

¹ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar

²ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Neveléstudományi Doktori Iskola

³ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Atipikus Viselkedés és Kogníció Gyógypedagógiai Intézet

⁴ELTE Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Felnőttképzés-kutatási és Tudásmenedzsment Intézet

Értelmileg akadályozott, középsúlyosan értelmi fogyatékos munkavállalók a vendéglátásban

Munkavállalói és munkáltatói interjúkutatás

VIRÁG HANNA¹ – DUNÁS-VARGA ILDIKÓ^{2,3,4}

viraghanna13@gmail.com

dunas-varga.ildiko@barczi.elte.hu

ABSZTRAKT

Háttér és célok: A fogyatékos személyek munkavállalása alacsony mértékű, ezt hazai viszonylatban a KSH 2011. évi népszámlálási adatai is megerősítik. Az értelmi fogyatékos személyek elhelyezkedési aránya különösen a vendéglátás területén alig mérhető. Célcsoportunk, az értelmileg akadályozott, középsúlyosan értelmi fogyatékos személyek munkavállalásáról még ennél is kevesebbet tudunk.

Módszer: Kényelmi mintavétellel félig strukturált egyéni interjúk készültek munkáltatókkal és középsúlyosan értelmi fogyatékos munkavállalókkal a vendéglátás területén, három közismert szervezetnél, Budapest és Fejér megyében. Az interjúelemzés során tartalmi összegezést alkalmaztunk az interjú témakörei mentén.

Eredmények: A kutatás alátámasztotta azt a feltételezésünket a megkérdezettek körében, hogy az akkreditált vendéglátóipari szervezetek alkalmaznak középsúlyosan értelmi fogyatékos személyeket. A készségfejlesztő iskolákban szerzett konyhai kisegítő tanúsítvány nem jelent előnyt a kiválasztás során. Az inklúzióban, az érintettek társadalmi szerepvállalásában nagy jelentőséggel bír a mindennapos munkába járás, a vendégekkel és munkatársakkal való kommunikáció és együttműködés, továbbá a szabadidős programokon való részvétel.

Következtetések: Az eredmények alapján megállapítható, hogy a vendéglátásban az akkreditált foglalkoztatási forma nagyban támogatja az értelmileg akadályozott személyek munkavállalását. Az előzetes tanulmányok kevésbé, míg a támogató családi háttér, illetve a munkatapasztalatok nagyban hozzájárulnak az adott munkakör elsajátításához. A szociális kapcsolatok és a szabadidős tevékenységek erősítik a társadalmi részvételt.

Kulcsszavak: értelmi akadályozottság, középsúlyos értelmi fogyatékos, vendéglátás, foglalkoztatás, társadalmi inklúzió

DOI: 10.52092/gyosze.2021.2-3.7

HÁTTÉR ÉS CÉLOK

A fogyatékossgal élő személyek inklúziójának elősegítése a gyógypedagógiai munka egyik nélkülözhetetlen és alapvető feladata. Ezen folyamat élethosszig tart, és a munkavállalás kiemelt szerepet kap a felnőtt éle szakaszhoz kapcsolódó önálló életvezetés során is. Ahogy Hoffmann és Flamich (2014) fogalmaz „[...] az inklúzió olyan szemléletet tükröző, majd eredményező folyamat, amely a sokszínűség megismerésén, megértésén, elfogadásán és nem utolsósorban, tiszteletén alapul.”

(p. 34). Az inklúzió nem csak a gyógypedagógusok, hanem a többségi társadalom további szereplőinek részéről is feladatokkal, valamint szemléletváltással jár (Szekeres, 2011), megvalósítása minden fél részéről – a többségi társadalom és az érintett csoport részéről is – alkalmazkodást igényel (Hangya, 2016; Szekeres, 2011). A foglalkoztatás területén a munkaerőpiaci szereplők, a szakpolitika, a szolgáltatók és a munkáltatók szerepe nélkülözhetetlen. Ehhez kapcsolódóan úgy látjuk, hogy a fogyatékossgal élő személyek munkavégzésében, hozzáféréseinek biztosításában elengedhetetlen a szakmaközi gondolkodás és együttműködés, a kutatások interdiszciplináris jellege is ezt erősíti meg.

A társadalmi inklúzió megvalósulásában a támogató szűkebb és tágabb környezet aktívan vesz részt. A környezetet alkotó és formáló személyek (és szervezetek) nem csak elfogadják, hanem a támogatási szükségletek figyelembevételével biztosítják a fogyatékossgal élő személyek számára a társadalmi folyamatokban való részvétel lehetőségét, felismerik fogyatékossgal élő társaik nehézségeit és segítik őket azok leküzdésében (UNESCO, 2005; Papp, 2012). A 2006. évi Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény (CRPD, továbbiakban ENSZ-egyezmény) a fogyatékossgból fakadó társadalmi egyenlőtlenséget – ami kiterjed a személy oktatási és foglalkoztatási lehetőségeire – csökkenteni, feloldani kívánja (United Nations, 2006). Hazánk az ENSZ-egyezmény elfogadásával támogatja ezt a folyamatot, melynek a munkavállalás is fontos tényezője. Ezt célozza az Országos Fogyatékossgügyi Program 2022-ig tartó Intézkedési Terve, különösen a 4. Foglalkoztatás fejezet (1187/2020. (IV. 28.) Korm. határozat).

Kutatásunkban az értelmileg akadályozott személyek közül a középsúlyosan értelmi fogyatékos személyek munkavállalási lehetőségeit vizsgáltuk a vendéglátás területén. Bemutatjuk az alacsony számú részvételt mutató adatokat és a jelen gyakorlatot a megkérdezettek köréből. A fogalmakat a szakirodalmi kontextus szerinti fogalomhasználatnak megfelelően használjuk.

Oktatás és munkaerőpiaci foglalkoztatás jellemzői

A középfokú oktatás jellemzői

Középsúlyosan értelmi fogyatékos tanulók számára elsősorban a készségfejlesztő iskolai oktatás érhető el 9-12. osztályban, továbbá azon enyhén értelmi fogyatékos tanulók számára is, akik a szakiskolai oktatásban nem tudnak részt venni. Célja biztosítani az életkezdéshez való felkészülést, a munkába állást lehetővé tevő, egyszerű betanulást igénylő munkafolyamatok elsajátítását (2011. évi CXCV. törvény, 13/B. § (1)). Ez a képzési forma csak a munkafolyamatok megismerését foglalja magába, nem szakmát nyújtó, szakmára feljogosító képzés. A készségfejlesztő iskola kerettantervében többféle elvégezhető szakmaismeret¹ jelenik meg a középsúlyosan értelmi fogyatékos tanulók számára, ezek közé tartozik a *konyhai kisegítő szakma* is (Magyar Közlöny, 2016).

Kutatások az értelmi fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci helyzetéről

Bánfalvy (1997) tanulmánya átfogóan foglalkozik az értelmi fogyatékos személyek foglalkoztatási jellemzőivel, továbbá Keszi, Horváth & Könczei (2008), valamint Könczei (szerk., 2009) e témában

¹ Elérhető szakmaismeretek: árufeltöltő, autómósó, háztartástan, irodatechnikai eszközök használata, kert- és parkápoló, kisegítő állatgondozó, kisegítő takarító, konyhai kisegítő, mézeskalács-sütő, mosodai kisegítő, palántanevelő, papírtermék-készítő, szövött-tárgy-készítő, textil- és fonalmentő és udvaros.

megjelent munkái is. Külön kiemelendő Kőnczei, Keszi, Komáromi és Vicsek (2002) kutatása, amely a 2000-es évek elején az akkori 200 legnagyobb vállalatot vizsgálta, hogy milyen arányban foglalkoztatnak fogyatékossgal élő személyeket. A vállalatok több mint fele (58,1 százalék) alkalmazott megváltozott munkaképességű személyt², ebből legnagyobb arányban mozgáskorlátozott és hallássérült személyeket, legkevésbé értelmi fogyatékos személyeket alkalmaztak. A megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazó vállalatok többségében fogyatékos személyeket foglalkoztattak (Kőnczei és mtsai, 2002, id. Bánfalvy, 2005, p. 189.). Csákvári, Horváthné és Turcsányi (2014) vállalatoknak szóló szolgáltatási kézikönyve is kitér az értelmi fogyatékos személyek munkavállalására. A szerzők szerint az értelmi fogyatékos személyek az elvárt minőségben tudják teljesíteni a már begyakorolt munkafolyamatokat, illetve a monotonitást a többségi társadalomhoz viszonyítva jóval több ideig tudják elviselni, nagy odafigyeléssel végzik a feladataikat.

