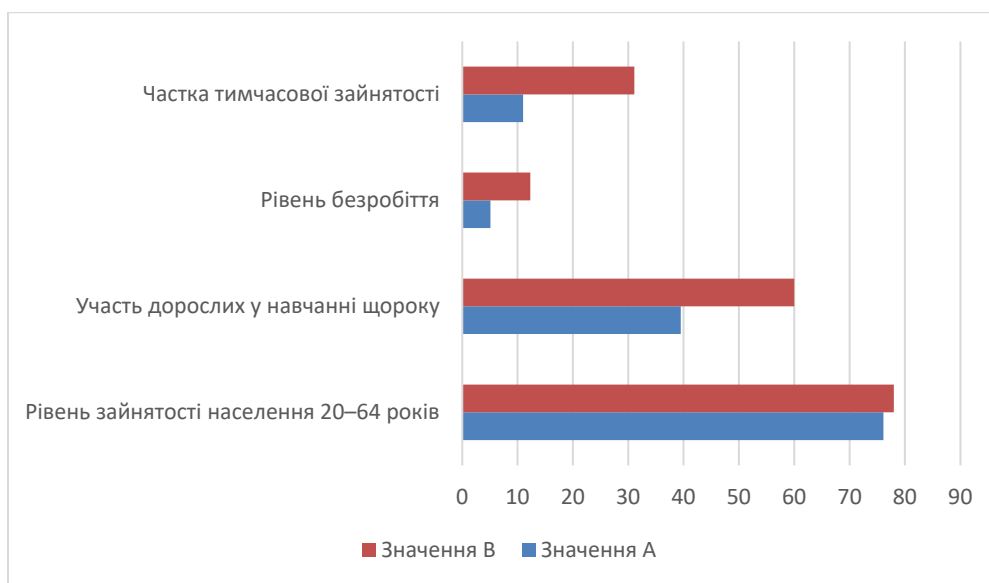
Параметри трансформації ринку праці ЄС та їх аналітичне значення для соціальної інклюзії й розвитку людського капіталу

Параметр	Актуальне значення	Аналітичне значення для теми дослідження	Джерело
Рівень зайнятості населення 20–64 років у ЄС, 2025	76,1 %	Показує загальне розширення зайнятості, але не усуває питання якості включення та нерівного доступу до ринку праці	[10]
Розширений невикористаний трудовий ресурс (labour market slack), 2024	26,7 млн осіб; 11,7 % розширеної робочої сили	Фіксує масштаб неповного використання трудового потенціалу навіть за високої формальної зайнятості	[11]
Частка зайнятих на неповний робочий час, 2024	17,1 %	Вказує на поширення менш стабільних режимів трудової участі та ризику неповної реалізації людського капіталу	[12]
Частка тимчасової зайнятості, 2024	11,0 % загалом; 31,1 % серед молоді 15–29 років	Показує вразливість молодіжних трудових траєкторій і структурну нестійкість входження на ринок праці	[13]
Участь дорослого населення ЄС у навчанні протягом року, 2022	39,5 %	Відображає фактичний рівень залучення до навчання протягом життя, який ще не досягає орієнтира ЄС до 2030 р.	[14]
Частка безробітних 25–64 років із недавнім досвідом навчання, 2024	15 %	Показує недостатню інтенсивність перенавчання в групі, яка найбільше потребує повернення до продуктивної зайнятості	[14]
Частка молоді NEET 15–29 років, 2024	11 %	Фіксує незавершені переходи від освіти до праці та зону підвищеного ризику втрати людського капіталу	[15]
Рівень безробіття серед негромадян ЄС / громадян держав ЄС, 2024	12,3 % / 5,1 %	Вказує на стійкий розрив у доступі до праці та на потребу в інклюзивних інтеграційних механізмах	[16]
Цілі ЄС до 2030 р.	78 % зайнятості; 60 % дорослих у навчанні щороку	Задають нормативний орієнтир для оцінки ефективності інклюзивної політики в освіті, зайнятості й навчанні	[17]

*Джерело: складено автором на основі [10–17]*

Дані, узагальнені в Таблиці 1, показують, що ключова проблема полягає не у відсутності позитивної динаміки як такої, а в її нерівномірності. З одного боку, ЄС

демонструє високий рівень зайнятості та довгострокову тенденцію до його зростання [10]. З іншого боку, розширений невикористаний трудовий ресурс, тимчасова зайнятість молоді, нижчий доступ безробітних до навчання та значно вищий рівень безробіття серед неграждан ЄС свідчать про наявність стійких бар'єрів економічної участі [11; 13–16], що дає підстави трактувати соціальну інклюзію як сукупність механізмів, що одночасно знижують ризики виключення, підвищують віддачу від інвестицій у навички та розширюють продуктивне використання людського капіталу. Для візуалізації ключових розривів соціальної інклюзії на ринку праці ЄС доцільно зіставити фактичні значення базових індикаторів із цільовими орієнтирами та показниками найбільш вразливих груп (рис. 1).



