

УДК 330.101.54

## **СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ІНКЛЮЗИВНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ**

Петренко Д.А.

e-mail: dmytro.petrenko3@nure.ua

Харківський національний університет радіоелектроніки, кафедра ЕК  
м. Харків, Україна

The development of inclusive entrepreneurship is a priority direction on the path to forming an inclusive economy. In the new crisis conditions and aggravation of internal contradictions, it is necessary to create organizational and economic conditions to develop an inclusive business model. Inclusive entrepreneurship should become a driving force for promoting innovation, solving socio-economic problems, improving business image, and ensuring competitive advantages.

В останні роки тема інклюзивності в Україні набуває великого поширення. Це пов'язано, насамперед, із загостренням проблем економічного характеру для соціально вразливих верств населення, частка яких постійно зростає. Скорочення попиту на робочу силу, прискорення інфляційних процесів, зниження можливостей до працевлаштування погіршують і без того їх складне положення. В цих умовах важливим способом вирішення даної проблеми є поширення інклюзивності у бізнес-середовищі.

Підприємницька діяльність на засадах інклюзивності потребує організаційно-економічного забезпечення, що дозволить створити бізнесом умови для реалізації соціальних цілей. Досягнення таких соціальних цілей є взаємовигідним як для держави, так і для бізнесу. Роль організатора та координатора в цій системі належить державі. Саме на державу покладається розробка організаційно-економічного забезпечення інклюзивного підприємництва.

В якості організаційно-економічного забезпечення можуть використовуватися різні засоби. Одним із дієвих засобів є внесення змін у Закон України «Про зайнятість населення» [1] щодо зобов'язань організацій та підприємств приймати на роботу інвалідів. На сьогодні в Україні за даними Міністерства соціальної політики України проживає понад три мільйони інвалідів [2]. Введення на законодавчому рівні зобов'язань для підприємців приймати на роботу осіб, які відносяться до соціально незахищених верств населення, сприятиме створенню умов для інклюзивного розвитку. З цією метою необхідне встановлення розмірів квоти для місць в залежності від чисельності робітників. Такі квоти повинні бути затверджені на законодавчому рівні, що зобов'язує підприємців наймати осіб таких груп. Квоти можуть бути диференційовані в залежності від розміру підприємства та чисельності осіб.

Квоти фактично представляють собою мінімальну кількість вакансій, які роботодавці повинні зарезервувати для інвалідів згідно із діючого законодавства. При цьому, на нашу думку, місцевим органам самоуправління доцільно надати право встановлювати такі квоти в залежності від соціально-економічних особливостей даного регіону.

Крім того, в якості фіскальних стимулів для підприємств повинні бути запроваджені податкові пільги щодо сплати єдиного соціального внеску або інших податків та зборів.

До організаційно-економічного забезпечення інклюзивного розвитку слід віднести розвиток інклюзивного працевлаштування. Воно передбачає реалізацію індивідуального підходу до робітників з особливими потребами. Такий підхід передбачає впровадження системи супроводжувального працевлаштування, а також адаптацію працівника безпосередньо на робочому місці.

Не менш важливого значення набуває реалізація програм підвищення кваліфікації та перепідготовки соціально вразливих верств населення. Державна допомога у перепідготовці сприятиме покращенню працевлаштування таких осіб, зниженню диспропорцій між потребами бізнесу та наявними трудовими ресурсами відповідної кваліфікації.

За умов інклюзивної бізнес-моделі розвитку питання рівного доступу до ресурсних і продуктових ринків є визначальним [3, с. 26]. Інклюзивний розвиток в таких умовах у значній мірі залежить від кількості, якості та ціни придбання ресурсів. Формування умов для розвитку інклюзивної бізнес-моделі передбачає формування нових методів ресурсного забезпечення підприємств.

Створення організаційно-економічних умов для розвитку інклюзивного бізнесу повинно бути спрямоване на реалізацію прав на працю незахищених верстви населення, а також впровадження нових підходів щодо вирішення проблем із працевлаштуванням осіб із особливими потребами. Формування умов інклюзивного розвитку передбачає створення особливої корпоративної культури прийняття людей незалежно від стану їх здоров'я, матеріального положення, статі, віри, національності та інших характеристик.

#### Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
2. Сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/23795.html>
3. Степаненко С. В., Власенко Т. А. Інклюзивні моделі управління ресурсним потенціалом аграрних бізнес-суб'єктів. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2022. Том 33(72). № 3. С. 25-32.