

ІНКЛЮЗИВНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ У ПРОЕКТНО - ОРІЄНТОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Ширяєва Н. Ю. к. т. н., доцент

Одеська державна академія будівництва та архітектури

Мунтян О. В.

студентка освітньої програми «Менеджмент»

Одеська державна академія будівництва та архітектури

Ключнік О. В.

студент освітньої програми «Менеджмент і адміністрування»

Одеська державна академія будівництва та архітектури

Анотація. Наведено огляд тенденцій проектного менеджменту у сфері працевлаштування та трудової адаптації працівників з обмеженими можливостями. Представлені проміжні результати досліджень щодо інклюзивного працевлаштування у проектно-орієнтованих підприємствах будівельної галузі.

Ключові слова: інклюзія, проектний менеджмент, працевлаштування.

Вступ. Працевлаштування та трудова адаптація людей, що мають фізіологічні порушення здоров'я, є актуальним та важливим питанням, адже, відповідно до статистики, відсоток населення з фізичними або ментальними порушеннями зростає, у тому числі молодого віку.

Хоча в Україні уже прийнято закон про інклюзивну освіту і він перебуває у стані розквіту, сфера працевлаштування вимагає неабиякого вдосконалення, адже більшість вітчизняних роботодавців керуючись стереотипами, досі не наважуються приймати на роботу таких людей.

Термін інклюзія передбачає надання соціального захисту людям з фізичними порушеннями. Він передбачає застосування рішень, які допоможуть людині з інвалідністю рівноправно приймати участь в суспільному житті. Адже, право на працю є одним з самих основних прав людини, визнаних не

тільки міжнародними актами, а й чинним вітчизняним законодавством. І це право повинно поширюватись й на осіб, які мають інвалідність [1].

Звичайно, що при працевлаштуванні людини з інвалідністю та виконання нею своїх робочих обов'язків, виникає низка перешкод перед роботодавцем. Але це більш залежить від ставлення самого керівника на підприємстві. Тому що не існує таких перешкод, які не можливо було б виконати. Серед людей з інвалідністю існує чимало висококваліфікованих професіоналів в сфері управління, проектування, ІТ-технологій та особливо в будівництві.

У зв'язку з тим, що людям з обмеженими можливостями трудової дієспроможності складніше влаштуватись на роботу, вони відповідальніше виконують свої обов'язки. Навіть не завжди обов'язково спеціально облаштовувати робоче місце, інколи достатньо перерозподілити функції чи змінити графік робочого дня.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі розвитку спеціального закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [2], відповідно до якого таким особам забезпечується право працювати на підприємствах і в установах, а також займатися підприємницькою діяльністю, актуальність даних наукових досліджень є неабияк важливою та конструктивною.

Так як галузь будівництва в Україні зростає та завжди є затребуваною сферою для працевлаштування, було розроблено проект саме для будівельного проекту - орієнтованого підприємства «Алькабір – Строй», яке займається будівництвом житлових та нежитлових будівель в Одеській області.

Опираючись не тільки на міжнародний, а й на вітчизняний досвід можливо запроектувати інклюзивне працевлаштування в діяльності будівельного проекту - орієнтованого підприємства «Алькабір – Строй». Для цього необхідно не тільки бажання, а й можливості, керівництва будівельної компанії надати належні умови праці для людей з інвалідністю; знайти порозуміння з підлеглими відносно цього питання, так як це дуже важливо, наскільки колектив готовий до змін та соціального рівності у робочому процесі.

На проектно - орієнтованому підприємстві «Алькабір-Строй» працевлаштовано 100-150 осіб, в залежності від сезону. Згідно Конвенції МОТ №159 2003 України, роботодавці, у діяльності яких задіяно більше 25 осіб, повинні мати в штаті 4% людей з фізіологічними або ментальними відхиленнями від загальної кількості робітників (для «Алькабір – Строй» 4-6 чол.). В ході магістерських досліджень здійснено опитування працівників даного підприємства. Метою було визначити ставлення колективу до людей з відхиленнями, та чи могли би вони разом працювати та допомагати таким людям. Аналіз показав, що 78,6% працівників підтримують ідею того, аби їх підприємство «Алькабір – Строй» допомагало працевлаштуватись людям з фізіологічними відхиленнями, і кожен погодився допомагати та підтримувати колегу з вадами зору, слуху та іншими.

Працівники проектно - орієнтованого підприємства «Алькабір – Строй», виразили підтримку щодо допомоги людям з інвалідністю, але щоб їхня робота та обов'язки не переплітались і не залежали один від одного – 18,1%. Робітники, що категорично проти того, аби підприємство наймало людей з вадами – 3,3%, так як вони вважають, що інклюзивне працевлаштування не є ефективним для їх підприємства.

Опираючись на досвід іноземних країн, що мають високий рівень розвитку працевлаштування осіб з інвалідністю, на проектно - орієнтованому підприємству «Алькабір – Строй» пропонується запроєктувати види робіт з полегшеним режимом праці та відповідності професії до здоров'я людини (у Великобританії, наприклад, за допомогою цієї системи рівень зайнятості сягає 40%); створювати умови працевлаштування вдома (ведення бази клієнтів та спілкування з ними, створення будівельних проектів, робота із звітами); сформувати корпоративну інклюзивну культуру щодо працюючих людей з обмеженими можливостями трудової дієспроможності.

Висновки. Звичайно, існує невеликий ризик того, що більшість працівників у реальності не зможуть співпрацювати з особливими людьми та дотримуватись правил інклюзії. Також неможливо бути впевненими в тому що,

дійсно людина з відхиленнями зможе спрацюватись з колективом чи бути ефективним. Тому, все залежить від керівництва. Труднощі у працевлаштуванні людини з інвалідністю зумовлені, зокрема, побоюванням роботодавців щодо того, як стан здоров'я працівника позначиться на виконанні службових обов'язків. Проте в багатьох випадках працівники без статусу інваліда також створюють роботодавцю проблеми, іноді й більші.

Керівництву проектно - орієнтованих підприємств будівельної галузі необхідно примати на роботу фахівців з відхиленнями, забезпечуючи необхідні умови для робочого процесу, при цьому не виділяючи такий контингент працівників серед інших, тобто реалізовувати принцип конфіденційності; забезпечувати раціональний комфортний режим праці людей з інвалідністю, можливо скорочений робочий день. Проектно - орієнтованому підприємству «Алькабір – Строй» необхідно створити для таких робітників відповідні умови праці; організувати планове інклюзивне навчання або підвищення кваліфікації відповідно до особливостей їх медичних рекомендацій; приймати на роботу без випробувального терміну, на прохання особи з інвалідністю встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Ресурсні джерела інформації:

1. Кисельова Н. В., Ширяєва Н.Ю. Менеджмент безпеки управлінської праці в будівельних організаціях. Економіка та управління: сучасний стан і перспективи розвитку: матер. III міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 23-24 лист. 2017 р.). Одеськ.держ. акад.буд-ва та арх. Одеса: ред.-вид.відділ ОДАБА, 2017. - Ч. I.- С. 117-119.

2. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».