

УДК 331.102.12+331.101.24+[005.322:303.833.2]

Балакірева О.М., канд. соціол. наук, завідувач відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ Інститут економіки та прогнозування НАН України, голова правління ГО “Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка” та ГО “Центр “Соціальний моніторинг”, вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна, email: bon.smc@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0790-7142>,

Локтева І.І., канд. соціол. наук, науковий співробітник відділу моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ Інститут економіки та прогнозування НАН України, вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна, email: iryna.lokteva@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3986-5613>

НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ, ДИСКРИМІНАЦІЯ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ТА ВИМІРИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ¹

У статті представлено результати емпіричної ідентифікації окремих вимірів суб'єктності людського капіталу, соціального відторгнення на ринку праці та здійснено перевірку зв'язку між зазначеними явищами. Аналіз здійснено на основі використання результатів соціологічного дослідження “Соціальна нерівність: сприйняття українським суспільством”, проведеного ВГО “Соціологічна асоціація України” за підтримки Міжнародного фонду “Відродження”. Проаналізовано такі прояви соціального відторгнення на ринку праці, як неформальна зайнятість і дискримінація при працевлаштуванні. Крім того, перевірено зв'язок між суб'єктністю людського капіталу (наявністю досвіду/практики навчання на курсах, семінарах, тренінгах протягом останніх трьох років) та визначеними проявами відторгнення на ринку праці. Результати аналізу показали, що чим активнішою є людина у сфері набуття знань, умінь і навичок (людського капіталу), тим меншою мірою вона уразлива до дискримінації при працевлаштуванні та рідше залучена до неформальних трудових відносин.

Ключові слова: суб'єктність людського капіталу, соціальне відторгнення на ринку праці, неформальна зайнятість, дискримінація при працевлаштуванні.

Balakireva O.M., PhD. (Sociology), head of department for monitoring-based research of social and economic transformations, Institute for Economics and Forecasting, Ukrainian National Academy of Sciences, head of the board, Ukrainian Institute for Social Research after Oleksandr Yaremenko, Center “Social Monitoring”, 26, Panasa Myrnoho Str., Kyiv, 01011, email: bon.smc@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0790-7142>,

Lokteva I.I., PhD. (Sociology), scientific fellow, department for monitoring-based research of social and economic transformations, Institute for Economics and Forecasting, Ukrainian National Academy of Sciences, 26, Panasa Myrnoho Str., Kyiv, 01011, email: iryna.lokteva@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3986-5613>

INFORMAL EMPLOYMENT, EMPLOYMENT DISCRIMINATION AND MEASURES OF HUMAN CAPITAL

The article presents the results of the empirical identification of individual observations of the human capital subjectivity, social exclusion in the labor market; and verifies the connection between these phenomena. The analysis is based on the results of sociological study "Social inequality: perception by Ukrainian society" conducted by the All-Ukrainian NGO "Sociological Association of Ukraine"

¹ Стаття підготовлена в межах виконання НДР “Формування суб'єктності людського капіталу, як новітня тенденція економічного розвитку” (шифр 3.1.7.107; виконується за Постановою Бюро відділення економіки НАН України від 12.05.2016 р. № 5, КПКВК 6541030).

© Балакірева О.М., Локтева І.І., 2018

with the support of the International Renaissance Foundation. Authors analyse manifestations of social exclusion in the labor market, such as informal employment and employment discrimination, as well study the link between the subjectivity of human capital (availability of experience in courses, seminars, trainings during the last three years) and definite manifestations of rejection on the labor market. The results of the analysis showed that the more active a person is in acquiring knowledge, skills and abilities (human capitula), to a lesser extent he/she is vulnerable to the employment discrimination and is rarely involved in informal labor relations.

Keywords: *subjectivity of human capital, social exclusion on the labor market, informal employment, employment discrimination.*

Різні форми соціальної нерівності на ринку праці (зокрема, такі як неформальна зайнятість і дискримінація при працевлаштуванні) знижують ефективність функціонування інституту ринку праці, уповільнюють економічний розвиток і зменшують доступ населення до ресурсів і соціальної участі та взаємодії. Неформальна зайнятість дає змогу роботодавцям заощаджувати на виплаті податків і заробітної плати та інших ресурсах і благах, які доступні офіційно працевлаштованим працівникам. Водночас дискримінація при працевлаштуванні не дозволяє повною мірою використовувати потенціал економічно-активного населення та порушує рівновагу ринку праці.

Зазначені явища можуть зумовлювати формування прошарку суспільства, представники якого є соціально відторгненими. Соціальне відторгнення на ринку праці можна розглядати у межах підходу, де його інтерпретують з позицій суспільства як нестачу у певної частки населення доступу до механізмів і засобів соціальної інтеграції. Н. Тихонова зазначила, що ключовим словом при такому підході є концепт дискримінації [1, с. 5].

З одного боку, відсутність офіційного працевлаштування збільшує ризики порушення громадських прав людини. Коли роботодавець відмовляє людині в офіційному працевлаштуванні, він позбавляє її доступу до ресурсів і монополізує соціально-трудова відносини з працівником. Наслідком такого прояву нерівності у сфері зайнятості може бути нічим не обґрунтоване припинення трудових відносин, збільшення тривалості робочого дня, що перевищує встановлені норми, невиплата заробітної плати, відсутність гарантій щодо своєчасного виходу на пенсію та надання належного розміру пенсійного забезпечення, відсутність права на лікарняні, допомогу по безробіттю та інші соціальні гарантії. З іншого боку, внаслідок систематичної дискримінації на ринку праці люди втрачають доступ до ресурсів, соціальних прав, товарів, послуг і не здатні брати участь у діяльності, що доступна для більшої частки населення [2].

Чинником, який пов'язаний з відторгненням на ринку праці, є людський капітал. Низький рівень освіти і кваліфікації та поганий стан здоров'я є найпоширенішими бар'єрами працевлаштування [3, с. 457]. Чисельність людей, які перебувають за межею бідності та мають рівень освіти нижчий ніж базова середня, а також зменшення прямих іноземних інвестицій у відсотках до ВВП (як зниження привабливості людського капіталу) збільшують тіньовий сектор економіки у суспільстві [4, с. 478]. Крім того, результати досліджень демонструють, що професійно-орієнтований людський капітал мінімізує гендерну дискримінацію щодо нерівності в оплаті праці [5, с. 309].

Людський капітал розглядають переважно як сукупність накопичених професійних знань, умінь і навичок, одержаних у процесі освіти та підвищення кваліфікації, які згодом можуть приносити користь (прибуток) своєму власнику [6, с. 25–26]. Проте людський капітал не обмежений виключно формальною освітою та кваліфікацією. Визначений ресурс тісно пов'язаний з людською суб'єктністю, а вона – із свідомістю, почуттями, віруваннями та бажаннями людей [7, с. 857]. Суб'єктність передбачає існування суб'єкта, який наділений владою керувати іншою сутністю – об'єктом [8]. Суб'єктність людського капіталу відображає готовність/ставлення людини до зазначеного ресурсу, вмотивованості його використовувати та практики використання, тобто суб'єкт-об'єктного відношення.

Проте у дослідженнях суб'єктності недостатньо уваги приділено вивченню суб'єктності людського капіталу (у різних її проявах і вимірах) та її зв'язку з різними формами соціального відторгнення на ринку праці, де людський капітал є одним з основних ресурсів. Отже, менш розвинена суб'єктність людського капіталу може бути пов'язана з відторгненням на ринку праці. Можна припустити, що працівник, якому властива розвинена суб'єктність людського капіталу, буде потенційно залучатися до форми зайнятості, що надає більш широкий доступ до благ і соціально-економічних трудових гарантій. Водночас навички та кваліфікація, акумульовані у людському капіталі, знижують ризик дискримінації при працевлаштуванні, оскільки можуть надавати переваги при працевлаштуванні.