*Примітка.* Для кожної категорії подано два зіставлявані показники, що відображають розрив між фактичним станом і цільовим орієнтиром або між загальною та вразливішою групою.

Рисунок 1. Ключові розриви соціальної інклюзії на ринку праці ЄС у 2024–2025 рр.  
Джерело: складено автором на основі даних Eurostat та European Commission.

Рис. 1 демонструє, що навіть за високого загального рівня зайнятості в ЄС зберігаються суттєві розриви за доступом до навчання, стабільної зайнятості та повноцінної трудової інтеграції окремих соціальних груп. Соціальна інклюзія має розглядатися як економічний механізм зменшення структурних втрат людського капіталу та підвищення адаптивності ринку праці.

Зміст соціальної інклюзії в європейському середовищі не зводиться до програм соціального захисту у вузькому розумінні. Йдеться про поєднання кількох взаємопов'язаних контурів політики: активної політики зайнятості, навчання протягом життя, підтримки переходів від освіти до праці, інтеграції мігрантів, зменшення територіальних диспропорцій доступу до послуг і формування стійких каналів залучення вразливих груп до економічної діяльності. Таку логіку закладено в Плані дій ЄС з інтеграції та інклюзії на 2021–2027 рр., який охоплює освіту, зайнятість, охорону здоров'я та житлові умови як взаємопов'язані напрями включення [18]. У поєднанні з цілями Європейського стовпа соціальних прав це означає, що інклюзивність у ЄС дедалі більше інституціоналізується як інвестиційна, а не суто компенсаційна модель політики.

Економічна результативність такої моделі значною мірою залежить від того, чи підкріплюються інституційні наміри масштабними фінансовими інструментами. У багаторічній фінансовій архітектурі ЄС уже сформовано систему фондів і програм,

безпосередньо пов'язаних із розвитком людського капіталу, підвищенням зайнятості, соціальною інклюзією, професійною мобільністю та адаптацією до зеленого й цифрового переходів. Їх аналіз дозволяє перейти від опису інклюзивної політики до оцінки реального інвестиційного контуру цієї політики.

Таблиця 2

Ключові фінансові інструменти ЄС, пов'язані з підтримкою соціальної інклюзії та розвитку людського капіталу

Програма / фонд	Обсяг фінансування	Період	Функціональна роль у підтримці соціальної інклюзії та людського капіталу	Джерело
European Social Fund Plus (ESF+)	€142,7 млрд	2021–2027	Основний інструмент ЄС для інвестування в людей; охоплює зайнятість, освіту, навички, соціальну інклюзію та структурні реформи	[19]
Employment and Social Innovation Strand (EaSI) у межах ESF+	€762 млн	2021–2027	Підтримує соціальні інновації, доказову політику, трудову мобільність, соціальне підприємництво та інституційні рішення у сфері зайнятості	[20]
Erasmus+	€26,2 млрд	2021–2027	Фінансує мобільність, освіту, професійну підготовку, молодіжні програми; посилює навички та інклюзивний доступ до навчання	[22]
Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF)	€10,94 млрд	2021–2027	Підтримує інтеграцію мігрантів, зміцнення національних спроможностей і заходи, що зменшують бар'єри включення в ринок праці	[23]
Social Climate Fund (SCF)	€65 млрд коштів ЄС; €86,7 млрд з урахуванням співфінансування	2026–2032	Пом'якшує соціальні ризики зеленого переходу для домогосподарств, мікропідприємств і вразливих користувачів транспорту	[21]
Recovery and Resilience Facility (RRF) / NextGenerationEU	€577 млрд у межах RRF	поточна фаза реалізації	Підтримує реформи й інвестиції, що зміцнюють стійкість економік, публічних послуг і довгострокову конкурентоспроможність	[25]
European Regional Development Fund (ERDF)	близько €200 млрд	2021–2027	Підтримує соціальну, економічну й територіальну згуртованість; фінансує також зайнятість, освіту, навички, соціальну інклюзію та доступ до охорони здоров'я	[24]

