

Н. П. Бахтиярова, Т. Б. Голубева

ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург, Россия

ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Целью исследования является изучение возможностей трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья в рестораны Екатеринбурга. Авторы провели интервью представителей крупного, среднего и мелкого бизнеса в этой сфере. Выделено их позитивное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья как клиентам заведений. Вместе с тем большинство работодателей не имеют опыта взаимодействия с сотрудниками-инвалидами, отмечают трудности с созданием безопасных и комфортных рабочих мест. Предлагаемые вакансии представляют, в основном, предложения труда низкой квалификации, однако, по ряду позиций возможна организация удаленных рабочих мест. Интересна идея концепции заведения для людей с ограничениями по слуху, персонал которого также имеет инвалидность по этому показателю.

Ключевые слова: общественное питание, рестораны, люди с ограниченными возможностями здоровья, трудоустройство, удаленный режим работы.

N.P. Bakhtiyarova, T.B. Golubeva

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES OF CITIZENS WITH LIMITED HEALTH OPPORTUNITIES FOR RESTAURANT BUSINESS ENTERPRISES

Objective: to study the employment opportunities of people with disabilities in restaurants in Yekaterinburg. The authors interviewed representatives of large, medium and small businesses in this area. The positive attitude of employers to people with disabilities as clients of institutions is highlighted. At the same time, most employers have no experience interacting with employees with disabilities; they note difficulties in creating safe and comfortable jobs. The offered vacancies represent mainly low-skilled labor offers, however, for a number of positions, the organization of remote jobs is possible. An interesting idea is the concept of an institution

for people with hearing impairments, whose staff also have disabilities in this regard.

Keyword: catering, restaurants, people with disabilities, employment, remote work.

Известно, что чаще всего можно встретить сотрудников служб общественного питания с ограниченными возможностями (ОВЗ) в государственных учреждениях, которые выполняют требования законодательства по трудоустройству граждан с ОВЗ. Однако большинство предприятий общественного питания относятся к сфере среднего и мелкого бизнеса. По данным исследования крупнейшей российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter 2017 года около 75% крупных компаний имеют в штате сотрудников с ОВЗ и только 14% компаний с численностью персонала до 50 человек принимают на работу людей с инвалидностью. Работодателей беспокоит необходимость оборудования комфортных для людей с ОВЗ рабочих мест (50%); юридические сложности, возникающие при увольнении работников (43%); то, что проблемы со здоровьем людей с ОВЗ могут помешать производственному процессу (29%); низкая мобильность (28%); сложности адаптации в коллективе людей с ОВЗ (19%); невозможность нагрузить работников выше нормы (11%) [1].

В результате возникает вопрос: на каких позициях человек с ОВЗ может успешно работать в сфере ресторанного бизнеса? В рамках настоящей публикации исследовалась возможность трудоустройства людей с ОВЗ на предприятиях ресторанного бизнеса в Екатеринбурге.

В сентябре 2-19 года проведено интервьюирование шестнадцати менеджеров предприятий общественного питания города Екатеринбурга, в том числе, сети мягких ресторанов «Своя компания», гостиницы международных цепей (Hautt, Анжело, Рамада), предприятий группы компаний USTA Group, рестораны «Реста Менеджмент» и др. Ниже представлены полученные результаты.

Во-первых, все участники интервью позитивно относятся к людям с ОВЗ, приветствуют их в качестве гостей заведений, стараются соблюдать требования новой редакции ст. 15 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ», согласно которой работники организаций, предоставляющих услуги населению, обязаны оказывать помощь инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получе-

нию ими услуг наравне с другими лицами [2]. В соответствии с законодательством предприятия, на которых работают участники интервью, уже оборудованы пандусами, по возможности переоборудованы туалетные комнаты, проведены другие работы.

Однако доступность заведения для людей с ОВЗ могут снижать даже «мелочи». К примеру, ресторанов, где предлагается меню с шрифтом Брайля, очень мало. Между тем в ресторанах, кафе, закусочных должен быть, как минимум один экземпляр меню, выполненный рельефно-точечным шрифтом Брайля. Другой пример – требования методических рекомендаций Минпромторга России предписывают: обычная ширина прохода около прилавков для сервирования блюд должна быть не менее 0,9 м. В буфетах и закусочных должно быть не менее одного стола высотой 0,8-0,85 м. Для обеспечения же свободного огибания при проезде кресла-коляски ширину прохода нужно увеличивать до 1,1 м, а в ресторане – не менее чем до 1,2 м. Специально отведенных мест для инвалидов и людей с ОВЗ в ресторанах и кафе должно быть не менее 5% от общего количества мест в зале, они должны быть оснащены специальным оборудованием [3]. Эти требования пока соблюдаются не везде.

Во-вторых, большинство работодателей не имеют опыта работы с сотрудниками с ОВЗ, поскольку предлагаемые ими вакансии требуют от соискателей хорошей физической формы. Сложность возникает и с организацией производственного пространства, так как при проектировании рабочих зон не предусматривались проходы необходимой ширины. Соответственно, возникают сложности с соблюдением техники безопасности и функционального комфорта для сотрудников с ОВЗ. Применяемое для выполнения технологических процессов, производственное оборудование и инвентарь также не отвечают всем необходимым требованиям. Высокая температура, повышенная влажность на рабочих местах и другие вредные факторы производства горячих цехов ресторанов могут усугубить проблемы со здоровьем работников с ОВЗ.