Таким чином, ми розглядаємо суб'єктність як здатність до соціальної дії та адекватного усвідомлення навколишньої дійсності й себе у ній, стан активного стратега своєї діяльності, який розрізняє реальні та нав'язувані мотиви. При цьому виміри суб'єктності можуть стосуватися різних сфер активної дії (зокрема, участі у житті громади, волонтерської діяльності, протестної та політичної активності, набуття додаткової освіти). Для реалізації ідеї цієї статті ми розглянемо прояви суб'єктності людського капіталу через участь у різних формах навчання для набуття нових знань і навичок.

Мета статті – виміряти суб'єктність людського капіталу та перевірити її зв'язок з проявами соціального відторгнення на ринку праці, а також оцінити різні аспекти неформальної зайнятості та дискримінації при працевлаштуванні в українському суспільстві на основі даних репрезентативного опитування населення України.

Емпіричною базою дослідження є результати соціологічного дослідження “Соціальна нерівність: сприйняття українським суспільством”. Опитування проведено в першій декаді вересня 2017 р. в 24-х областях України та м. Київ. Всього опитано 2046 респондентів віком від 18 років і старші. Дослідження проведено ВГО “Соціологічна асоціація України” за підтримки Міжнародного фонду “Відродження”.

Для аналізу зв'язків між суб'єктністю людського капіталу, залученням до неформальної зайнятості та дискримінації при працевлаштуванні розраховано агрегований показник “Суб'єктність людського капіталу”. Суб'єктність людського капіталу вимірюється як наявність досвіду/практики навчання, обчислений на основі індикаторів: “На яких із зазначених курсах, семінарах, тренінгах Ви навчалися протягом останніх трьох років”, де значення “1” – “розвинена суб'єктність людського капіталу” присвоє-

не респондентам, які проходили навчання протягом останніх трьох років хоча б у межах одного виду курсів, семінарів, тренінгів, а значення “0” – тим, хто обрав відповідь – “Ні” у кожній із запропонованих альтернатив.

Для аналізу зв'язків між суб'єктивністю людського капіталу та дискримінацією при працевлаштуванні обчислено агрегований бінарний показник “Дискримінація при працевлаштуванні” на основі індикатора: “Чи траплялись випадки, коли Вам відмовляли у працевлаштуванні через...”², де значення “1” – “наявність досвіду дискримінації при працевлаштуванні” ідентифікує опитаних, які мають досвід відмов при працевлаштуванні у зв'язку хоча б з однією із запропонованих причин, а значення “0” – тим, хто обрав відповідь “Ні” відносно кожної із перерахованих чинників дискримінації при працевлаштуванні.

Результати дослідження демонструють, що п'ята частка серед усіх респондентів, які працюють, працевлаштована на підставі усної домовленості – без офіційного оформлення трудових відносин (21,0%). Отже, приблизно кожен п'ятий респондент має нерівні шанси та можливості у доступі до благ, які розподіляє ринок праці (рис. 1).

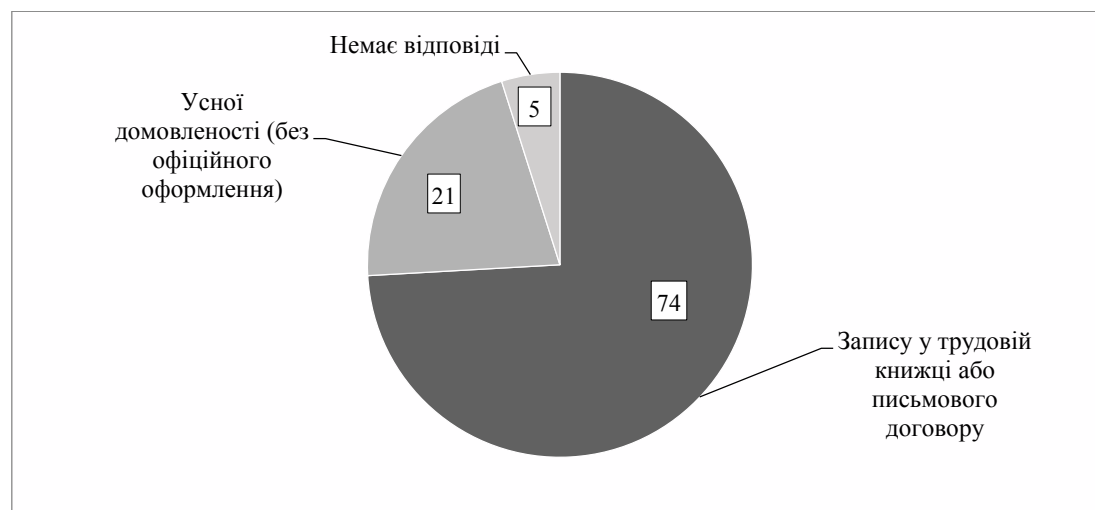


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання “Ви працевлаштовані на підставі?”, N=1103 (серед тих, хто працює, має роботу, зайнятий/а), %

Результати опитування показали, що страх безробіття властивий саме тим, хто працевлаштований на підставі усної домовленості. Серед зайнятих без офіційного працевлаштування частка тих, хто відчуває загрозу втратити своє основне робоче міс-

² Респонденти мали можливість зазначити наявність досвіду дискримінації при працевлаштуванні внаслідок таких причин: 1. Ваша стать. 2. Ваш вік. 3. Мова, якою розмовляєте. 4. Ваша зовнішність. 5. Ваша національність. 6. Ваші політичні погляди. 7. Статус переселенця (з території проведення АТО, АР Крим). 8. Ваші релігійні або атеїстичні погляди. 9. Ваш сімейний стан. 10. Ваша сексуальна орієнтація. 11. Ваш стан здоров'я. 12. Недостатній рівень володіння навичками користування комп'ютером, Інтернетом, офісною технікою тощо.

це у найближчі три місяці (17,7%), майже у чотири рази є більшою, ніж серед опитаних зайнятих офіційно (3,7%) (рис. 2).

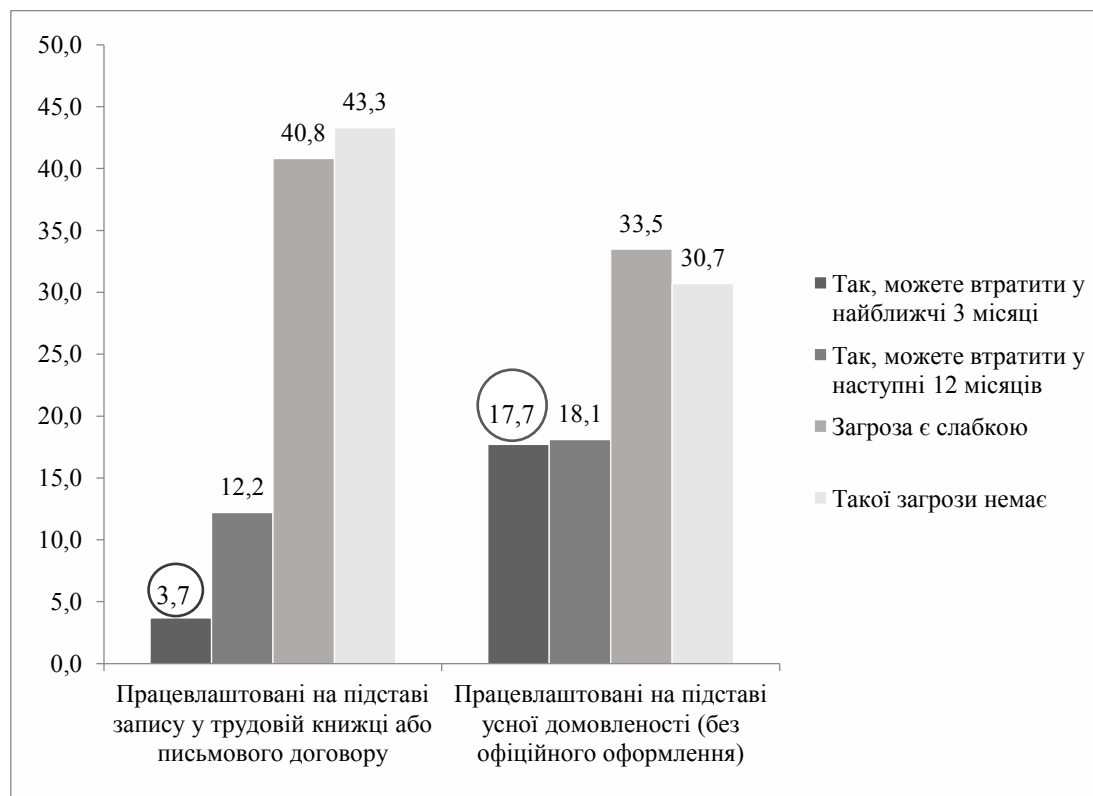


Рис. 2. Страх втратити роботу (безробіття) серед працевлаштованих, N=950 (серед тих, хто працює, має роботу, зайнятий/а), %