Джерело: складено автором на основі [19–25]

Таблиця 2 показує, що фінансовий контур інклюзивної політики ЄС має багаторівневий характер. ESF+ і його компонент EaSI концентруються на інвестиціях у людей, зайнятість, навички та соціальні інновації [19; 20]. Erasmus+ забезпечує освітню й професійну мобільність та посилює інклюзивний доступ до навчання [22]. AMIF підтримує інтеграційні механізми для мігрантів [23]. SCF фіксує новий вимір інклюзії, пов'язаний із соціальними ризиками зеленого переходу [21]. RRF/NGEU створює масштабний інвестиційний ресурс для модернізації економік і публічних систем [25]. ERDF забезпечує просторовий і територіальний вимір інклюзії через фінансування інфраструктурних та регіональних рішень, пов'язаних із зайнятістю, освітою, навичками та доступом до соціальних послуг [24]. У сукупності це дозволяє розглядати соціальну інклюзію як інвестиційний механізм розвитку людського капіталу, а не як витратний додаток до економічної політики.

Додатковий аргумент на користь такого підходу дає розвиток соціальної економіки в Європі. За оцінкою OECD та Європейського Союзу, у межах ЄС соціальна економіка охоплює понад 4,3 млн організацій і забезпечує зайнятість приблизно 11,5 млн осіб, або 6,3 % робочої сили [26], що є важливим як індикатор того, що інклюзивні форми економічної організації вже мають вимірювану присутність на ринку праці й можуть виступати каналом створення робочих місць, утримання вразливих груп у продуктивній діяльності та локального накопичення людського капіталу.

Сукупність наведених результатів дає підстави для трьох висновків. По-перше, ринок праці ЄС демонструє позитивну динаміку зайнятості, але зберігає значні осередки неповного використання людського потенціалу, особливо серед молоді, безробітних і негромадян ЄС [10–16]. По-друге, інклюзивна політика набуває чітко вираженого економічного змісту, оскільки зменшує структурні втрати, підвищує віддачу від навчання та підтримує адаптацію до цифрових, демографічних і зелених зрушень [9; 17; 18]. По-третє, фінансова архітектура ЄС уже містить розвинений набір інструментів, через які соціальна інклюзія реалізується як інвестиція в людський капітал, зайнятість, регіональну згуртованість і довгострокову стійкість економіки [19–25].

З урахуванням цього адаптація європейського досвіду до українських умов має спиратися не на механічне перенесення окремих програм, а на поєднання взаємопов'язаних напрямів: інтеграції соціальної інклюзії в економічну політику розвитку людського капіталу, розширення доступу до навчання та перекваліфікації, адаптації фінансових інструментів, посилення недискримінаційного доступу до ринку праці та цифровізації соціальних послуг і активної політики зайнятості (рис. 2).

**Інтеграція соціальної інклюзії в економічну політику розвитку людського капіталу**  
Формування інклюзивних механізмів як складової державної політики зайнятості та розвитку людського капіталу з орієнтацією на підвищення продуктивності праці та економічної активності населення.

**Розвиток інклюзивної системи освіти та безперервного навчання**  
Запровадження програм перекваліфікації та професійного навчання для вразливих груп населення з урахуванням потреб трансформованого ринку праці та цифрових компетенцій.

**Адаптація фінансових інструментів ЄС до національних умов**  
Використання підходів ЄС щодо цільового фінансування інклюзивних проєктів у сфері зайнятості, освіти та соціальних послуг із залученням міжнародної технічної допомоги та донорських ресурсів.

**Посилення інституційних механізмів недискримінаційного доступу до ринку праці**  
Розвиток правових та організаційних інструментів, спрямованих на усунення бар'єрів доступу до зайнятості та економічних можливостей для різних соціальних груп.

**Цифровізація соціальних послуг і активної політики зайнятості**  
Впровадження цифрових платформ для доступу до соціальних послуг, навчання та працевлаштування з метою підвищення мобільності робочої сили та стійкості ринку праці.