Napjainkban továbbra is kérdés, hogy változott-e és milyen mértékben a foglalkoztatási hajlandóság. Egy 2018. évi munkáltatókat célzó kutatás (Dunás-Varga, 2019) megerősítette az értelmi fogyatékos személyek hátrányos munkaerőpiaci helyzetét. Dunás-Varga (2019) Kőnczei és mtsai (2002, id. Bánfalvy, 2005) kutatási eredményeihez hasonlóan megállapította, hogy a megkérdezett szervezetek inkább alkalmaztak volna vagy alkalmaztak mozgáskorlátozott, látás- és hallássérült személyeket, mint értelmi fogyatékos, vagy halmozottan fogyatékos személyeket.

Előzetes szakirodalmi kutatásunk során (a Google Scholar és a Matarca adatbázisaiban) a 2010-es évek után nem találtunk kifejezetten az értelmi fogyatékos, különösen a középsúlyosan értelmi fogyatékos személyek munkaerőpiaci helyzetét vizsgáló és feltáró nagymintás kutatást hazánkban. A közelmúltban publikált hazai kutatások általában a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci jellegzetességeire fókuszáltak, a munkáltatói oldal domináns szerepével (például Cseh, 2014; Nagy, 2015; Balázs-Földi, 2018). Több nemzetközi adatbázisban (EBSCO, ERIC, Google Scholar, Wiley) a „people/person/individuals with disability” és „work/paid work/employee/labour market”, továbbá szűkítve az intellektuális képességzavar „intellectual disability” (ID) és mérsékelt intellektuális képességzavar³ „people/person/individuals with moderate intellectual disability” keresőkifejezésekkel is igen kevés releváns szakirodalom lelhető fel. A kutatások fókuszában általában a fogyatékossgal élő személyek jelennek meg (például Bliksvær, 2018; Bonaccio, Gellatly, Jetha & Martin Ginis, 2019; Jabłońska-Porzuczek & Kalinowski, 2018; Strindlund, Abrandt-Dahlgren & Ståhl, 2019), az „intellectual disability” kontextusában leginkább az attitűddel, munkamotivációval, toborzással, támogatással/kíséréssel, jogszabályokkal kapcsolatos tanulmányok találhatóak meg (Bell, 2019; Lysaght, Ouellette-Kuntz & Lin, 2012; Carey & Griffiths, 2017; Kocman, Fischer & Weber, 2018; Raynor, Hayward & Rice, 2017).

² 2008. január 1-ig a 8/1983. EüM-PM együttes rendelet szabályozta a megváltozott munkaképesség fogalmát és az állapothoz kapcsolódó jogosultságokat. Ezen rendelet összegző részletszabályait lásd Nagymáté 2013-ban megjelent tanulmányában. Jelenleg a 2011. évi CXCI. törvény 2. § 1. pontja határozza meg a megváltozott munkaképességet, az egészségi állapot 60, vagy ennél kisebb százalékos mértéke és a biztosított napok száma alapján. Kizáró ok a keresőtevékenység (a benyújtás pillanatában) és a rendszeres pénzellátás (az 1. § 10. pontban meghatározottak kivételével).

³ A középsúlyos értelmi fogyatékossgal megfeleltethető fogalom.

Foglalkoztatási lehetőségek

A *fejlesztő foglalkoztatás* jogintézménye 2017-től működik Magyarországon. A program nemcsak a fogyatékos személyek, hanem pl. a pszichiátriai betegek, hajléktalan emberek (re)habilitációs foglalkoztatását is szolgálja. Célja, hogy egyénre szabottan, minden személynek megfelelő segítséget és fejlesztést nyújtson az önálló munkavégzés céljából. A kliensek kétféle jogviszonyban alkalmazhatók: fejlesztési vagy munkaviszonyban. Előbbi jogviszony esetében a munkaidő nem haladhatja meg a napi 6 órát és a 30 óra/hetet, és az órabér minimum összege a mindenkori minimálbér szerinti órabér 30 százaléka (2016. évi CLXVI. törvény).

Az *akkreditált foglalkoztatás* során az akkreditált szervezet⁴ a megváltozott munkaképességű személy számára leginkább alkalmas munkahelyi környezet megteremtésével és képességeihez alkalmazkodó munkakörrel, feladatokkal támogatja őt. Két célja van ennek a foglalkoztatási típusnak. Egyrészt, hogy a megváltozott munkaképességű személyeket fejlessze, felkészítse a nyílt munkaerőpiacra, másrészt, hogy tartós munkát biztosítson azok számára, akik a nyílt munkaerőpiacra kevésbé felkészültek (2011. évi CXCI. törvény). Többnyire a tartós foglalkoztatás típusú foglalkoztatás jellemző az akkreditált szervezetekben (Balázs-Földi, 2017; Dajnoki, 2013).

A *nyílt munkaerőpiacon* jellemzően nem megváltozott munkaképességű és/vagy fogyatékosággal élő személyek dolgoznak. A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban a versenyszférában működő szervezetek és közszféra intézményei vesznek részt, nem rehabilitációs célú foglalkoztatásra létrehozott szervezetként működnek (Balázs-Földi, 2017; Dajnoki, 2013). A nyílt munkaerőpiacon az egyéni különbségek figyelembevétele kevésbé jellemző, így az értelmi fogyatékos munkavállalók számára ez nehezített szintért jelent (Balázs-Földi, 2017). A nem akkreditált szervezeteket érinti a 2011. évi CXCI. törvény, amely a rehabilitációs hozzájárulás mértékéről és az ehhez kapcsolódó fizetési kötelezettségről is rendelkezik. Ennek értelmében azon szervezetek, akik huszonöt, vagy huszonöt főnél több főt alkalmaznak, kötelesek alkalmazni megváltozott munkaképességű személyt, minimum a létszám öt százalékában. Amennyiben ezt nem teszik meg, rehabilitációs hozzájárulást kell fizetniük a hiányzó létszám után, aminek összege a mindenkori minimálbér kilencszerese. E kvótalapú foglalkoztatáspolitikai eszköz azonban nem váltotta be teljes mértékben azt a várakozást, ami szerint ezen intézkedéssel növekedjen a foglalkoztatási hajlandóság a nem akkreditált szervezetek körében. Kimondható, hogy ez inkább mennyiségi, mint minőségi foglalkoztatást ösztönöz (Krekó & Scharle, 2020).