Для визначення релевантних напрямів політики, яка мінімізує поширеність неофіційного оформлення трудових відносин, актуальним є визначення характеристик групи неофіційно працевлаштованих.

Реконструкцію соціально-демографічного портрету неофіційно працевлаштованих здійснено на підвибірці респондентів, які підтвердили неофіційний статус трудових відносин. Визначений прояв нерівності в сфері зайнятості розглянуто залежно від таких параметрів: а) тип населеного пункту; б) вік; в) стать; г) рівень освіти; д) соціальний клас; е) галузева приналежність респондента.

Структура неофіційного працевлаштування має такий профіль: п'ята частка опитаних працює на себе (18,4%), переважна більшість працює за наймом у приватному секторі (77,5%) і тільки двадцята частка зайнята у державному секторі (4,2%). Отже, основним каналом відтворення нерівності на ринку праці є приватний сектор (рис. 3).

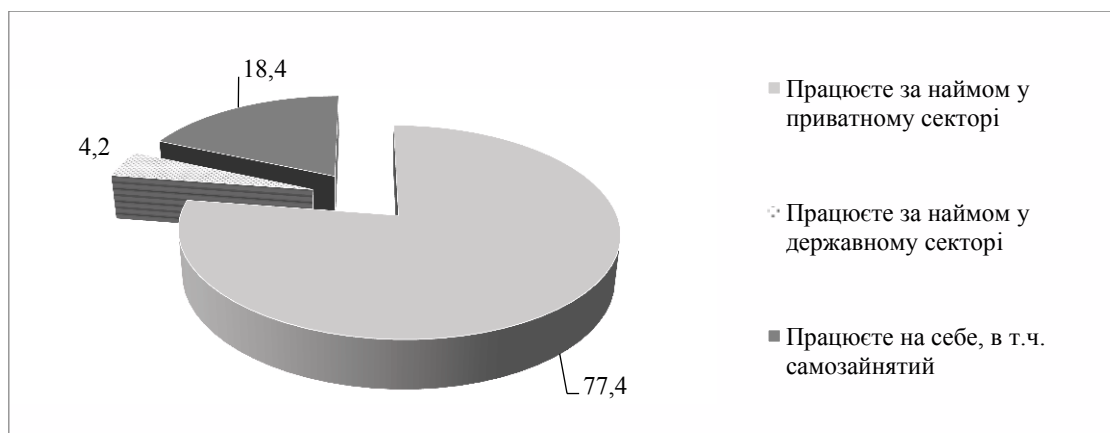


Рис. 3. Структура неофіційного працевлаштування за видом зайнятості: розподіл відповідей на запитання: “Вид зайнятості”, N=232, %

Середній вік неофіційно працевлаштованої людини становить 38 років. Питома вага респондентів, які працевлаштовані неофіційно, є найбільшою у групі молодого, економічно-активного населення віком від 18 до 25 років (33,0%). Представники інших вікових груп меншою мірою залучені у неформальний сектор економіки (рис. 4).

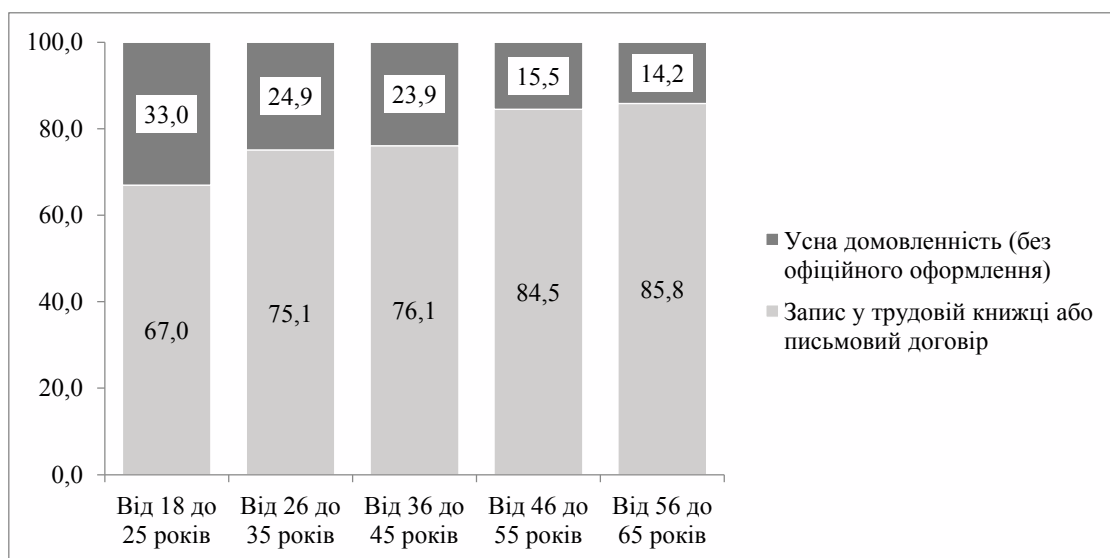


Рис. 4. Характер трудових відносин серед різних вікових груп, N= 1040, %

За результатами аналізу поширеності неформальної зайнятості у вимірі статі виявлено, що серед чоловіків питома вага працевлаштованих неофіційно становить майже третину (27,6%); серед жінок – майже у два рази менше (рис. 5). Отримані оцінки демонструють збереження виявленої раніше тенденції до орієнтованості жіночої частки населення на залучення до більш захищених форм зайнятості [9; 10; 11].

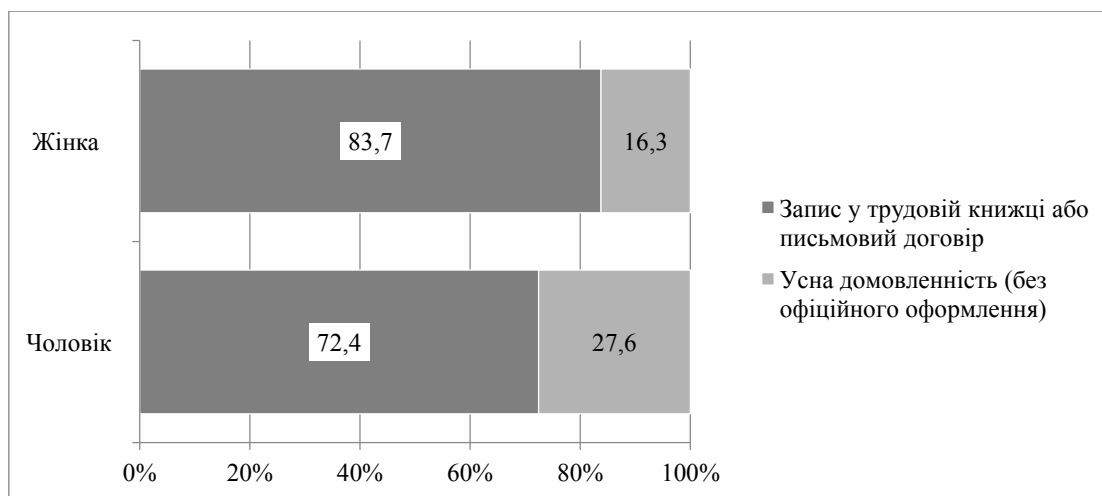


Рис. 5. Оформлення трудових відносин серед працюючих чоловіків і жінок, N= 1040, %