Рисунок 2. Основні напрями імплементації механізмів соціальної інклюзії в економічну політику розвитку людського капіталу в Україні в умовах трансформації ринку праці та євроінтеграції

*Джерело: складено автором*

Узагальнення європейського досвіду показує, що соціальна інклюзія набуває економічної результативності лише тоді, коли поєднуються інституційні механізми доступу до праці, системи безперервного навчання, інтеграційні заходи для груп із підвищеним ризиком виключення та масштабні фінансові інструменти, орієнтовані на розвиток людського капіталу. Для України це означає потребу в переході від фрагментарної соціальної підтримки до моделі інклюзивного інвестування, у якій політика зайнятості, освіти, соціальних послуг і регіонального розвитку працюють як єдиний механізм підвищення продуктивності праці, розширення економічної участі населення та зміцнення стійкості ринку праці.

### Обговорення

**Інтерпретація результатів.** Отримані результати дають підстави розглядати соціальну інклюзію не як периферійний компонент соціальної політики, а як функціональний елемент економічного механізму розвитку людського капіталу. Проведений аналіз показав, що в умовах трансформації ринку праці ключове значення має не лише загальний рівень зайнятості, а й характер включення різних соціальних груп у систему освіти, навчання протягом життя, соціальних послуг і ринкової взаємодії. Через ці канали визначається, чи трансформується людський потенціал у продуктивний людський капітал, чи, навпаки, частково втрачається через бар'єри доступу, нестійкі трудові траєкторії та нерівномірність інституційної підтримки.

Емпіричний блок дослідження засвідчив, що навіть за відносно високих агрегованих показників зайнятості в ЄС зберігаються суттєві розриви за доступом до стабільної зайнятості, навчання та трудової інтеграції молоді, безробітних і негромадян ЄС [9–17]. Така конфігурація ринку праці означає, що соціальна інклюзія має економічну цінність не лише як інструмент пом'якшення нерівності, а як спосіб зменшення структурних втрат людського капіталу. У цьому сенсі інклюзивні механізми виконують подвійну функцію: з одного боку, вони розширюють участь населення в економічному житті, з іншого – підвищують віддачу від інвестицій у освіту, навички та професійну адаптацію.

Представлені в рисунку напрями імплементації соціальної інклюзії в економічну політику розвитку людського капіталу логічно випливають із цього висновку. Їх об'єднує орієнтація на усунення бар'єрів, які перешкоджають перетворенню людського потенціалу на економічно реалізований ресурс. Інтеграція інклюзивних механізмів у політику зайнятості й розвитку людських ресурсів забезпечує зв'язок між соціальними цілями та економічною результативністю. Розвиток інклюзивної системи освіти та безперервного навчання знижує ризики навичкової невідповідності та структурного безробіття. Адаптація фінансових інструментів ЄС до національних умов створює ресурсну основу для масштабування інклюзивних інвестицій. Посилення інституційних механізмів недискримінаційного доступу до ринку праці розширює економічну участь населення. Цифровізація соціальних послуг і активної політики зайнятості підвищує доступність, швидкість і адресність підтримки в умовах високої мобільності та зовнішніх шоків.

Результати дослідження дозволяють стверджувати, що соціальна інклюзія генерує економічний ефект не безпосередньо, а через систему інституційних, освітніх, трудових і фінансових механізмів. Така опосередкована дія пояснює, чому інклюзивна політика має оцінюватися не за логікою соціальних витрат, а за логікою інвестицій у продуктивність, адаптивність і стійкість ринку праці.

**Порівняння з іншими дослідженнями.** Отримані результати загалом узгоджуються з наявними науковими підходами до інклюзивного розвитку, проте водночас конкретизують їх у площині розвитку людського капіталу. На відміну від праць, у яких інклюзивний розвиток розглядається переважно на макро- або регіональному рівнях як модель економічного зростання, що поєднує доступ, участь і

справедливіший розподіл результатів [1; 4], проведене дослідження фокусує увагу на механізмах, через які інклюзивність впливає на формування, накопичення та ефективного використання людського капіталу. У цьому сенсі робота розвиває наявні підходи, зміщуючи акцент із загального опису інклюзивного розвитку на його функціональний економічний зміст. Порівняно з дослідженнями, присвяченими інституційному забезпеченню інклюзивності ринку праці [5] та практиці регулювання зайнятості населення [3], у цій статті інклюзивність не обмежується трудовими інститутами. Вона розглядається як ширша система, що охоплює освіту, навчання протягом життя, соціальні послуги, фінансові інструменти та цифрові механізми доступу. Інклюзивність ринку праці є лише одним із проявів ширшої архітектури розвитку людського капіталу.

