

Мунтян О. В.

студентка ОДАБА

Керівник: к.т.н., доц. Ширяева Н.Ю.

ІНКЛЮЗИВНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ: ЗАКОНОДАВЧИЙ АСПЕКТ

Анотація. Наведено огляд законодавчих тенденцій, які пов'язані з працевлаштуванням людей з особливими потребами на підприємства будівельної галузі. Представлені проміжні результати дослідження стану інклюзивного працевлаштування на підприємствах будівельної галузі.

Вступ. Поняття «інклюзія» передбачає процес включення у соціальні стосунки усіх громадян, незалежно від їх особливостей. Обов'язкове запровадження інклюзивної освіти в Україні є фундаментальною основою забезпечення рівності усіх громадян та вдосконалення процесів захисту прав людей з обмеженими можливостями відповідно міжнародним стандартам. Огляд світових тенденцій розвитку менеджменту персоналу показує, що практика працевлаштування людей з особливими потребами знаходиться на високому рівні, проте в Україні такий стан потребує покращання. Україна є учасницею проекту «Інклюзивні рішення для рівноправного та відповідального суспільства» (IDEAS), реалізація якого стала можливою завдяки фінансуванню від Європейської Комісії та Британської Ради в таких країнах, як Азербайджан, Вірменія, Грузія, Йорданія, Ліван та Україна. Розвитком та контролем за виконанням щодо інклюзивного напрямку в нашій державі займаються такі організації, як наприклад, Всеукраїнське громадське об'єднання «Національна асамблея людей з інвалідністю України», Міністерство України, Державна служба зайнятості України.

Виклад основного матеріалу. Менеджер на підприємстві повинен володіти інформацією щодо інклюзивного працевлаштування. Адже, саме від керівника та його політики залежить соціальне становище в колективі [1, с. 70]. Менеджер визначає, які можливості для підприємства може надати інклюзія та чи зможе в змозі підприємство нести цю відповідальність. Відповідно до чинного законодавства України роботодавці зобов'язані працевлаштувати людей з обмеженими можливостями та створювати для них усі необхідні умови праці. Принципи працевлаштування даної категорії людей закріплені зобов'язують роботодавця створювати спеціальні робочі місця. Так, згідно ст. 19 Закону № 875 для підприємств встановлений норматив кількості робочих місць для працевлаштування людей з особливими потребами у розмірі 4% чисельності штату, а якщо в штаті працює від 8 до 25 осіб, то у кількості 1 робочого місця. Нормативним є робоче місце, якщо виконане працевлаштування людини за основним місцем роботи. Керівники підприємств у разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю, неподання до

Фонду соціального захисту людей з інвалідністю звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю несуть відповідальність у встановленому законом порядку. Відповідно до Кодексу України «Про адміністративні правопорушення» невиконання посадовою особою чи фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу інклюзивних робочих місць, неподання щорічного звіту за формою №10-ПОІ тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Підприємства зобов'язані створювати спеціалізовані робочі інклюзивні місця, при цьому адаптувати основне та додаткове обладнання, технічне оснащення з урахуванням обмежених можливостей людини; при потребі людини з інвалідністю сформувавши для неї неповний робочий день чи неповний робочий тиждень, також створити пільгові умови праці, не встановлювати випробувальний термін. В цих умовах роботодавці отримують значні пільги, зокрема при нарахуванні єдиного соціального внеску. Відповідно до ч. 13 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» єдиний внесок для підприємств, у яких працевлаштовані особи з інвалідністю, устанавлюється в розмірі 8,41% визначеної п. 1 ч. 1 ст. 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску для працюючих інвалідів (за пересічного працівника роботодавець сплачує ЄСВ у розмірі 22%). Працівники з особливими потребами можуть ефективно виконувати свої обов'язки, як і інші працівники, якщо при працевлаштуванні керівництво враховуватиме стан їхнього здоров'я й уважно почне ставитися до підбору професії, робочого місця й виконуваних функцій. Є випадки, коли для працівника з інклюзією не потрібно спеціально облаштувати робоче місце, інколи достатньо просто перерозподілити функції чи змінити графік роботи. Опитування показало, що 60% підприємств працевлаштовують осіб з інвалідністю формально, щоб уникнути санкцій, 40% реально забезпечують роботою людей з обмеженими можливостями. Більшість підприємств будівельної галузі ще не визнали важливість інклюзивного напрямку. Адже, задля уникнення штрафних санкцій, отримання дотацій на створення інклюзивного робочого місця, отримання пільг щодо нарахування ЄСВ, керівництво організації не дає дійсної можливості для розвитку людей з особливими потребами. У подальшому заплановані дослідження вивчення міжнародного досвіду інклюзивного працевлаштування в будівельній галузі.

Список використаних джерел:

Ширяєва Н.Ю., Мунтян О.В. Менеджмент Менеджмент групової згуртованості на підприємствах будівельної галузі. Наукове видання *Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології*. матеріали ХХ Всеукр. щорічної студент. наук.-практ.конф.за міжнарод. участю. 18 травня 2019 р., Одеса. Одеськ.регіон. інст-т держ.управл. Нац. академії держ.управл. при Президентові України. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2019. 444 с. С. 70-72.

Ключові слова: будівництво, інклюзія, менеджмент.

Key words: construction, inclusion, management.