Munkavállalás nehezítettsége a hazai adatok tükrében

A KSH 2011-es teljes körű népszámlálási adatai szerint, a 15 éves és idősebb 42779 értelmi fogyatékos személyből 4390 fő volt gazdaságilag aktív⁵. A 4390 főből, 3849 volt foglalkoztatott és 541 fő munkanélküli (KSH, 2011a). *A KSH gyűjtőfogalomként használja az értelmi fogyatékoság kifejezést,*

⁴ A megváltozott munkaképességű dolgozóinak száma a 30 főt eléri, vagy az aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25 százalékot meghaladja (a kérelem benyújtását megelőző hónapban), a létesítő okiratában rögzített a rehabilitációs foglalkoztatás, amely a hatósági vagy bírósági nyilvántartásba vett tevékenységének kifejtéséhez kapcsolódik, foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal rendelkezik, személyes rehabilitációs tervek elkészítését vállalja, a személyes rehabilitációs tervben meghatározott segítő szolgáltatások igénybevételenek lehetőségét biztosítja, rehabilitációs tanácsadót, rehabilitációs mentort és – bizonyos esetekben – segítő személyt foglalkoztat, a betanított és segédmunka végzésének lehetősége mellett képesítéshez, illetve végzettséghez, képzettséghez kötött munkakörök betöltését is biztosítja, az eredményes rehabilitációhoz, valamint tranzitfoglalkoztatás esetén a nyílt munkaerőpiacra történő sikeres kihelyezéshez szükséges képzési lehetőségeket biztosítja (327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet).

⁵ A gazdaságilag aktív személy a KSH módszertana szerint azok a személyek, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek összesen.

Így nem tudjuk meg, hogy a csoporton belül kik az enyhén, közép súlyosan vagy súlyosan értelmi fogyatékos személyek. Továbbá arról sem ad pontos információt, hogy a foglalkoztatottak közül hány személy dolgozik nyílt munkaerőpiacon vagy védett foglalkoztatásban.

A népszámlálási adatok szerint az értelmi fogyatékos személyek számára leginkább elérhető munkaformák a képzettség nélküli foglalkozások. 2011-ben a legnépszerűbb szakmák a gépkezelői, összeszerelői, az ipari és építőipari foglalkozások és a humán-egészségügy szociális ellátásban elérhető munkaformák voltak (KSH, 2011b; Dunás-Varga, 2019). A 2011-es KSH adatbázisban nem jelent meg külön a vendéglátóipari munkakör, erre vonatkozóan a szálláshely-szolgáltatással összevonva található adatokat. A 2011-es adatok szerint 48 értelmi fogyatékos személy dolgozott ebben a foglalkozási főcsoportban (KSH, 2011b).

A későbbiekben bemutatott kutatás középpontjában az értelmileg akadályozott, kifejezetten a közép súlyosan értelmi fogyatékos személyek vendéglátóiparban való elhelyezkedésének lehetőségei és folyamata áll. A felnőttek életében meghatározó szerepet játszik a munkavállalás, amely az önálló és önrendelkező élet kialakításában fontos tényező (Krémer & Nagy, 2007). A vendéglátásban megjelenő alacsony számú foglalkoztatottság felveti a kérdést, hogy vajon mi lehet ennek az alacsony számnak az oka. Az oktatás szempontjából fontosnak tekintjük a készségfejlesztő iskolában elvégezhető konyhai kisegítő képzés relevanciájának megismerését a foglalkoztatók és a munkavállalók szempontjából.

MÓDSZER

A módszertan kiválasztása

A vendéglátáshoz kapcsolódó munkakörökben alacsony számú értelmi fogyatékos ember, vélhetően még kevesebb értelmileg akadályozott személy dolgozik országsszerte jelenleg is, így a kvantitatív eljárás nem tűnt adekvát módszernek (Dombi, Ikoity, Juhászné, Mayer, Pecze & Zombay, 2007). A részt vevő értelmileg akadályozott, közép súlyosan értelmi fogyatékos munkavállalók számunkra ismeretlen képességstruktúrái miatt az adatfelvételre a félig strukturált interjú látszott a legalkalmasabb módszernek. Az interjú félig strukturált típusa lehetővé tette, hogy az interjúkérdések között szabadon lehessen haladni, kiegészítő kérdések használatával alkalmazkodni lehetett az értelmileg akadályozott személy igényeihez. A könnyen érthetőség szempontjainak figyelembevételével a feltett kérdések minden személy kommunikációs képességeihez próbáltak igazodni. A kérdéseket a könnyen érthető kommunikáció alapelveit követve fogalmaztuk meg (Down Alapítvány, é.n.). A kérdéseket előzetesen tapasztalati szakértő lektorálta, ezt követően egy nem vendéglátásban dolgozó tapasztalati szakértővel – szintén közép súlyosan értelmi fogyatékos személlyel – próbaintervjú történt az érthetőség biztosítása érdekében. Az alapkérdések mellett sok kiegészítő kérdés alkalmazása volt szükséges, illetve a megértést sokszor példákkal kellett támogatni. A munkáltatók képviselői szintén félig strukturált interjúban vettek részt.

A munkáltatók A1, A2, A3, a munkavállalók B1, B2, ..., B9 módon szerepelnek a tanulmány további részében. Az interjúk a hangfelvételre rögzítést követően legépelésre kerültek, és a hipotézisek mentén a tartalmi összegzés, sűrítés (kondenzáció) módszerét alkalmaztuk a szövegekre, egyes helyeken szó szerinti idézetekkel.

A kutatás részvevői

A kutatásban értelmileg akadályozott munkavállalókkal és őket alkalmazó munkáltatókkal készült interjú, két budapesti és egy Fejér megyei (Székesfehérvár) szervezetnél. Az interjúk az alábbi témakörökre fókuszáltak: a vendéglátásban alkalmazott foglalkoztatási formák, a munkavállalók készségfejlesztő (szak)iskolai tudásának hasznosulása, a betanítás folyamata és a munkafolyamatokban szerzett önállóság mértéke.

A kutatásban részt vevő munkavállalók heterogén csoportot alkottak. Az összesen kilenc munkavállalói interjúalanyról az egyéni, töredezett képességprofil és sokszínűség közvetlenül is tapasztalható volt. Korukat tekintve 23-43 év közöttiek voltak, az átlagéletkor 31,4 év. A kutatásban a kilenc munkavállalóból négy nő és öt férfi volt. Munkaköri tevékenységek tekintetében a megkérdezettek mosogató, konyhai kisegítő, takarító, felszolgáló és futár feladatokat, részfeladatokat láttak el.

A munkáltatók csoportjában is eltérő feladatokat ellátó személyekkel (összesen három) készült interjú. Az általuk betöltött munkakörök: munkavállalókért felelős kolléga, ügyvezető és kommunikációs munkatárs.

EREDMÉNYEK

A hipotéziseink bemutatása az eredmények mentén történik meg. A foglalkoztatási forma, a készségfejlesztő iskolai oktatásban szerzett tudás és a munkahelyi gyakorlat, a munkavégzés önállósága és a társadalmi befogadás és részvétel mentén az interjúkutatás eredményei az interjúalanyok körében megerősítik, hogy a munkavállalás sajátos ütemének és támogatásának előnyei megjelennek nem csak a munkavégzés során, hanem személyi szinten az önbecsülés és életvitel, társadalmi szinten pedig a jelenlét és kapcsolat szintjén is. Mindezeket nagyban támogatja, ha a munkavégzés látható (nem szegregált módon zajlik) és közvetlenül kapcsolódik a közösséghez (kommunikáció, részvétel).

Akkreditált foglalkoztatás a vendéglátásban

Az első hipotézis szerint a vendéglátásban dolgozó értelmileg akadályozott személyek általában védett foglalkoztatásban helyezkednek el (H1).

Az előzetes szakirodalmi kutatások során kirajzolódott, hogy mind a 2000-es évek, mind a 2010-es évek végén a nem akkreditált szervezetek különösen az értelmi fogyatékos személyeket alkalmazták volna és alkalmazták legkevésbé (Könczei és mtsai, 2002, id. Bánfalvy, 2005, p. 189.; Dunás-Varga, 2019). A hazai Fogyatékos Emberek Szervezeteinek Tanácsa (FESZT) 2017. május 15-i munkaülése során felhívta a figyelmet arra, hogy az értelmileg akadályozott személyekkel szemben jellemző az információhiányon alapuló előítéletesség, gyakori a rejtett vagy nyílt megalázás (diszkrimináció) a nyílt munkaerőpiaci szervezeteknél⁶, de pozitívak a tapasztalatok a védett körülmények között történő foglalkoztatás esetén (FESZT, 2017).