Близькою до отриманих висновків є логіка праці, в якій розвиток людського капіталу пов'язується із соціальною згуртованістю та стратегічним потенціалом суспільства [2]. Водночас на відміну від такого підходу, у цьому дослідженні основний акцент зроблено не на загальній ролі людського капіталу в системі суспільного розвитку, а на економічних каналах, через які соціальна інклюзія впливає на зайнятість, адаптивність робочої сили та зниження структурних втрат на ринку праці. Праці, присвячені різноманітності та інклюзивності в бізнес-середовищі [7], підтверджують, що інклюзивність має прикладну результативність на рівні організацій. Проте ці дослідження здебільшого зосереджені на мікрорівні. Натомість у межах цієї статті зроблено спробу поєднати макро-, мезо- і політичний рівні аналізу, показавши, як інституційні та фінансові механізми ЄС формують середовище, у якому інклюзивність перетворюється на чинник підвищення якості людського капіталу та стійкості ринку праці. Порівняння з наявними дослідженнями свідчить, що запропонований підхід не суперечить усталеним науковим позиціям, але розширює їх у двох напрямках: по-перше, через чіткіше економічне трактування соціальної інклюзії, по-друге, через інтеграцію інституційного та фінансового вимірів її реалізації в єдину аналітичну рамку.

**Наукова новизна.** Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні соціальної інклюзії як економічного детермінанта розвитку людського капіталу в умовах трансформації ринку праці, а не лише як напряму соціальної політики. На відміну від підходів, у яких інклюзивність фігурує переважно як загальна характеристика розвитку або як окремий інституційний принцип [1; 4; 5], у статті соціальну інклюзію розкрито через систему конкретних економічних каналів впливу на людський капітал: доступ до освіти і навчання протягом життя, включення у зайнятість, підтримку професійної мобільності, інституційне зниження дискримінаційних бар'єрів та ресурсне забезпечення інклюзивних політик.

Елемент новизни міститься також у поєднанні двох аналітичних рівнів, які зазвичай розглядаються окремо. З одного боку, систематизовано емпіричні параметри трансформації ринку праці ЄС як середовища, у якому актуалізується проблема інклюзивного розвитку людського капіталу [9–17]. З іншого боку, узагальнено фінансові інструменти ЄС як ресурсну основу реалізації інклюзивної політики [19–25], що дозволило перейти від опису інклюзивності як нормативної цілі до її розуміння як механізму, що має інституційне, фінансове й економічне наповнення.

Новим є і запропонований підхід до адаптації європейського досвіду для України. У статті така адаптація подана не як механічне перенесення окремих інструментів, а як система взаємопов'язаних напрямів, що охоплюють інтеграцію інклюзії в економічну політику розвитку людського капіталу, розвиток інклюзивної освіти й безперервного навчання, використання міжнародних фінансових механізмів, посилення інституційного недискримінаційного доступу до ринку праці та цифровізацію соціальних послуг і активної політики зайнятості.

**Практичне значення.** Практичне значення дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані як аналітична основа для формування політики

зайнятості, освіти, соціальних послуг і розвитку людського капіталу в Україні. Запропонована логіка дозволяє розглядати соціальну інклюзію не як автономний соціальний блок, а як складову економічної політики, спрямованої на розширення участі населення в продуктивній діяльності, зниження структурного безробіття та підвищення адаптивності робочої сили. Практична придатність отриманих результатів проявляється, по-перше, у можливості використання систематизованих європейських підходів для проектування національних і регіональних програм перекваліфікації, професійного навчання та підтримки вразливих груп на ринку праці. По-друге, результати дослідження можуть бути застосовані при обґрунтуванні напрямів використання міжнародної фінансової підтримки, зокрема в частині інклюзивних проектів у сфері освіти, зайнятості, інтеграції вразливих груп та цифровізації соціальних послуг. По-третє, запропоновані положення можуть бути використані як методична основа для розроблення стратегічних документів у сфері розвитку людського капіталу, зайнятості, соціальної інтеграції та післякризового відновлення. Окреме практичне значення має те, що дослідження задає рамку для оцінки інклюзивної політики за економічними результатами, що дозволяє використовувати його висновки у прикладному управлінському контексті – при формуванні програм, де критеріями успішності виступають не формальна наявність заходів підтримки, а розширення економічної участі, підвищення якості людського капіталу та зменшення структурних втрат на ринку праці.