Не виявлено значущих відмінностей у розподілі неофіційно працевлаштованих залежно від типу населеного пункту. Понад третину таких респондентів проживає у містах (36,7%), ще більше ніж третина – в обласних центрах (34,9%), менше ніж третина – у селах (28,4%). Водночас аналіз характеру оформлення трудових відносин дозволяє зробити висновок, що форма усної домовленості є більш поширеною серед працюючих, які мешкають в обласних центрах та сільській місцевості, де ця частка сягає майже 24%. Серед мешканців інших міст (крім обласних центрів) кожен п'ятий (20%) назвав таку форму працевлаштування (рис. 6).

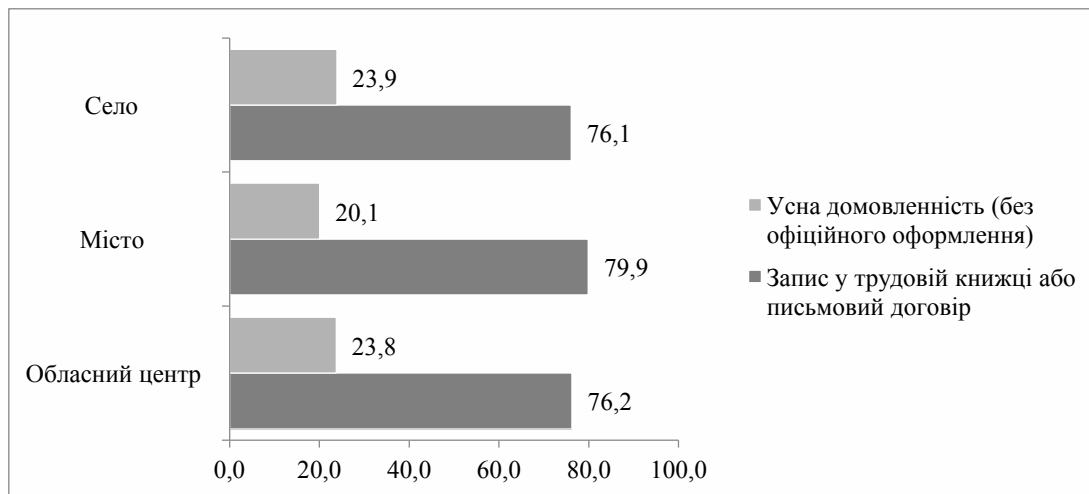


Рис. 6. Характер трудових відносин серед працюючих за типом населеного пункту, N= 1040, %

Згідно з аналізом, питома вага неофіційно працевлаштованих є найбільшою серед респондентів, які мають повну загальну середню освіту (36,0%); серед тих, хто має повну вищу освіту або вчений ступінь – майже у три рази меншою (13,5%) (рис. 7).

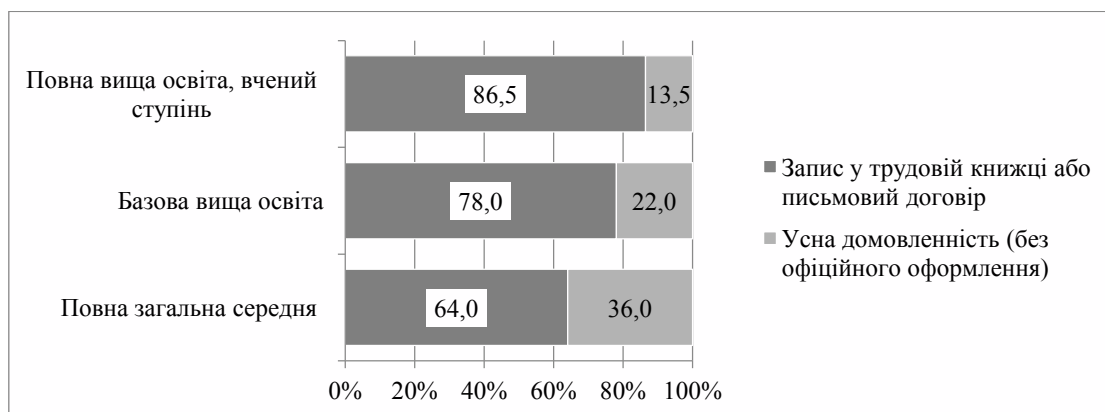


Рис. 7. Характер трудових відносин серед працюючих за рівнем освіти, N= 1040, %

Виявлено відмінності у рівні залучення до сфери неформальної зайнятості серед представників різних соціальних класів. Група працевлаштованих неофіційно є найчисельнішою серед некваліфікованих робітників (41,4%). У групі підприємців питома вага тих, хто зайнятий у неформальному секторі, становить понад третину (34,9%). Серед кваліфікованих робітників питома вага респондентів, які не уклали трудовий договір, складає майже четверту частку (24,4%) (рис. 8).



Рис. 8. Зв'язок між характером трудових відносин і приналежністю респондента до соціального класу, N= 1040, %

Найпоширенішою тіньова зайнятість є серед тих, хто залучений у сферу будівництва. На момент опитування майже половина респондентів, яка була залучена до сфери будівництва, офіційно не оформлювала трудові відносини (58,3%). Серед тих, хто працював у сфері торгівлі, таких більше ніж п'ята частка (23,7%). Так само серед працюючих у сферах надання різних послуг (транспорт і зв'язок, готелі, ресторани) (22,2%), а також у сільському господарстві (19,7%) питома вага тих, хто не укладав трудових договорів, становить майже п'яту частку (рис. 9).

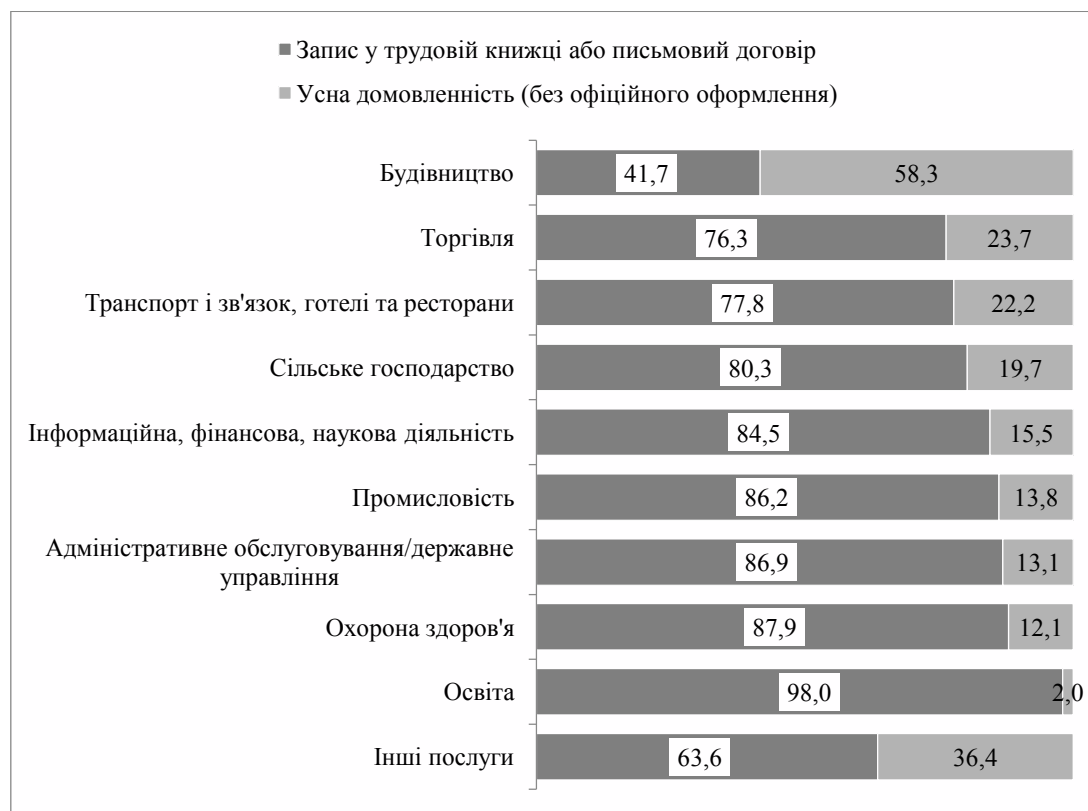


Рис. 9. Характер працевлаштування у розрізі галузевої приналежності респондента, N= 1040, %