⁶ Erről egyik alanyunk (B4) közvetlenül be is számolt.

A kutatásban részt vevő három vendéglátóipari szervezet védett, akkreditált foglalkoztatóként alkalmazza munkavállalóit. A feltett interjúkérdésekre kapott válaszokból kiderült, hogy a megkérdezettek szerint az értelmileg akadályozott személyek vendéglátóipari foglalkoztatásához *„Szükség van egy ilyen fajta védelemre, biztonságra, amit csak egy akkreditált foglalkoztató tud biztosítani. Amennyiben az a cél, hogy mindenki a maga képességeihez mérten tudja élvezni a kapott feladatokat, szerintem az akkreditált foglalkoztatás a legmegfelelőbb.”* (A1). *„Vannak mentoraink, védett munkahelyként működünk. Tehát ez egy teljesen más munkahelyi miliőt jelent.”* (A2).

A munkavállalók közül négyen tudták megmondani, hogy pontosan hány órát dolgoznak egy munkanapon. Az említett négy személy közül arra a kérdésre, hogy *Elfáradsz a munka végére?* hárman azt válaszolták, hogy *„Kicsit.”* (B7), *„Igen.”* (B9), *„Nem, de jó, mert fáj a térdem.”* (B6). Azon munkavállalók helyett, akik nem tudták megmondani hány órát dolgoznak egy nap, az erre vonatkozó kiegészítő információkat a munkáltatók biztosították. Minden munkavállaló maximum négy órát dolgozik egy nap, a munkaidő közben pedig nagyobb és sűrűbb szüneteket tartanak annak függvényében, hogy kinek mikor van szüksége pihenésre.

A nyílt, versenypiaci jellegű munkaerőpiacon történő elhelyezkedésükre vonatkozóan többféle akadályozó tényezőt is említettek a munkáltatók. *„A nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésüket az is akadályozza, hogy az ép kollégák nem jól viszonyulnak bozójuk. Nincs türelem, nincs megértés, nincs tolerancia, nincs elfogadás.”* (A1). *„Sajnos maga a bozójállás nem támogatja a nyílt munkaerőpiaci elhelyezést.”* (A3). E jelenségről közvetlen tapasztalata is van az egyik munkavállalónak. B4 korábban nyílt munkaerőpiacon dolgozott, ő a legfiatalabb (23 éves) a megkérdezettek közül. Nap, mint nap negatív diszkrimináció érte. *„Ott az emberek. Nem volt jó. Idegesen mentem be dolgozni.”* (B4). Ezzel kapcsolatban kiegészítő információt a munkáltató adott. *„Ő a nyílt munkaerőpiacról jött. Ott megalázták, megfélemlítették, őt annyira bántották.”* (A1).

Az egyik szervezetnek az NFSZK Nonprofit Kft.-vel van egy közös programja, ami a fogyatékossgal élő személyek védett munkaerőpiacon történő gyakorlat utáni nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedését támogatja. A szervezet szerint ez a program *„inkább enyhébb értelmi fogyatékossgal és más fogyatékossgal élő személy nyílt munkaerőpiaci elhelyezésére vonatkozik.”* (A2).

Az interjúkból megállapítható, hogy a kutatás első hipotézise a megkérdezettek körében beigazolódott, a munkahelyek közül mindhárom helyszín akkreditált, védett foglalkoztatásban alkalmazza a munkavállalóit, a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedéssel kapcsolatban leginkább a többségi, elutasító attitűdöt emelték ki.

A készségfejlesztő iskolában elsajátított tudás és a betanítás alatt szerzett gyakorlat kapcsolata

A kutatás *második hipotézise* a következő volt: *Az értelmileg akadályozott munkavállalók a készségfejlesztő szakiskolákban vagy készségfejlesztő iskolákban elsajátított tudásukat kiegészítik a munkahelyi betanítás alatt szerzett gyakorlati ismeretek* (H2).

A konyhai kiegészítő szakmaismerethez kapcsolódó kerettanterv céljai: *„A konyhai kiegészítői munka ismereteinek elsajátítása; A fejlesztett kompetenciák mentén a minél teljesebb munkahelyi integráció elérése; A tanuló munkaerő-piaci felkészítésének támogatása.”* (Oktatási Hivatal, é.n., p.

1.). A javasolt időkeretben mind a négy évfolyamon kiemelt óraszámmal szerepelnek a *konyhai előkészítő eljárások, mosogatási és takarítási tevékenységek*. A következőkben a készségfejlesztő iskolában szerzett konyhai kisegítő részzakma és a munkahelyi betanulás közötti kapcsolatot mutatjuk be.

A kutatásban részt vevő szervezetek közül egyik sem tesz különbséget azon jelentkezők között, akik részt vettek készségfejlesztő iskolában a jelenlegi munkakörhöz kapcsolódó konyhai kisegítő képzésben és azok között, akik előzetes ismeret, vagy iskolai végzettség nélkül jelentkeznek. „*Kiszáró tényező nincsen,*” (A3), „*Akinek nincs előzetes tudása, az sem baj, őt itt megtanítjuk mindenre.*” (A1). A szervezetek a legnagyobb hangsúlyt a betanításra, a munkafolyamatok begyakorlására fektetik. A betanítás, úgy tűnik, nagyobb jelentőséggel bír az iskolai, vagy bármely egyéb vendéglátóipari munkakörhöz kapcsolódó képzéssel szemben. „*Nem tudok olyan képzést mondani, ami ajánlott. A mentoraink segítségével nálunk bárki meg tudja tanulni a munkafolyamatok legfontosabb elemeit.*” (A3). Mind a három helyszínen próbanapokat töltenek a jelöltek, és ezalatt tanulják meg az alapvető munkafázisokat. Ez alatt a pár nap alatt fel lehet mérni, hogy „*milyen lesz a munkavállaló munkamorálja, alkalmazkodása.*” (A2). A próbanapokat három hónapos próbaidő követi. „*Ez alatt az idő alatt meg lehet állapítani, hogy a személy fejlődőképes-e, tud-e fejlődni az adott munkakörben. Egy nem fogyatékos személy három hónap után már veszi az akadályokat, mindent tud. A fogyatékos személynél három hónap elteltével ez nem mondható el, de látszik, hogy képes lesz-e az adott munkakör betöltésére.*” (A1).

A megkérdezett szervezetek szerint a munkavállalás szempontjából a középiskolában megszerzett tudás nem eredményez jelentős különbséget azon munkavállalók között, akik részt vettek a szektorhoz kapcsolódó szakmaismereti képzésen, és azok között, akik nem. „*Nagyon gyorsan felfejlesztetők azok, akik nem tanultak szakiskolában ehhez hasonló tartalmakat. Eleinte látszik a különbség, vannak olyan feladatok, amiket nem kell megtanítani neki, de a sima szakképzésben sem tanulják meg a diákok a munka gyakorlati részét.*” (A1). Továbbá két helyszín munkáltatója is megemlítette, hogy azt a szakmai gyakorlatot, amivel az iskolában tanuló munkavállalók érkeznek „*egy odafigyelő családban is el tudják sajátítani.*” (A2).

Mindezek alapján megállapítható, hogy a fogyatékos személyek, ideértve a középsúlyosan értelmi fogyatékos személyeket is, munkaviszonyban töltött próbaidejének hossza nem tér el és nem is térhet el a nem fogyatékos személy foglalkoztatásánál alkalmazott 3 hónapos próbaidőnél,⁷ azonban az elvárt és elsajátított tudás és önállóság mértékében eltérhet, figyelemmel az egyéni tanulási ütemre.