**Висновки.** У статті обґрунтовано, що в умовах трансформації ринку праці соціальна інклюзія набуває чітко вираженого економічного змісту і має розглядатися як один із детермінантів розвитку людського капіталу. Її значення визначається тим, що через інклюзивні механізми вирішується питання повноти залучення людського потенціалу до економічної діяльності, а отже – і питання продуктивності праці, адаптивності робочої сили та стійкості ринку праці. Проведений аналіз показав, що сучасний ринок праці ЄС поєднує зростання зайнятості з наявністю суттєвих розривів за доступом до навчання, стабільної зайнятості та повноцінної трудової інтеграції окремих соціальних груп. Така конфігурація підтверджує, що проблема розвитку людського капіталу не зводиться до обсягів зайнятості як таких, а охоплює якість включення населення в систему освіти, перенавчання, соціальних послуг і ринку праці. Унаслідок цього соціальна інклюзія постає як механізм скорочення структурних втрат людського капіталу.

Установлено, що економічна результативність соціальної інклюзії формується через поєднання кількох взаємопов'язаних контурів: інклюзивної освіти й безперервного навчання, інституцій ринку праці, недискримінаційного доступу до економічних можливостей, цифровізації соціальних послуг і цільового фінансування інклюзивних заходів. У цьому контексті фінансові інструменти Європейського Союзу мають не допоміжне, а забезпечувальне значення, оскільки створюють ресурсну основу для реалізації інклюзивних механізмів у сферах зайнятості, навчання, інтеграції та соціальної підтримки. На цій основі обґрунтовано, що для України адаптація європейського досвіду має спиратися на інтеграцію соціальної інклюзії в економічну політику розвитку людського капіталу, розвиток інклюзивної системи освіти і навчання протягом життя, використання інструментів міжнародної фінансової підтримки, посилення інституцій недискримінаційного доступу до ринку праці та цифровізацію соціальних послуг і активної політики зайнятості. Перспективність такого підходу полягає в можливості поєднати соціальні цілі з економічними результатами – підвищенням продуктивності праці, розширенням економічної участі населення та зміцненням стійкості ринку праці. Соціальну інклюзію недоцільно зводити до вторинного компенсаційного елемента державної політики. В умовах структурних змін ринку праці вона набуває значення інвестиційного механізму розвитку людського

капіталу. Ефективність інклюзивної політики варто оцінювати за її внеском у зниження структурних втрат, підвищення якості робочої сили та розширення продуктивної участі населення в економіці.

### Список використаних джерел

1. Shashyna M., Butko M., Tulchynska S. Regional level of inclusive development. *International Review*. 2021. 1–2. С. 59–66. DOI: <https://doi.org/10.5937/intrev2102060S> (дата звернення: 22 квітня 2026)
2. Кохан М., Гнилянська Л., Головнєв В. Розвиток людського капіталу та досягнення соціальної згуртованості в умовах формування стратегічного потенціалу та динамічних змін. *Економіка та суспільство*. 2024. 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-58> (дата звернення: 22 квітня 2026)
3. Hrinka T. I., Nemchenko T. A. Бізнес в еру інклюзивності: розбудова компаній з урахуванням різноманітності. *Ефективна економіка*. 2024. 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.1.47> (дата звернення: 22 квітня 2026)
4. Yemelianenko L. M., Petiukh V. M., Dzenzeliuk K. V. Integral assessment of inclusive development in Ukraine at national and local levels. *Ekonomika ta derzhava*. 2019. 6. С. 4–11. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2019.6.4> (дата звернення: 22 квітня 2026)
5. Близнюк В. В. Інституційне забезпечення інклюзивності ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2020. 3. С. 56–74. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.03.056> (дата звернення: 22 квітня 2026)
6. Малий І. Й., Ємельяненко Л. М., Дзензелюк К. В. Імплементация концепції інклюзивного розвитку в практику регулювання зайнятості населення. *Ефективна економіка*. 2018. 12. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2018.12.13> (дата звернення: 22 квітня 2026)
7. Storonyanska I. Z., Benovska L. Y. The determinants of economic growth of regions in the newest economic theories. *Business Inform*. 2020. 10 (513). pp. 118–127. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-118-127> (дата звернення: 22 квітня 2026)
8. Pimonenko T., Toptun Y., Us Y. Gender aspects and green marketing: case for Ukraine. *Visnyk SumDU. Seriya Ekonomika*. 2020. 2. С. 133–140. DOI: <https://doi.org/10.21272/1817-9215.2020.2-16> (дата звернення: 22 квітня 2026)
9. European Commission. *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*. 2023. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-addressing-labour-shortages-and-skills-gaps-eu-2023\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-addressing-labour-shortages-and-skills-gaps-eu-2023_en) (дата звернення: 22 квітня 2026)
10. Eurostat. *Employment - annual statistics*. 2026. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_-\\_annual\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics) (дата звернення: 22 квітня 2026)
11. Eurostat. *Labour market slack - employment supply and demand mismatch*. 2025. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour\\_market\\_slack\\_-\\_employment\\_supply\\_and\\_demand\\_mismatch](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_employment_supply_and_demand_mismatch) (дата звернення: 22 квітня 2026)
12. Eurostat. *Part-time and full-time employment - statistics*. 2025. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time\\_and\\_full-time\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics) (дата звернення: 22 квітня 2026)
13. Eurostat. *Temporary and permanent employment - statistics*. 2025. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary\\_and\\_permanent\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics) (дата звернення: 22 квітня 2026)