Водночас питома вага включених у неформальну зайнятість не перевищує п'яту частку у групах опитаних, які представляють такі сфери: а) інформаційна, фінансова, наукова діяльність (15,5%); б) промисловість (13,8%); в) адміністративне обслуговування, державне управління (13,1%); г) охорона здоров'я (12,1%). Серед включених у сектор освіти, кількість тих, хто не оформлював трудові відносини офіційно, є найменш чисельною (2,0%) (рис. 9).

Інший вимір відторгнення на ринку праці – наявність досвіду дискримінації при працевлаштуванні. У межах зазначеного прояву нерівності у сфері зайнятості проведено аналіз дискримінації серед усіх опитаних респондентів.

Серед усіх опитаних кожен п'ятий респондент повідомив про те, що йому відмовляли у працевлаштуванні через його вік (23,0%) (рис. 10). Отримана оцінка свідчить про стійкість фактора вікової дискримінації при працевлаштуванні. У 2011 р. результати дослідження "Масштаби трудової дискримінації людей старшого віку (на прикладі Харківської області)" показали, що кожна третя економічно-активна людина віком 45–59 років стикалася з дискримінацією при працевлаштуванні [12].

Другою за частотою згадування причиною відмов у працевлаштуванні є недостатній рівень володіння навичками користування комп'ютером, Інтернетом, офісною технікою тощо. Майже кожен десятий опитаний визначив зазначену причину (8,9%). Третьою та четвертою з найбільш згадуваних причин, що, за словами респондентів, пов'язані з відмовами при влаштуванні на роботу, є стан здоров'я (6,9%) та стать опитаних (5,9%) (рис. 10).

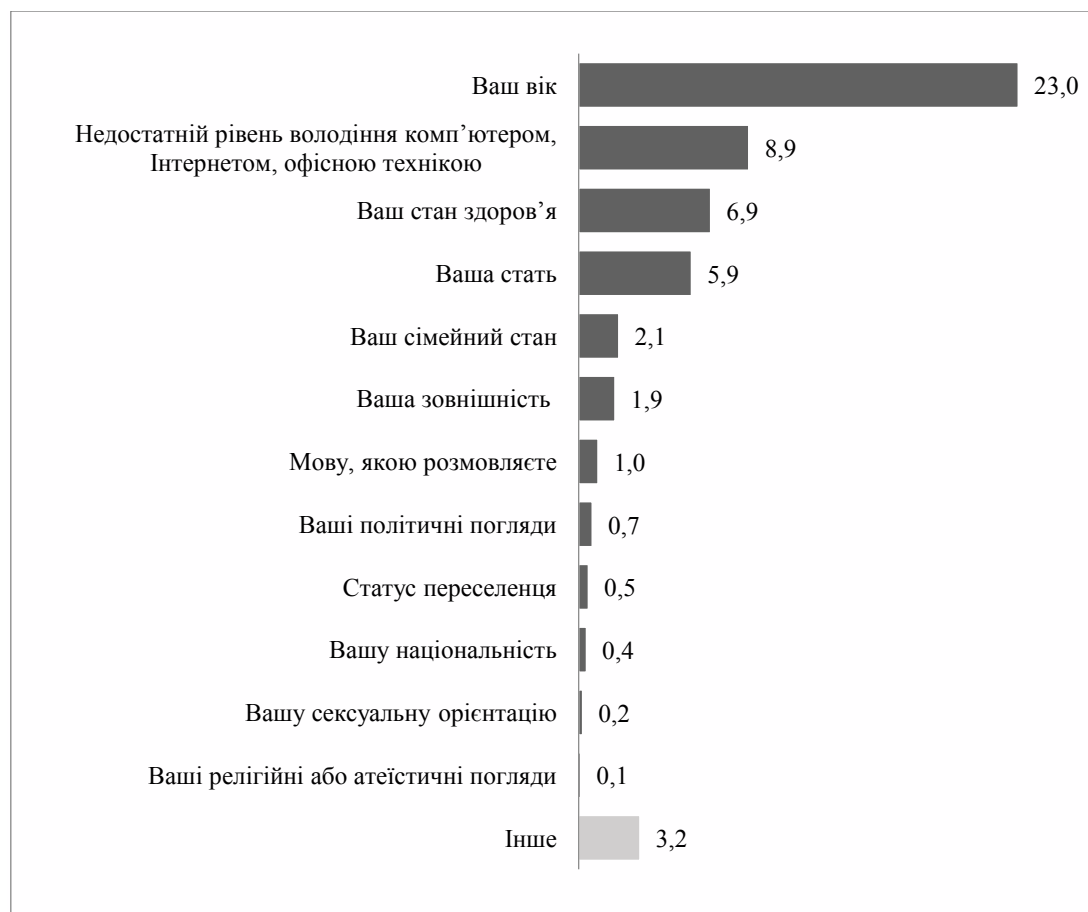


Рис. 10. Розподіл відповідей на запитання "Чи траплялись випадки, коли Вам відмовляли у працевлаштуванні через...", N=2046, %

Серед групи економічно-активного населення у віці 18–25 років питома вага тих, хто повідомив про досвід дискримінації при працевлаштуванні, становить майже третину (28,9%). Крім того, про дискримінацію при працевлаштуванні зазначали респонденти передпенсійного (46–55 років – 33,4%) та пенсійного віку (56–65 років – 33,6%) віку. За результатами аналізу, меншою мірою про вікову дискримінацію при працевлаштуванні повідомляли люди віком 26–35 років (13,5%) та 36–45 років (16,2%) (рис. 11).

Досвід дискримінації при працевлаштуванні через недостатній рівень володіння навичками користування комп'ютером, Інтернетом або офісною технікою зростає з віком. Питома вага тих, хто повідомив про випадки дискримінації при працевлаштуванні через брак зазначених навичок, є найбільшою у віковій групі 56–65 років (15,0%), а найменшою – серед молодих людей віком 18–25 років (7,2%) (рис. 12).

У цілому представники старших і молодшої вікової груп можуть стикатися з дискримінацією при працевлаштуванні через потенційну необхідність їх додаткового навчання та підвищення кваліфікації або перекваліфікації. Проте напрям посилення компонента людського капіталу у відповідних вікових групах відрізняється. Люди старшого віку можуть не мати достатніх знань у сфері інформаційних технологій (користування офісною технікою, комп'ютером, Інтернетом), тоді як молодим людям бракує вмінь і навичок, пов'язаних з практичним досвідом роботи.