Az interjú során a szervezetek beszámoltak arról is, hogy a támogató családi háttér mellett a más munkahelyen szerzett tapasztalat, illetve a munkavállaló életkora is befolyásoló tényező. Minél hamarabb áll munkába egy értelmileg akadályozott személy az iskolai tanulmányai után, annál könnyebben tud alkalmazkodni a munkahelyi környezethez, és a munkafolyamatok elsajátításában is gyorsabb lehet. A tapasztalat szerint az idősebb érintett személyek kevésbé rugalmasak, hosszabb időt igényelnek egy új munkafolyamat megtanulásához.

A munkavállalókkal folytatott interjúk azt mutatják, hogy a gyakorlati tudás elsajátítása az esetek többségében az adott étteremben/kávézóban történt. A megkérdezettek a korábbi tanulmányaikra vonatkozó kérdésekre kevésbé válaszoltak, leginkább a betanulás során szerzett tapasztalatokról, a mentorokkal való közös munkáról számoltak be. A kilenc munkavállalói interjúalany közül hatan

⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 45. § (5) pontja meghatározza, hogy a próbaidő 3 hónap lehet, amely egyszer hosszabbítható meg.

tanultak konyhai kisegítőnek korábban. A hat alanyból összesen csak ketten említették meg az iskolában tanultakat, ezen alanyok mindketten huszonöt évesek voltak, a megkérdezettek életkori sorrendjét tekintve a második legfiatalabb felnőttkorúak közé tartoztak. B3 kifejezetten emlékezett a tankonyhai sütésekre is: „*Mondta ... néni, hogy készítsél palacsintát. Azt mondta, hogy szívesen megadná rá az ötöst, de csak hármast kaptam.*” Az emlékezet összefügghet az életkorral is. Feltételezhető, mivel a huszonöt éves alanyok három, illetve öt éve végeztek a köznevelésben, számukra az ott tanultak könnyebben felidézhetőek, szemben az idősebbekkel. A kevés elemszám miatt ez a feltételezés további vizsgálatokat igényelne, melyek a képzések, tanfolyamok és munkahelyi betanítások módszertanához is hozzájárulhatnának.

Összefoglalóan megállapítható, hogy mivel a megkérdezett szervezetek nem tesznek különbséget a konyhai kisegítőként tanuló és nem tanuló munkavállalók között, a hipotézisünk nem került megerősítésre. A feladatok mennyiségének és gyorsaságának elsajátításában több további szempont játszik szerepet. Fontos tényezőnek mondható a támogató családi háttér, a munkavállaló kora és az előzetesen szerzett munkatapasztalat. A munkavállalók közül két fő emlékezett a készségfejlesztő iskolai tanulmányaira, azonban ez összefügghet az életkorral is, az iskolai szakasz időbeli távolságával.

Önálló munkavégzés

A harmadik hipotézisünkben azt vizsgáltuk, hogy *az értelmileg akadályozott munkavállaló egy idő után önállóan is képes ellátni a már begyakorolt tevékenységeket* (H3).

A munkavállalás során fontos, hogy bizonyos idő elteltével minden munkavállaló az általa már megismert és begyakorolt tevékenységeket önállóan is el tudja végezni. Amennyiben a munkavállaló képes elvégezni a rábízott feladatokat és mentorálást kap, nagyobb sikerrel tudja megállni helyét munkahelyén, ami növeli a munkahelyi elköteleződést (Kozák & Krajcsák, 2020).

Az értelmileg akadályozott személyek önálló feladatvégzésének kialakulása, a tudás elsajátítása hosszabb időt vesz igénybe, ahogy ezt már fentebb leírtuk. Ugyanakkor a gyakorlás során elsajátított tapasztalat eredményezheti az önálló munkavégzést. Az interjúkérdésekre a munkavállalók és a munkáltatók válaszai néhol eltértek, ellentmondtak egymásnak. A munkavállalók úgy nyilatkoztak, hogy számukra minden feladat egyszerűen, segítség nélkül megoldható. A kérdést ezért többször, másképp megfogalmazva, konkrét példákkal gazdagítva is meg kellett ismételni. A kérdést konkretizálva a kilenc munkavállaló közül hat személy tudott példát mondani arra, hogy a jelenlegi munkakörében, különösen a munka kezdetén akadtak nehézségei, esetleg ma is akad olyan feladat, ami nem kedvére való, mivel azt nehezebbnek tartja. Ezek közé tartoznak a megfelelő helyre pakolás (pohár), tányér nem elejtése, a megadott módon (zsülienre) vágni a zöldséget, illetve a székmosás. Elmondásuk szerint ilyen esetekben kollégáiktól, a séfektől és az ott dolgozó mentoroktól kapnak segítséget.

A kutatásban résztvevő munkavállalók közül mindegyik számára teljesen új volt a munkafolyamat, amikor az étterembe/kávézóba jöttek dolgozni. A résztvevők közül hárman más vendéglátóhelyen is dolgoztak, de nem teljesen ugyanazokat a feladatokat látták el, mint jelenleg. Négyen számoltak be arról, hogy az új feladatok nehézségekkel jártak. Egybehangzóan állították, hogy ezeket a feladatokat közösen gyakorolták addig, amíg rutinszerűvé váltak. A Valaki szokta

ellenőrizni a munkákat? kérdésre érkezett válaszokból látható, hogy a munkavállalók munkáját, a feladatok megoldását ellenőrzik a munkatársak, mentorok: „*XY meg szokta nézni.*” (B2), „*A séf.*” (B3) „*XY2 oda szokott jönni.*” (B4), „*Megnézik.*” (B5), „*Szokták.*” (B6), „*Nem mindig, nem tudom.*” (B7), „*Igen. Ritkán.*” (B8), „*Igen.*” (B9).

A munkáltatók beszámoltak arról, hogy a munkahelyi környezetbe való beilleszkedés, a munkavégzéshez szükséges alapok megismerése és elsajátítása akár 1-3 hét alatt is végbemehet. Ide tartozik az átöltözés, kézmosás, pontos időbeosztás betartása, „*pár hét alatt az alapvető fontosságú dolgok megtanulása is megtörténik, például, hogy minek hol van a helye.*” (A2). Ezeket a feladatokat többek között azért is könnyebb elsajátítani, mert ezek közül nem az összes teljesen új számukra, van, amit otthon is nap mint nap elvégeznek, továbbá „*basonlít az iskolában elsajátított tartalmakhoz is.*” (A1). A munkahelyi beilleszkedés és feladatok elsajátításának folyamatában a családi környezet is fontos szerepet játszik. „*Ha egy támogató családi háttér áll mögöttük, sokkal gyorsabban tudnak beleszokni a mindennapi munkába, feladatok megtanulásába.*” (A3).

A munkájuk minden fontos részének megtanulása és a munka rutinszerűvé válása átlagosan egy év után következik be. Minden munkavállalónál a legegyszerűbb feladatok betanításával kezdenek. Minden munkafolyamat úgy kezdődik, hogy „*Válaki folyamatosan ellenőrzi a munkájukat és mellettük van. Amint az adott folyamatban már gyakorlatot szereztek, önállóan is csinálhatják. Majd ezután jön az egyre bonyolultabb feladat megtanulása, aminél szintén ugyanez az ev. Szépen lassan így jutnak el oda, hogy önállóan is képesek végezni a munkakörük feladatait.*” (A1). Az előrelépés lehetőségei is leginkább abban mérhetőek, hogy „*egyre több önálló feladatot kapnak.*” (A1). Mivel egy nagyon sokszínű populációról beszélünk, nehéz általánosítani a munkatevékenység kísérése és az elért önállóság tekintetében. „*Vannak, akiknek folyamatosan figyelni kell a munkájukat, de vannak olyanok is, akik már tudnak önállóan véghez vinni feladatokat kis idő elteltével is.*” (A2) Viszont az idő elteltével, ahogyan „*beleszoknak a munkakörük feladataiba, egyre ügyesebbek lesznek, és automatizálódnak bizonyos mozdulatok, cselekedetek*” (A3).