14. Eurostat. *Adult learning statistics*. 2025. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult\\_learning\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics) (дата звернення: 22 квітня 2026)
15. Eurostat. *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. 2025. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training) (дата звернення: 22 квітня 2026)
16. Eurostat. *Migrant integration statistics – labour market indicators*. 2025. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant\\_integration\\_statistics\\_%E2%80%93\\_labour\\_market\\_indicators](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators) (дата звернення: 22 квітня 2026)
17. European Commission. *European Pillar of Social Rights Action Plan*. 2021. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en) (дата звернення: 22 квітня 2026)
18. European Commission. *EU integration policy: Action Plan on integration and inclusion 2021–2027*. 2020. URL: [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/eu-integration-policy\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/eu-integration-policy_en) (дата звернення: 22 квітня 2026)
19. European Commission. *European Social Fund Plus (ESF+)*. 2026. URL: <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en> (дата звернення: 22 квітня 2026)
20. European Commission. *Direct management (EaSI) | European Social Fund Plus*. 2026. URL: <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/direct-management-easi> (дата звернення: 22 квітня 2026)
21. European Commission. *Social Climate Fund*. 2025. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/social-climate-fund\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/social-climate-fund_en) (дата звернення: 22 квітня 2026)
22. European Commission. *What is Erasmus+?* 2025. URL: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/about-erasmus> (дата звернення: 22 квітня 2026)
23. European Commission. *Asylum, Migration and Integration Fund (2021–2027)*. 2026. URL: [https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-funds/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-funds/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027_en) (дата звернення: 22 квітня 2026)
24. European Commission. *European Regional Development Fund (ERDF)*. 2026. URL: [https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/eu-funding-programmes/european-regional-development-fund-erdf\\_en](https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/eu-funding-programmes/european-regional-development-fund-erdf_en) (дата звернення: 22 квітня 2026)
25. European Commission. *Recovery and Resilience Facility*. 2026. URL: [https://reforms-investments.ec.europa.eu/recovery-and-resilience-facility-1\\_en](https://reforms-investments.ec.europa.eu/recovery-and-resilience-facility-1_en) (дата звернення: 22 квітня 2026)
26. OECD, European Union. *Social economy in Europe: Contributing to competitiveness and prosperity*. 2025. DOI: <https://doi.org/10.1787/3432de93-en> (дата звернення: 22 квітня 2026)

### References

1. Shashyna, M., Butko, M., & Tulchynska, S. (2021). Regional level of inclusive development. *International Review*, 1–2, 59–66. <https://doi.org/10.5937/intrev2102060S>
2. Kokhan, M., Hnylianska, L., & Holovniiov, V. (2024). Rozvytok ludskoho kapitalu ta dosiahnennia sotsialnoi zghurtovanosti v umovakh formuvannia stratehichnoho potentsialu ta dynamichnykh zmin [Human capital development and achievement of social cohesion under the formation of strategic potential and dynamic changes]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 59. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-58>