Рис. 11. Рівень відмов через вік у працевлаштуванні серед різних вікових груп, N 2046, %

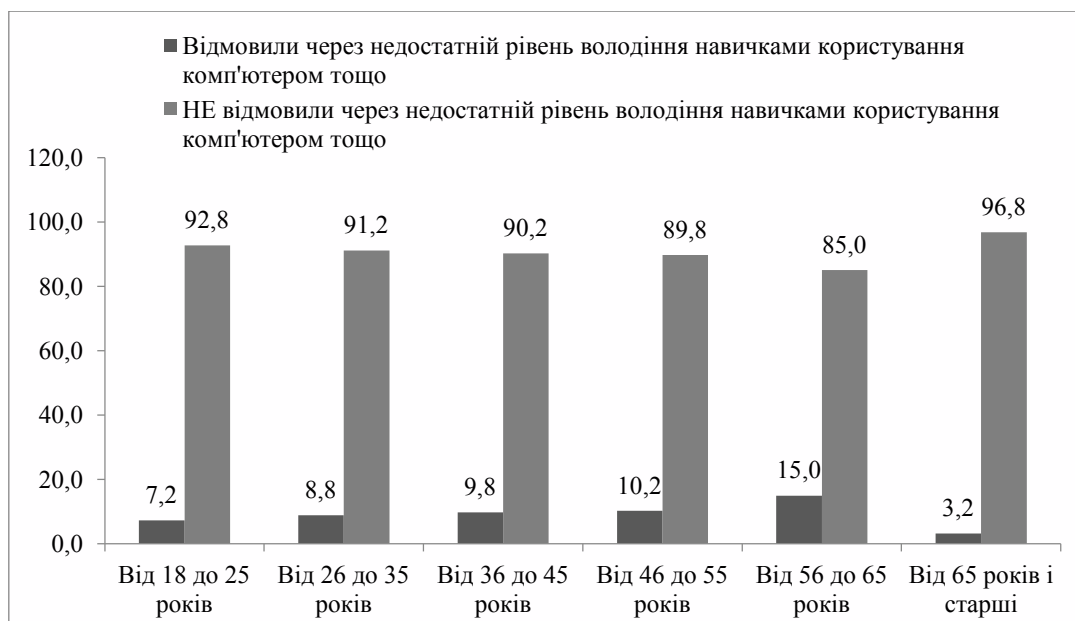


Рис. 12. Рівень відмов у працевлаштуванні через недостатній рівень володіння навичками користування комп'ютером, Інтернетом або офісною технікою серед різних вікових груп, N 2046, %

Серед жінок питома вага опитаних, які повідомили про досвід дискримінації при працевлаштуванні через вік становить чверть (24,0%). У групі чоловіків кількість тих, хто підтвердив наявність досвіду вікової дискримінації при працевлаштуванні, складає п'яту частку (20,6%) (рис. 13).

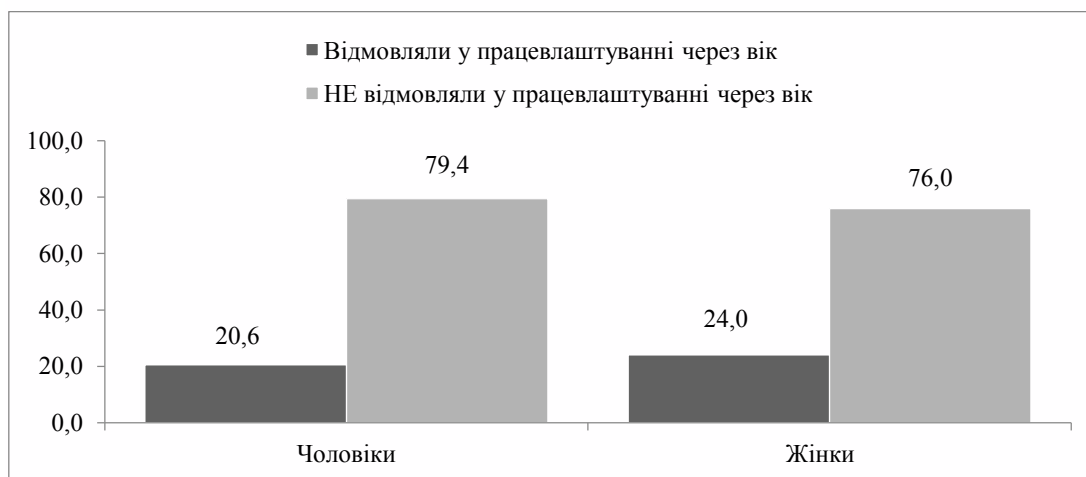


Рис. 13. Рівень відмов через вік у працевлаштуванні чоловікам і жінкам, N 2046, %

Кожен десятий респондент у вікових групах 46–55 років і 56–65 років стикався з дискримінацією у сфері праці через стан здоров'я (рис. 14).

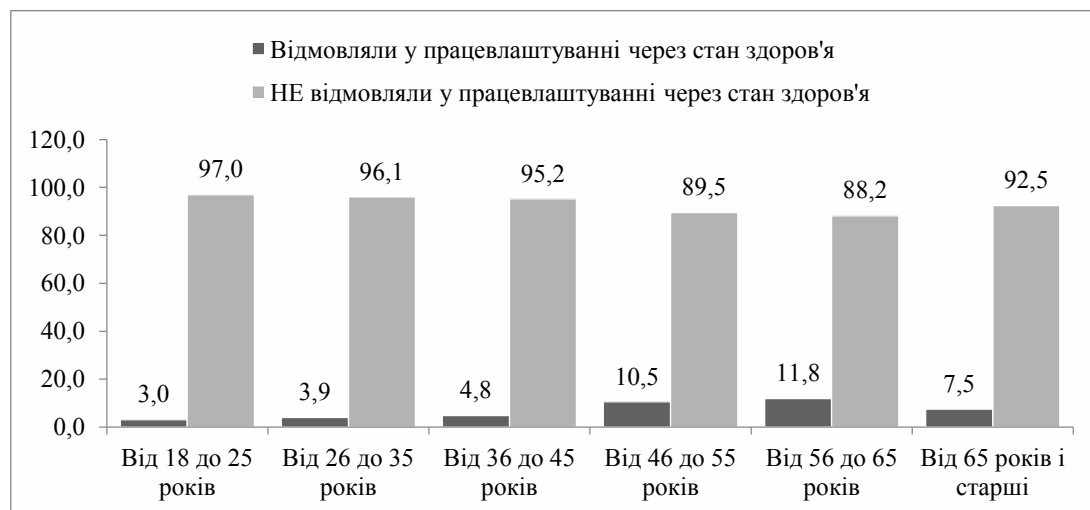


Рис. 14. Рівень відмов у працевлаштуванні через стан здоров'я серед різних вікових груп, N 2046, %

Десята частка опитаних, які оцінили свій стан здоров'я як "дуже поганий", повідомила про наявність досвіду дискримінації при працевлаштуванні через стан здоров'я. Серед респондентів, які оцінили свій стан здоров'я як "поганий", майже кожен п'ятий повідомив, що йому відмовляли при працевлаштуванні через стан здоров'я (17,0%) (рис. 15).



Рис. 15. Зв'язок суб'єктивної оцінки стану здоров'я з рівнем відмов у працевлаштуванні через стан здоров'я, N 2046, %

Про відмову у працевлаштуванні через вік зазначили 5,7% респондентів. Серед опитаних чоловіків 2,4% повідомили про досвід дискримінації при працевлаштуванні, яка була спричинена статевою приналежністю. Серед жінок частка тих, хто відповів, що їм відмовляли у працевлаштуванні через стать, є більшою – 8,5% (рис. 16). Крім того, важливо зауважити, що про відмову у працевлаштуванні частіше зазначали молоді респонденти віком 18–29 років – 7,4% (4,2% серед чоловіків і 10,7% серед жінок цієї вікової групи).