Az interjúalanyok válaszaiból megállapítható, hogy az értelmileg akadályozott munkavállalók több segítséget igényelnek a munkavégzés kezdetekor, de idő elteltével minden személy képességeihez mérten tud önállóan feladatokat, részfeladatokat ellátni. Foglalkoztatásuk során nélkülözhetetlen egy személy, aki mentorként figyeli munkavégzésüket, és ha valamiben szükségesnek látja, javítja a munkafolyamatot. Az alábbiakat figyelembe véve, a harmadik hipotézis beigazolódott a megkérdezettek válasza alapján.

Munkavállalás társadalmi befogadásra, részvételre gyakorolt hatása

A kutatás utolsó hipotézise az volt, hogy *a munkavállalás hozzájárul az értelmileg akadályozott személyek minél önállóbb életviteléhez, segíti a társadalomba való beilleszkedést, a társadalmi befogadást (H4).*

Krémer & Nagy (2007) leírja, hogy meghatározó szerepe van a munkavállalásnak az önálló és önrendelkező élet kialakításában. A 2010-2020 Európai Fogyatékoságügyi Stratégia (Európai Bizottság, 2010) kiemelte, illetve *A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló, 2021 és 2030 közötti időszakra szóló stratégia* szintén kiemelt területnek és feladatnak tartja a munkavállalást és a munkához való hozzáférést azon szolgáltatásokkal egyetemben, melyek a társadalomban való részvételt biztosítják (Európai Bizottság, 2021).

A kutatásban részt vett értelmileg akadályozott személyek társadalmi inklúziójára munkahelyük pozitív hatással lehet. A vendéglátói munka során nap mint nap kapcsolatot teremtenek a munkavállalók a többségi társadalommal a felszolgálat, a munkába utazás vagy a feladatok végzése során. A kutatásban részt vevő munkavállalók elmondásuk szerint munkába jönni szüleikkel vagy egyedül szoktak. Közülük egy személy az, aki minden alkalommal szüleivel megy, hárman egyedül és szülői kísérettel is, öten pedig kíséret nélkül járnak dolgozni. *„A munkába járás maga már egy olyan tényező, ami hozzájárul a társadalmi integrációhoz. Használja a villamost, a buszt, az utcán közlekedik. Emberek között van és emberek vannak körülötte.”* (A2)

A munka utáni idejük nagy részét barátaikkal, családtagjaikkal töltik. A kilenc munkavállaló közül hatan nyilatkoztak arról, hogy segítenek az otthoni háztartási feladatokban. Az interjú során kiderült, hogy leginkább a munkahelyen begyakorolt feladatokat végzik el otthon is. Arra a kérdésre, hogy „Miben szoktál segíteni otthon?”, a következő válaszokat kaptuk: *„Zöldséget pucolni.”* (B1), *„Főzni segíteni, sütni.”* (B3), *„Anyukámmal főzni szoktam.”* (B4), *„Takarítani, főzni.”* (B6), *„Kávét már fel tudok rakni.”* (B7), *„Pucolni hagymákat, burgonyákat, répákat.”* (B8), *„Bevásárolni.”* (B5). A háztartásban való aktív részvétel és a munkahelyi tapasztalatok hozzájárulhatnak a mindennapi önálló életvitelbeli tevékenységek elvégzéséhez. Emellett saját keresettel rendelkeznek, *„viszik haza a pénzt, ezzel is hozzájárulnak a családi költséghez.”* (A1).

A munkán kívüli társadalmi beilleszkedés szempontjából hasznos időtöltések közé tartozik, hogy az interjúban résztvevő személyek szeretnek kirándulni, színházba és moziba járni, sétálni. Ezen tevékenységeket legtöbbször az édesanyjukkal, vagy társaikkal végzik. A munkahelyükön kívül számos más tevékenységben is részt vesznek, amelyek során önállóságuk, magabiztosságuk fejlődhet, ezt erősítik a baráti találkozók, a közösségi programok, a tömegközlekedés igénybevétele. Ugyanakkor maga a munkavállalás – személyiségük alakításával – is hozzájárul a társadalmi szerepvállaláshoz. Az egyik munkaadó leginkább a kommunikációt emelte ki: *„Megtanulnak kommunikálni emberekkel. Megtanulják a saját érdekeiket védeni, társaikkal kommunikálni.”* (A2).

A kapott válaszok alapján megállapítható, hogy a kutatás célcsoportjának életvitelét befolyásolja munkavállalásuk. A társadalmi szerepvállalás és annak biztosítása (United Nations, 2006) szintén fontos tényező. Az interjúk során kirajzolódott a munkaszeretet és önbecsülés, a tömegközlekedés részben önálló vagy önálló használata, a mindennapi életvitelben, háztartásban és közösségi programokban való aktív részvétel, melyek mind hozzájárulnak az aktív társadalmi élethez, kapcsolatteremtéshez és ezáltal tágabb kontextusban a társadalmi beilleszkedéshez és befogadáshoz is.

KÖVETKEZTETÉSEK

A fogyatékos – különösen az értelmi fogyatékos – emberek munkaerőpiaci aktivitása, részvétele jelentősen elmarad a nem fogyatékos személyekhez képest világszerte, amire a vonatkozó ENSZ és Európai Uniók szakdokumentumok is felhívják a figyelmet (Európai Bizottság 2010, 2021; United Nations, 2006). Ez a jelenség hazánkban is jellemző, és az elmúlt évtizedekben számottevően nem változott (Bánfalvy, 1997; Dunás-Varga, 2019; FESZT, 2017; Keszi, Horváth & Könczei, 2008; KSH, 2011a; Nagy, 2015). A KSH 2011-es adataiból – ami még mindig a legutóbbi teljes körű népszámlálás – kitűnik, hogy az értelmi fogyatékos személyek többségében képzettség nélküli foglalkozásokban helyezkedtek el, legkevésbé a szálláshely-szolgáltatásokban, ami a vendéglátást is tartalmazta (48 fő).

A kvalitatív kutatás fókuszában azon középsúlyosan értelmi fogyatékos személyek álltak, akik a vendéglátásban helyezkedtek el, továbbá azon szervezetek, akik alkalmazták őket.

A kutatásban részt vevő szervezetek véleménye szerint az értelmileg akadályozott személyek vendéglátásban való foglalkoztatása védett, akkreditált formában működhet jól. Ezen munkahelyek nemcsak a foglalkoztatási formában térnek el a többségi formától, hanem a betanítási, a munkavégzési folyamatokban és az ellenőrzés gyakoriságában is. Itt lehetőség nyílik arra, hogy a munkaadók célzottan figyelembe vegyék a munkavállalók támogatási szükségletét.

Az interjúkból kirajzolódott, hogy a készségfejlesztő iskolában szerzett képzés nem feltétlenül jelent előnyt a munkáltató szemszögéből. Előnyt jelent azonban a támogató családi háttér és a korábban szerzett munkahelyi tapasztalat. A válaszok alapján megállapítható, hogy a munkáltatók szerint egy középsúlyosan értelmi fogyatékos személy minél fiatalabb korban kezd el dolgozni, annál könnyebben tanul bele a munka világába, azonban nem tűnik úgy, hogy az életkor befolyásoló tényezőt jelentene a felvételi folyamatban. A munkavállalókra jellemző, hogy a többségi munkavállalóhoz képest lassabban alkalmazkodnak a munkahelyi környezethez, és több időt igényel számukra a munkafolyamatok elsajátítása, ez akár egy évet is igénybe vehet. A munkafolyamatokat részenként tanulják meg, a könnyű tevékenységektől haladnak az egyre komplexebb, nehezebb feladatok felé. Ebben a folyamatban jelentős szerepük van a mentoroknak és a konyhán dolgozó séfeknek, szakácsoknak. Segítségükkel és a folyamatos gyakorlással rutint szereznek bizonyos tevékenységek elvégzésében, melyeket ezek után már önállóan is tudnak végezni.