В-третьих, предприниматели и менеджеры готовы использовать труд людей с ОВЗ в качестве подсобных работников с монотонным физическим трудом. К примеру, кухонные рабочие производственных цехов и торговых помещений (уборщики), чистильщики овощей, рабочие в моечной кухонной и столовой посуды, сервизной и бельевой. Для людей с ОВЗ плюсами устройства на подобную работу будет повышение доходов, вхождение в трудовой коллектив, возможность

обрести новый круг общения. Вместе с тем можно выделить и минусы: неинтересный характер работы, малая престижность предлагаемого труда, неясные перспективы карьерного роста, возможные трудности с поездками к месту работы, что объективно снижает трудовую мотивацию работников, и способствует их недолгому пребыванию в коллективе. Компромиссом в данном случае могла бы быть работа с неполной трудовой неделей (трудовым днем) или по гибкому графику.

Также людям с ОВЗ при наличии необходимой квалификации могут быть представлены вакансии сотрудников бухгалтерии, отдела кадров (в крупных компаниях), кассиров на линиях самообслуживания.

В-четвертых, руководители предприятий отмечают возможность работы персонала с ОВЗ в он-лайн режиме. С помощью современных информационных технологий сотрудники с ОВЗ могут работать на удаленных рабочих местах. Интересно, что в других сферах бизнеса доля удаленных рабочих мест в общем числе вакансий для людей с ОВЗ находится на уровне 60% [1]. Плюсы этого варианта трудоустройства для людей с ОВЗ: повышение доходов, интересная работа на высокотехнологичном рабочем месте с хорошими перспективами, экономия времени, сил и финансов на поездках к месту работы, работа в комфортном режиме. К минусам же можно отнести: трудности в адаптации, снижение корпоративного духа и др.

В индустрии общественного питания на удаленный режим работы могут быть переведены менеджеры по продажам (прием заявок на проведение банкетов, бронирование зала с обсуждением всех необходимых вопросов); работники, осуществляющие «холодные» звонки потенциальным потребителям; сотрудники предприятия, информирующие клиентов или поддерживающие обратную связь с ними (к примеру, опросы по проблемам качества услуг или внедрения новых услуг). Отдельно отметим, что сотрудники с ОВЗ могут работать на приеме и формировании заказов в он-лайн – ресторанах, осуществляющих доставку еды на дом, в офис. Это актуально, поскольку количество желающих воспользоваться услугами онлайн-ресторанов постоянно растет, причем в пятницу, субботу и воскресенье число заказов резко увеличивается.

В-пятых, разработка концепций заведений для людей с ОВЗ с созданием особой клубной атмосферы. К примеру, в качестве экспериментальной площадки в Екатеринбурге для организации предприя-

тия питания, где можно обеспечить рабочими местами людей с ОВЗ, предлагается рассмотреть кафе «На задворках». Оно расположено в одном здании с Всероссийским обществом глухих (Общероссийская общественная организация инвалидов, Свердловское региональное отделение). Это кафе может в перспективе стать тем местом, где люди с ограничениями слуха могли бы не только трудоустроиться, но и встречаться, общаться, отмечать различные торжества.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что на крупных предприятиях с развитой корпоративной культурой готовность брать на работу людей с ОВЗ существенно выше, что можно объяснить также и наличием средств, которые заведения могут вкладывать в создание комфортных рабочих мест для них. При этом люди с ОВЗ могут работать на предприятиях общественного питания, как в качестве сотрудников с низкой квалификацией, так и квалифицированного персонала, например, при работе с современной компьютерной техникой. Однако, чтобы обрести интересную работу, нужно получить соответствующую подготовку, для чего необходимы помощь и поддержка, прежде всего, со стороны ближайшего окружения, а также органов социальной защиты. При этом главная роль отводится все-таки усилиям самого человека с ОВЗ.

Литература

1. Жигач А. Особенности. Что мешает работодателям брать на работу людей с ограниченными возможностями [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dp.ru/a/2017/10/29/Osobennie> (дата обращения 30.09.2019)

2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: http://base.garant.ru/77682992/36bfb7176e3e8bfebe718035887e4efc/#block_15 (дата обращения 30.09.2019)

3. Методические рекомендации по организации доступной среды для инвалидов и иных маломобильных групп населения на предприятиях, организациях и учреждениях, правовое регулирование которых осуществляется МИНПРОМТОРГом России, Москва, 2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://zimovniki.donland.ru/Data/Sites/99/media/administraciya/economica/%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%>

List of references

1. Zhigach A. *Osobennyye. Chto meshaet rabotodatelyam brat na rabotu lyudey s ogranichennymi vozmozhnostyami* [Special. What prevents employers from hiring people with disabilities]. URL: <https://www.dp.ru/a/2017/10/29/Osobennie> (accessed: 30.09.2019). (In Russ.).

2. *Federalnyy zakon ot 24.11.1995 № 181-FZ «O sotsialnoy zaschite invalidov v Rossiyskoy Federatsii» (s izmeneniyami i dopolneniyami)* [Federal Law of November 24, 1995 No. 181-ФЗ "On the Social Protection of Persons with Disabilities in the Russian Federation" (as amended and supplemented)]. URL: http://base.garant.ru/77682992/36bfb7176e3e8bfebe718035887e4efc/#block_15 (accessed: 30.09.2019). (In Russ.).

3. *Metodicheskie rekomendatsii po organizatsii dostupnoy sredy dlya invalidov i inyih malomobilnykh grupp naseleniya na predpriyatiyah, organizatsiyah i uchrezhdeniyah, pravovoe regulirovanie kotorykh osuschestvlyetsya MINPROMTORGom Rossii, Moskva* (2016) [Guidelines for organizing an accessible environment for people with disabilities and other low-mobility groups of enterprises at enterprises, organizations and institutions, the legal regulation of which is carried out by the MINPROMTORG of Russia, Moscow]. URL: <http://zimovniki.donland.ru/Data/Sites/99/media/administraciya/economica/invalidyi/2019/metodrekomminpromtorga.pdf> (accessed :30.09.2019). (In Russ.).