3. Hrinka, T. I., & Nemchenko, T. A. (2024). *Biznes v eru inkluzyvnosti: rozbudova kompanii z urakhuvanniam riznomanitnosti* [Business in the era of inclusivity: Building companies with regard to diversity]. *Efektivna ekonomika*, 1. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.1.47>
4. Yemelianenko, L. M., Petiukh, V. M., & Dzenzeliuk, K. V. (2019). Integral assessment of inclusive development in Ukraine at national and local levels. *Ekonomika ta derzhava*, 6, 4–11. <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2019.6.4>
5. Blyzniuk, V. V. (2020). Instytutsiine zabezpechennia inkluzyvnosti rynku pratsi Ukrainy [Institutional support of the inclusiveness of the Ukrainian labor market]. *Ekonomika i prohnovuvannia*, 3, 56–74. <https://doi.org/10.15407/eip2020.03.056>
6. Malyi, I. Y., Yemelianenko, L. M., & Dzenzeliuk, K. V. (2018). Implementatsiia kontseptsii inkluzyvnoho rozvytku v praktyku rehuliuвання zainiatosti naselennia [Implementation of the concept of inclusive development in the practice of employment regulation]. *Efektivna ekonomika*, 12. <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2018.12.13>
7. Storonyanska, I. Z., & Benovska, L. Y. (2020). The determinants of economic growth of regions in the newest economic theories. *Business Inform*, 10(513), 118–127. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-118-127>
8. Pimonenko, T., Toptun, Y., & Us, Y. (2020). Gender aspects and green marketing: Case for Ukraine. *Visnyk SumDU. Seriia Ekonomika*, 2, 133–140. <https://doi.org/10.21272/1817-9215.2020.2-16>
9. European Commission. (2023). *Employment and Social Developments in Europe 2023: Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*. Publications Office of the European Union. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-addressing-labour-shortages-and-skills-gaps-eu-2023\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-addressing-labour-shortages-and-skills-gaps-eu-2023_en)
10. Eurostat. (2026). *Employment - annual statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_-\\_annual\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics)
11. Eurostat. (2025). *Labour market slack - employment supply and demand mismatch*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour\\_market\\_slack\\_-\\_employment\\_supply\\_and\\_demand\\_mismatch](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_employment_supply_and_demand_mismatch)
12. Eurostat. (2025). *Part-time and full-time employment - statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time\\_and\\_full-time\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics)
13. Eurostat. (2025). *Temporary and permanent employment - statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary\\_and\\_permanent\\_employment\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics)
14. Eurostat. (2025). *Adult learning statistics*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult\\_learning\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics)
15. Eurostat. (2025). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)
16. Eurostat. (2025). *Migrant integration statistics - labour market indicators*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant\\_integration\\_statistics\\_%E2%80%93\\_labour\\_market\\_indicators](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_%E2%80%93_labour_market_indicators)
17. European Commission. (2021). *European Pillar of Social Rights Action Plan*. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en)

18. European Commission. (2020). *EU integration policy: Action Plan on integration and inclusion 2021–2027*. [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/eu-integration-policy\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/eu-integration-policy_en)
19. European Commission. (2026). *European Social Fund Plus (ESF+)*. <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en>
20. European Commission. (2026). *Direct management (EaSI) | European Social Fund Plus*. <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/direct-management-easi>
21. European Commission. (2025). *Social Climate Fund*. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/social-climate-fund\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/social-climate-fund_en)
22. European Commission. (2025). *What is Erasmus+?* <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/about-erasmus>
23. European Commission. (2026). *Asylum, Migration and Integration Fund (2021–2027)*. [https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-funds/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/funding/asylum-migration-and-integration-funds/asylum-migration-and-integration-fund-2021-2027_en)
24. European Commission. (2026). *European Regional Development Fund (ERDF)*. [https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/eu-funding-programmes/european-regional-development-fund-erdf\\_en](https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/eu-funding-programmes/european-regional-development-fund-erdf_en)
25. European Commission. (2026). *Recovery and Resilience Facility*. [https://reforms-investments.ec.europa.eu/recovery-and-resilience-facility-1\\_en](https://reforms-investments.ec.europa.eu/recovery-and-resilience-facility-1_en)
26. OECD, & European Union. (2025). *Social economy in Europe: Contributing to competitiveness and prosperity*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3432de93-en>