A társadalmi elfogadást és befogadást a munkavállalás több szempontból segíti. A munkahelyre történő utazás, a vendégekkel és a munkatársakkal való kapcsolat erősítő tényezők. A megkérdezettek megerősítik, hogy a munkavállalás során lehetőség van praktikus, valamint szakmai ismeretek és készségek elsajátítására és fejlesztésére, mint például a kommunikációs készség. A munkavégzés a munkavállalók személyiségére is hatással van, hiszen magabiztosságot, önbecsülést ad, és fejlődik az önértékelés is. A munkán kívüli változatos szabadidős tevékenységek révén, folyamatosan kapcsolatba kerülnek a többségi társadalom tagjaival. A kutatás megerősíti, hogy célcsoportunk számára a munkalehetőségek és munkahelyek nemcsak gazdasági, hanem szociális/társadalmi haszonnal is járnak.

Habár a kutatás kényelmi mintavételéből és kis elemszámából fakadóan a résztvevők körében tehetünk megállapításokat, fontosnak tartjuk, hogy a jövőbeni munkavállalással foglalkozó kvalitatív és kvantitatív kutatások fókuszába az értelmileg akadályozott személyek is belekerüljenek, nemcsak középsúlyos, hanem súlyosabb értelmi fogyatékoság esetén is, és nem csak a vendéglátás, hanem a többi szektor tekintetében egyaránt. Ezáltal megismerhetővé válhatnak a segítő és gátló tényezők, melyek mentén módszertani válaszok születhetnek, amik támogathatják és erősíthetik a munkaerőpiaci hozzáférést és részvételt, és ezzel összefüggésben a társadalmi inklúziót is.

IRODALOMJEGYZÉK

- Balázs-Földi E. (2017). Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás? *Köztes-Európa*, 9(1-2), 147–155. http://acta.bibl.u-szeged.hu/55031/1/koztes_europa_2017_001_002_147-155.pdf Letöltés dátuma: 2021.03.10.
- Balázs-Földi E. (2018). *Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök*. [Disszertáció, DE]. https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/256283/BalazsFoldi_Emese_disszertacio_nyilvanos_20180625_titkosított.pdf?sequence=1&isAllowed=y Letöltés dátuma: 2021.01.15.

- Bánfalvy Cs. (1997). A felnőtt értelmi fogyatékosok munkavégzési jellemzőiről. *ESÉLY - Társadalom- és szociálpolitikai folyóirat*, 8(4), 43–52. http://esely.org/kiadvanyok/1997_4/afelnott_ertelmifogyatekos.pdf Letöltés dátuma: 2021.01.15.
- Bánfalvy Cs. (2005). A fogyatékos emberek és a munka világa. *Szakképzési Szemle*, 21(2), 180–193. http://www.mszt.uif.hu/documents/szsz0502_banfalvy.pdf Letöltés dátuma: 2021.04.15.
- Bell, M. (2019). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law? *European Labour Law Journal*, 11(1), 3–25. <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>
- Bliksvær, T. (2018). Disability, Labour Market Participation and the Effect of Educational Level: Compared to What? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), 6–17. <https://doi.org/10.16993/sjdr.3>
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Carey, E. & Griffiths, C. (2017). Recruitment and consent of adults with intellectual disabilities in a classic grounded theory research study: Ethical and methodological considerations. *Disability & Society*, 32(2), 193–212. <https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1281793>
- Csákvári T., Horváthné T. E. & Turcsányi K. A. (2014). *Empátiát igénylő munkaerőcsoportok kezelése, szociális érzékenységet mutató munkáltatói magatartás. Szolgáltatási kézikönyv vállalatoknak*. Pécsi Tudományegyetem, Pécs. https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Empatiat_igenylo_munkaerocsoportok.pdf Letöltés dátuma: 2021.04.15.
- Cseh J. (2014). *A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai* [Disszertáció], PTE, Pécs. <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14805/cseh-judit-phd-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Letöltés dátuma: 2021.04.15.
- Dajnoki K. (2013). Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. *Humán Innovációs Szemle*, 4(1-2), 6–19. http://humanexchange.hu/site/uploads/file/HISZ_IV_6-19.pdf Letöltés dátuma: 2021.04.15.
- Dombi M., Ikotity I., Juhászné H. M., Mayer J., Pecze M. & Zombay T. (ford., 2007). Kvalitatív adatelemzés módszere. University of Colorado. http://terd.unideb.hu/doc/_modszertan/kvalitativ_adatelemzes_modszere.pdf Letöltés dátuma: 2021.03.10.
- Down Alapítvány (é.n.). Hogyan készítsünk könnyen érthető segédanyagot? Irányelvek. Módszertani segédlet. http://www.downalapitvany.hu/sites/default/files/K%C3%89R%C3%9AATMUTA%C3%93%C3%A1ltal%C3%A1nosGK_0_0.pdf Letöltés dátuma: 2021.03.10.
- Dunás-Varga I. (2019). Az értelmi fogyatékos személyek alkalmazásának jellegzetességei egy pilotkutatásban résztvevő KKV-k körében. In Farkasné Gönczi R., Gereben F.-né & Lénárt Z. (szerk.). *Rehabilitáció – Életkorok, intézmények, szükségletek és lehetőségek a szolgáltatások hazai rendszerében*. (pp. 296–303). Magyar Gyógyepedagógusok Egyesülete, ELTE Bárczi Gusztáv Gyógyepedagógiai Kar, Budapest. <https://edit.elte.hu/xmlui/handle/10831/46035> Letöltés dátuma: 2021.04.15.
- Európai Bizottság (2010). *Európai fogyatékosügyi stratégia 2010–2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt*. Bizottsági közlemény. <https://eurlex.europa.eu/LexUriServv/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Ahu%3APDF> Letöltés dátuma: 2021.06.28.
- Európai Bizottság (2021). *Stratégia a fogyatékosokkal élő személyek jogainak érvényre juttatásáért (2021–2030)*. Bizottsági közlemény. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TEXT/?uri=COM:2021:101:FIN#PP4Contents> Letöltés dátuma: 2021.06.28.
- Fogyatékos Emberek Szervezeteinek Tanácsa (2017). *Fogyatékos emberek foglalkoztatása*. 2017. május 15. napján megtartott munkakülés. <http://www.feszt.eu/projektjeink/semmit-rolatok-nelkuletek/fogyatekos-emberek-foglalkoztatasa/> Letöltés dátuma: 2021.07.20.