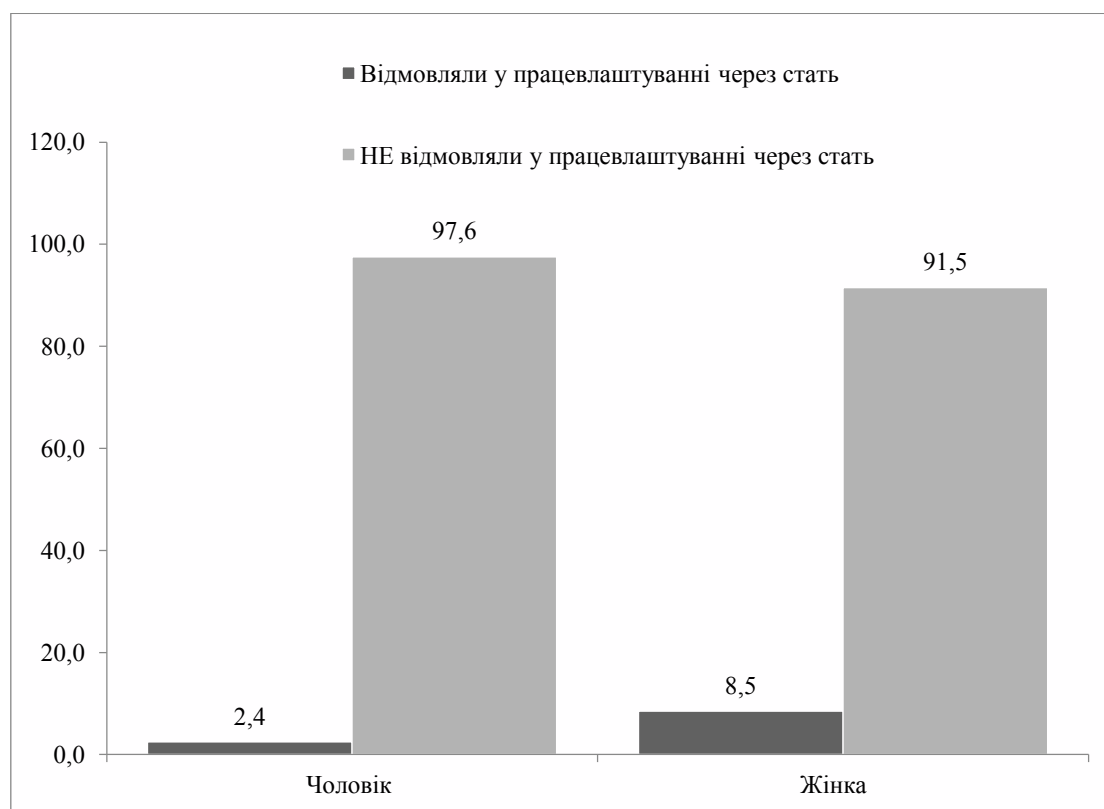


Рис. 16. Рівень відмов у працевлаштуванні через стать серед працюючих чоловіків і жінок, N 2046, %

Результати оцінки зв'язку між показниками "Суб'єктність людського капіталу" та різними видами зайнятості показали, що серед респондентів, яким властивий вищий рівень розвиненості людського капіталу, трохи більше десятої частки (13,3%) працевлаштована на основі усної домовленості без офіційного оформлення. Водночас серед тих, хто характеризується низьким рівнем суб'єктності людського капіталу, у два рази більше тих, хто офіційно не оформлював трудові відносини (рис. 17). Отже, розвиненість людського капіталу, принаймні у вимірі освіти, пов'язана з практикою офіційного працевлаштування.

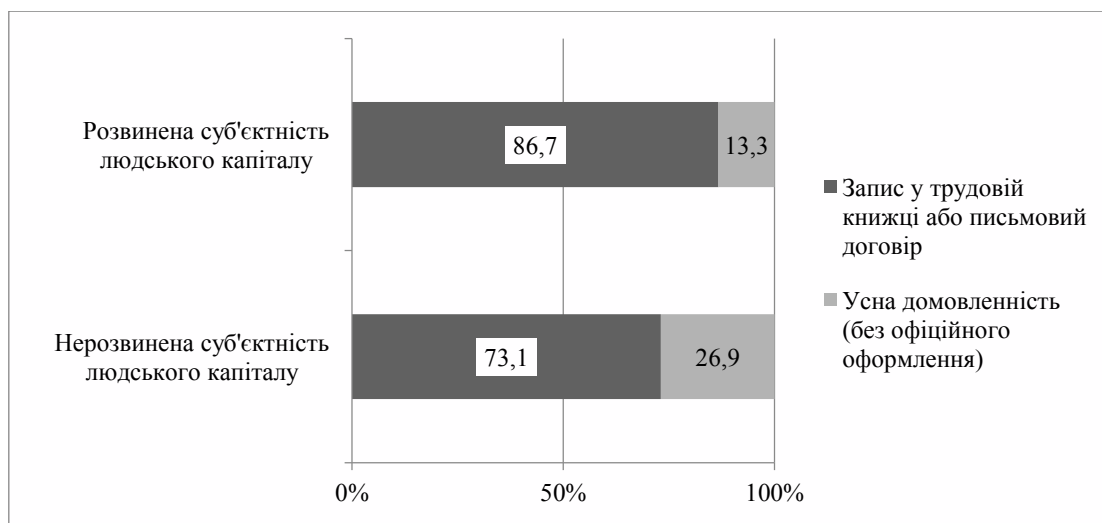


Рис. 17. Зв'язок між суб'єктністю людського капіталу у вимірі освіти та залученням до неформальної зайнятості (серед тих, хто працює), N= 1041, %

Виявлено статистично значущі відмінності у поширеності досвіду дискримінації при працевлаштуванні у групах опитаних, які мають розвинену суб'єктність людського капіталу у вимірі освіти та тих, кому розвиток суб'єктності людського капіталу не характерний. Крім того, отримані результати аналізу демонструють, що респонденти, які мають нерозвинену суб'єктність людського капіталу, частіше, ніж респонденти, які мають розвинену суб'єктність людського капіталу, зазнавали дискримінації у сфері праці внаслідок різних причин (рис. 18).

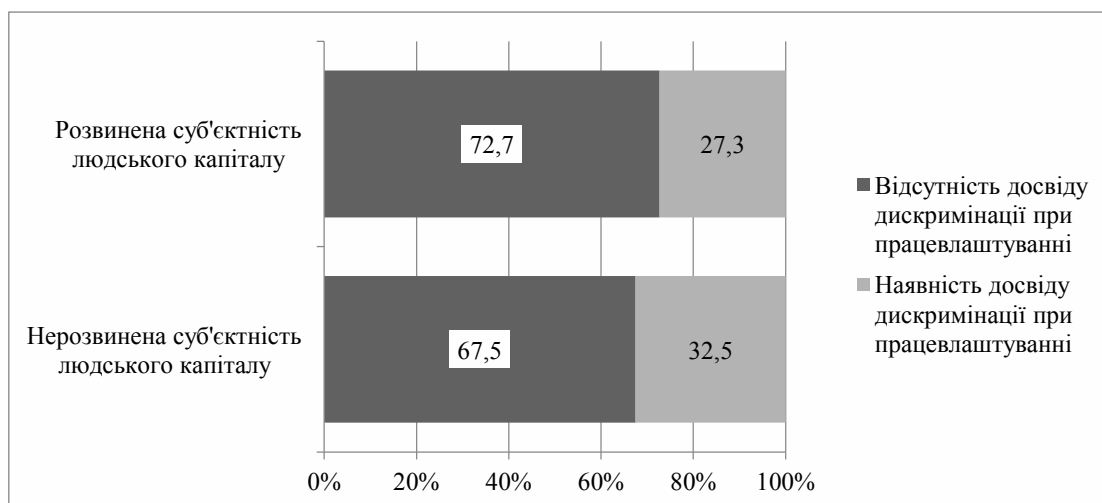


Рис. 18. Зв'язок між суб'єктністю людського капіталу у вимірі освіти та наявністю досвіду дискримінації при працевлаштуванні, N = 2046, %

Висновки. П'ята частка опитаних, які працюють, працевлаштовані неофіційно, – тобто неформальний сектор економіки залишається каналом забезпечення та створення робочих місць в українському суспільстві. Неофіційно працевлаштовані схильні більшою мірою відчувати загрозу втрати робочого місця порівняно з тими, хто залучений до трудових відносин на основі офіційного договору.