- Hangya D. (2016). Fogyatékosággal élő személyek munkaerőpiaci (re)integrációjának aktuális kérdései a felnőttek területén – I. rész. *Neveléstudomány*, 4(4), 31–45. http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2016/nevelestudomany_2016_4.pdf Letöltés dátuma: 2021.03.10.
- Hoffmann M. R. & Flamich M. M. (2014). Inklúzió! Fogalom? Szemlélet? *Új Pedagógiai szemle*, 64(11-12), 26–46. https://epa.oszk.hu/00000/00035/00167/pdf/EPA00035_upsz_2014_11-12_026-046.pdf Letöltés dátuma: 2021.07.20.
- Jabłońska-Porzuczek, L. Z. & Kalinowski, S. M. (2018). Analysis of the Labor Market Situation of People with Disabilities. *Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica*, 4(336), 157–172. <https://doi.org/10.18778/0208-6018.336.10>
- Keszi R., Horváth P. & Könczei Gy. (2008). Intellektuális fogyatékosággal élő emberek a munka világában Magyarországon. In Bass L. (szerk.). *Amit tudunk és amit nem... az értelmi fogyatékos emberek helyzetéről Magyarországon*. (pp. 101–118). Kéznevelési Alapítvány, Budapest.
- Kocman, A., Fischer, L. & Weber, G. (2018). The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120–131. <https://doi.org/10.1111/jar.12375>
- Könczei Gy. (szerk.) (2009). *Az intellektuális fogyatékosággal élő emberek helyzete Magyarországon*. Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. <http://mek.oszk.hu/09400/09467/09467.pdf> Letöltés dátuma: 2021.01.15.
- Krekó J. & Scharle Á. (2020). A megváltozott munkaképesség, rokkantság, rehabilitáció. In Fazekas K, Elek P. & Hajdu T. (szerk.). *Munkaerőpiaci tükkör 2019*. Közgazdaság- és regionális Tudományi Kutatóközpont. 178–200. https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2020/12/mt_2019_178-185.pdf Letöltés dátuma: 2021.04.15.
- Krémer B. & Nagy Z. É. (2007). *A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaéletútjának, valamint jövőbeni képzési és munkavállaláshoz kötődő terveinek feltárása*. Motiváció Alapítvány, Debrecen. <http://motivacio.hu/data/files/137.pdf> Letöltés dátuma: 2021.04.29.
- KSH (2011a). *Népszámlálás. Fogyatékosággal élők, 1.6. A fogyatékosággal élők gazdasági aktivitás és a fogyatékoság típusa szerint*. http://www.ksh.hu/nepszamlalas/docs/tablak/fogyatekossag/11_01_06.xls Utolsó letöltés dátuma: 2021.03.10.
- KSH (2011b). *Népszámlálás. Fogyatékosággal élők, 2.2.12. A fogyatékosággal élő foglalkoztatottak a fogyatékoság típusa és nemzetgazdasági ág szerint*. http://www.ksh.hu/nepszamlalas/docs/tablak/fogyatekossag/11_02_02_12.xls Utolsó letöltés dátuma: 2021.03.10.
- Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H. & Lin, C.-J. (2012). Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work*, 41(4), 409–422. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1318>
- Nagymáté N. (2013). A megváltozott munkaképességűeket érintő egyes jogszabály-változások és a besorolási rendszer változásai Magyarországon 2008 és 2013 között. *Agrártudományi Közlemények*, (54), 43–55. <https://doi.org/10.34101/actaagrar/54/2146>
- Oktatási Hivatal (é. n). *Könyvhai kéisegítő készségfejlesztő kerettanterv*. Készségfejlesztő (gyakorlati) kerettantervek a készségfejlesztő iskolák számára. https://www.oktatas.hu/koznevelis/kerettantervek/2020_nat/kerettantervek_sni_tanulok/kerettantervek_keszsegfejlesztio_iskolak_szamara Utolsó letöltés dátuma: 2021.06.25.
- Papp G. (2012). Az integráció, inklúzió fogalmak tartalmi elemzése gyógypedagógiai megközelítésben nemzetközi és magyar szinten. *Gyógypedagógiai szemle*, 40(4), 295–304. https://epa.oszk.hu/03000/03047/00058/pdf/EPA03047_gyosze_2012_4_295-304.pdf Utolsó letöltés dátuma: 2021.03.10.
- Raynor, O., Hayward, K. & Rice, K. (2017). CECY: California's collaborative approach to increasing employment of youth and young adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(3), 307–316. <https://doi.org/10.3233/JVR-170904>

- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M. & Ståhl, C. (2019). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: A phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910–2917. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) (2005). *Guidelines for inclusion: ensuring access to education for all*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496105.pdf> Utolsó letöltés dátuma: 2021.03.10.
- United Nations (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> Magyar fordítás: <http://www.un.org/disabilities/documents/natl/hungary.doc> Letöltés dátuma: 2021.05.02.

Jogszabályok

2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100190.tv>
Letöltés dátuma: 2021.04.28.
2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv> Letöltés dátuma: 2021.04.29.
- 327/2012. (XI.16.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor> Letöltés dátuma: 2021.04.29.
2016. évi CLXVI. törvény egyes szociális és gyermekvédelmi tárgyú törvények módosításáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1600166.TV&txtreferer=99700031.TV> Letöltés dátuma: 2021.04.29.
- Magyar Közlöny (2016). 1. melléklet az 53/2016. (XII. 29.) EMMI rendelethez. <https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/48fec6c53b13f8ac636cfb8b3655cc91af9d6e8e/letoltes> Letöltés dátuma: 2021.03.10.
- 1187/2020. (IV. 28.) Korm. határozat az Országos Fogytékosságügyi Program végrehajtásának 2022. évig tartó Intézkedési Tervéről. <https://njt.hu/jogszabaly/2020-1187-30-22> Letöltés dátuma: 2021.04.27.

Employees with moderate intellectual disability in hospitality industry employee and employer interview survey

Abstract

Background and goals: The employment rate of people with disabilities is low, as confirmed by the 2011 census data of the Hungarian Census Office (KSH). The employment rate of people with intellectual disabilities is barely measurable, especially in the hospitality sector. Even less is known about the employment of our target group, the people with moderate intellectual disabilities.

Method: Semi-structured individual interviews were conducted with employers and employees with moderate intellectual disabilities in the hospitality sector at three well-known organisations in Budapest and Fejér county. Content summarisation was used in the interview analysis along the interview themes.

Results: The research validated our hypothesis, among the interviewees, that catering organisations employ people with moderate intellectual disabilities as accredited sheltered employment. A kitchen assistant certificate from a skills development school is not an advantage in selection. Inclusion and empowerment of people with disabilities include going to work every day, communicating, and interacting with guests and staff, and participating in leisure activities.

Conclusions: The results show that accredited employment in the catering sector is highly supportive of the employment of people with moderate intellectual disabilities. Prior education contributes to a lesser extent, while a supportive family background and work experience contribute to a large extent to the acquisition of the job. Social contacts and leisure activities enhance social inclusion and participation.

Keywords: people with moderate intellectual disabilities, catering industry, employment, social inclusion

Kutatás a vendéglátóhelyeken dolgozó értelmileg akadályozott emberekről

Az értelmi fogyatékos emberek között van, akinek mindennap segíteni kell valamiben.

Őket nevezzük általában értelmileg akadályozott embereknek.

A kutatás értelmileg akadályozott emberekről szól.

A kutatás munkát jelent egy nem mindennapos kérdés megoldásában.

A vendéglátás például az étterem és a kávézó.

Kevés értelmileg akadályozott ember dolgozik étteremben vagy kávézóban.

Pontosan nem tudjuk hányan dolgoznak.

Kíváncsiak voltunk arra, hogyan dolgoznak az értelmileg akadályozott emberek az éttermekben és kávézóknak.

Ezért elmentünk három helyre, ahol beszélgettünk a dolgozókkal.

Beszélgettünk a tulajdonosokkal is.

A beszélgetéseket leírtuk és átnéztük.

Az éttermek és kávézók Budapesten és Székesfehérváron működnek.

Ezek a helyeken az értelmileg akadályozott emberek védett módon dolgoznak.

A védett munkahelyeken több fogyatékos ember dolgozik, mint a nem védett munkahelyeken.

A beszélgetésekből kiderült, hogy az értelmileg akadályozott embereknek jó védett módon dolgozni a vendéglátásban.

Konyhai kiségitőnek tanulni jó, de mindent meg lehet tanulni a munkahelyen is.

Az éttermi dolgozó kiválasztásában az ügyessége fontos. Akik korábban már dolgoztak a vendéglátásban azoknak könnyebb megtanulni a feladatokat.

A munkát segíti a család segítsége.

Az emberekkel való kapcsolat, a beszélgetés és a szabadidő eltöltése segít, hogy az emberek jól együtt éljenek.