Аналіз портрету респондентів, залучених у неформальну зайнятість, показав, що переважно такі працівники: а) зайняті у приватному секторі; б) належить до групи молоді віком 18–25 років; в) у більшості випадків є чоловіками; г) мають повну загальну середню освіту; д) належать до групи некваліфікованих і кваліфікованих робітників або підприємців; е) працюють у сфері будівництва, торгівлі та послуг.

Найпоширенішою формою дискримінації при працевлаштуванні є вікова дискримінація. Найчастіше про дискримінацію за віком повідомляють молоді люди у віці 18–25 років, а також представники старших вікових груп у віці 46–55 років та 56–65 років.

Одна з найбільш згадуваних причин дискримінації при працевлаштуванні пов'язана з недостатністю людського капіталу у формі знань і навичок щодо користування комп'ютерною технікою та інформаційно-комунікаційними технологіями (ІКТ). Найчастіше про досвід визначеної причини дискримінації при працевлаштуванні повідомляють респонденти у віці 46–55 років та 56–65 років.

Серед причин дискримінації респонденти переважно згадували про дискримінацію при працевлаштуванні за станом здоров'я. Найбільшою мірою з відмовами при наймі стикаються ті, хто оцінює свій стан здоров'я як "Дуже поганий" або "Поганий".

Аналіз показав, що чим активнішою є людина у сфері набуття знань, умінь і навичок (людського капіталу), тим меншою мірою вона уразлива до дискримінації при працевлаштуванні та рідше залучена до неформальних трудових відносин.

Можемо зробити висновок, що участь населення в процесі навчання впродовж життя є ефективним способом продукування носіїв персоніфікованого людського капіталу, спроможних виявляти власну суб'єктність в основних економічних, соціальних і політичних аспектах буття, що в сучасному світі значною мірою зумовлює соціально-економічний розвиток країн. Важливість цієї діяльності зумовила включення окремої цілі – “Забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх” – у перелік глобальних Цілей сталого розвитку. В українських політичних документах проблема отримання додаткової освіти протягом життя відображена значно вужче у вигляді одного із завдань Цілей сталого розвитку: “збільшити поширеність серед населення знань і навичок, необхідних для отримання гідної роботи та підприємницької діяльності”. Як свідчать результати досліджень, обсяги включення населення у додаткові форми навчання в Україні не відповідають вимогам економіки знань, відстають від процесу стрімкого технологічного розвитку та відповідних показників більшості європейських країн.

Список використаних джерел

1. Тихонова Н.Е. Социальная эксклюзия в российском обществе. *Общественные науки и современность*. 2002. № 6. С. 5–17.
2. Levitas R., Pantazis C., Fahmy E., Gordon D., Lloyd E., Patsios D. The multi-dimensional analysis of social exclusion. 2007. 246 p. URL: <http://www.bristol.ac.uk/poverty/downloads/socialexclusion/multidimensional.pdf>
3. Hong P.Y.P., Pandey S. Differential Effects of Human Capital on the Poor and Near-Poor: Evidence of Social Exclusion. *Journal of Poverty*. 2008. Vol. 12. Issue 4. P. 456–480. DOI: <https://doi.org/10.1080/10875540802350138>
4. Čiutienė R., Meilienė E., Savanevičienė A., Vaitkevičius S. Interdependence between human capital and the power of a shadow economy: Lithuanian case study. *Technological and Economic Development of Economy*. 2015. Vol. 21. No. 3. P. 460–482. DOI: <https://doi.org/10.3846/20294913.2015.1017864>
5. Melamed T. Barriers to Women's Career Success: Human Capital, Career Choices, Structural Determinants, or Simply Sex Discrimination. *Applied psychology*. 1995. Vol. 44. Issue 4. P. 295-314. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01082.x>
6. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 4. С. 20–32.
7. Cf. Robert C. Solomon. Subjectivity. *Oxford Companion to Philosophy* / Ted Honderich (ed.). Oxford: Oxford University Press, 2005. P. 900.
8. Allen Amy. Power, Subjectivity, and Agency: Between Arendt and Foucault. *International Journal of Philosophical Studies*. 2002. Vol. 10 (2). P. 131–149. DOI: <https://doi.org/10.1080/09672550210121432>
9. Лібанова Е., Цимбал О., Лісогор Л., Марченко І., Ярош О. Перехід на ринок праці молоді України. Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. Женева: МОП, 2014.
10. Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні / Національний інститут стратегічних досліджень. URL: files/tinyova_zaynatist-71558.pdf
11. Напруженість на ринку праці України: чинники, соціальні наслідки та шляхи подолання / Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/2248/>
12. Будник А.Ю., Колоколова М.О., Щербань С.В. Трудова дискримінація людей старшого віку: результати соціологічного дослідження. Харків: ХІСД, 2011. 64 с.

Отримано 03.12.18

References

1. Tikhonova, N.E. (2002). Social exclusion in Russian society. *Obshchestvennye nauki i sovremennost – Social Sciences and Contemporary World*, 6, 5-17 [in Russian]
2. Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E., Patsios, D. (2007). The multi-dimensional analysis of social exclusion. URL: <http://www.bristol.ac.uk/poverty/downloads/socialexclusion/multidimensional.pdf>
3. Hong, P.Y.P., Pandey, S. (2008). Differential Effects of Human Capital on the Poor and Near-Poor: Evidence of Social Exclusion. *Journal of Poverty*, 12, 4, 456-480. DOI: <https://doi.org/10.1080/10875540802350138>
4. Čiutienė, R., Meilienė, E., Savanevičienė, A., Vaitkevičius, S. (2015). Interdependence between human capital and the power of a shadow economy: Lithuanian case study. *Technological and Economic Development of Economy*, 21, 3, 460-482. DOI: <https://doi.org/10.3846/20294913.2015.1017864>
5. Melamed, T. (1995). Barriers to Women's Career Success: Human Capital, Career Choices, Structural Determinants, or Simply Sex Discrimination. *Applied psychology*, 44, 4, 295-314. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01082.x>

6. Radaev, V.V. (2002). Term of Capital, Forms of Capitals and their Conversion. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya – Journal of Economic Sociology*, 3, 4, 20-32 [in Russian]
7. Cf. Robert, C. Solomon. (2005). Subjectivity. In Ted Honderich (Ed.), *Oxford Companion to Philosophy*. Oxford: Oxford University Press.
8. Allen, Amy. (2002). Power, Subjectivity, and Agency: Between Arendt and Foucault. *International Journal of Philosophical Studies*, 10 (2), 131-149. DOI: <https://doi.org/10.1080/09672550210121432>
9. Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L., Marchenko, I., Iarosh, O. (2014). The transition to the labor market of Ukrainian youth. International Labor Office, Youth Employment Program, Employment Policy Department. Geneva: ILO [in Ukrainian]
10. Distribution risks and ways to minimize shadow employment in Ukraine. The National Institute for Strategic Studies. URL: files/tinyova_zaynatist-71558.pdf [in Ukrainian]
11. Tensions on the Ukrainian labor market: factors, social consequences and ways to overcome. The National Institute for Strategic Studies. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/2248/> [in Ukrainian]
12. Budnyk, A.Y., Kolokolova, M.O., Shcherban, S.V. (2011). Labor discrimination against elderly: results of the sociological study. Kharkiv: Kharkiv Institute for Social Researches [in Ukrainian]

Received on 03.12.18