

**LINK:** <https://www.edutus.hu/cikk/megvaltozott-munkakepessegu-emberek-foglalkoztatasa-a-vendeglatasban-tarsadalmi-megiteles/>

## **MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK FOGLALKOZTATÁSA A VENDÉGLÁTÁSBAN, TÁRSADALMI MEGÍTÉLÉS**

**PROF DR POÓR JÓZSEF DSC** egyetemi tanár, Selye János Egyetem  
e-mail: [poorjf@t-online.hu](mailto:poorjf@t-online.hu)

**MÓDOSNÉ SZALAI SZILVIA** tanársegéd, Széchenyi István Egyetem  
e-mail: [mneszalaiszilvia@gmail.com](mailto:mneszalaiszilvia@gmail.com)

**JENEI SZONJA** doktorjelölt, Selye János Egyetem  
e-mail: [jenei.szonja@gmail.com](mailto:jenei.szonja@gmail.com)

**NAGY RÓBERT** doktorandusz hallgató, Selye János Egyetem  
e-mail: [nagyrobert920812@gmail.com](mailto:nagyrobert920812@gmail.com)

**KESZTHELYI RÓBERT LÁSZLÓ** vendéglátóipari szakoktató  
e-mail: [hotelduna1965@gmail.com](mailto:hotelduna1965@gmail.com)

DOI [10.47273/AP.2023.28.4-17](https://doi.org/10.47273/AP.2023.28.4-17)

### **ABSZTRAKT**

Publikációnkban a munkaerőkereslet és kínálat kiegyenlítésére adunk javaslatot. Megváltozott munkaképességű embertársaink nagy része próbál a nyílt munkaerőpiacon magasabb jövedelemhez jutni, mert a védett piacon csak alacsony bér mellett találhat biztonságot. Mindeközben a vendéglátóipar krónikus munkaerőhiánnyal küzd. Kreatív tulajdonosok és vezetők bizonyos fogyatékoságoknál és munkaköröknél képesek a megfelelő feltételeket szervezéssel és technikai eszközökkel biztosítani. Fontos kérdés azonban a társadalom elfogadó hajlama, amit kvantitatív módon vizsgáltunk. A válaszadók több mint 80 %-a hallott már olyan vendéglátóhelyekről, ahol megváltozott munkaképességűek dolgoznak és el tudják képzelni, hogy az ilyen hely gazdaságilag sikeres lehet. Az értelmi fogyatékkal élők és a Down szindrómában szenvedők elfogadottsága alacsony. A magasabb jövedelműek nagyobb hajlandóságot mutatnak a gyakorlati elfogadásra, a vizsgált vendéglátóhelyek gyakori látogatására.

*Kulcsszavak: Megváltozott munkaképesség, Turizmus-vendéglátás, munkaerőhiány, nyílt munkaerőpiac, elfogadottság*

### **ABSTRACT**

In our publication, we propose to balance labour supply and demand. Most of our fellow human beings with altered work ability try to get a higher income in the open labour market, because in the protected market they can only find security with a low wage. Meanwhile, the hospitality industry is struggling with a chronic labour shortage. Creatives and managers are able to create

the right conditions for certain disabilities and jobs with owners through organization and technical means. However, an important issue is society's tendency to accept it which we examined quantitatively. More than 80% of respondents have heard of restaurants where able-bodied people work and they can to imagine that such a place can be economically successful. Acceptance of people with intellectual disabilities and Down syndrome is low. Those with higher incomes show a greater willingness to accept in practice and to frequent the examined catering establishments.

*Keywords: Changed ability to work, Tourism hospitality, labour shortage, open labour market, acceptance*

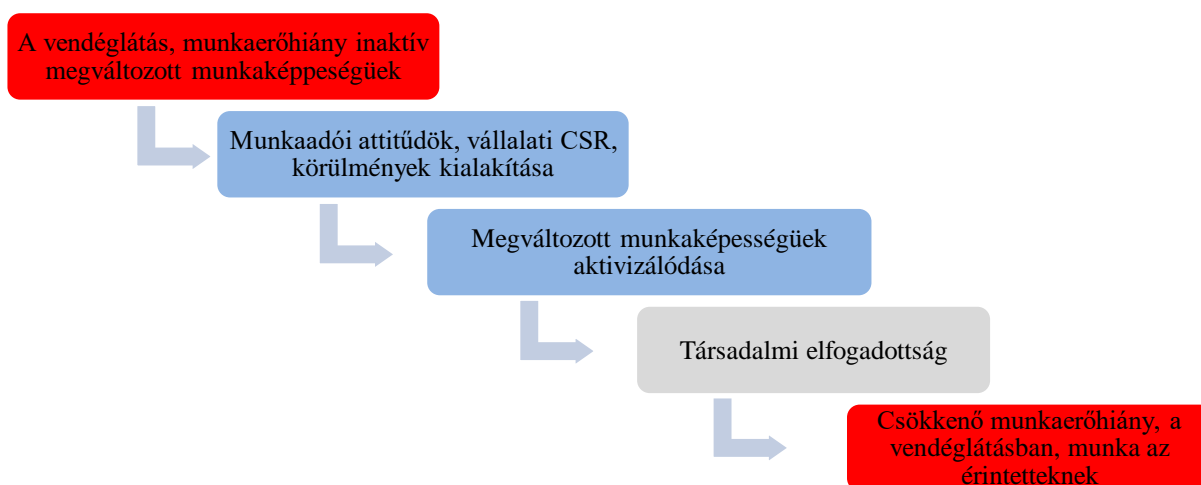
## 1. Bevezetés

A hazai vendéglátás munkaerőhiánnyal küzd, ebben jókora szerepet játszik, hogy a pandémia hullámai alatt a vendéglátás dolgozói biztosabb munkahelyet kerestek és a veszélyhelyzet elmúltával nem tértek vissza az eredeti foglalkozásukhoz (Grotte et al., 2021).

A munkaerőhiány pótlására több lehetőség kínálkozik. A munkanélküliek átképzésén kívül lehetséges az inaktív rétegek aktivizálása. Nehéz éles határt húzni a két kategória közzé, hiszen ugyanazon a korlátok akadályozzák mindkét réteget az elhelyezkedésben (Van Borm et al., 2021).

Az inaktívakat ezek az akadályok a munka keresésétől is elrettentik. Sok megváltozott munkaképességű található állást a nyílt munkaerőpiacon, ha a vállalkozások bizonyos feltételeket megteremtene, az érintett munkavállaló képes lenne a komfort zónájából kilépni, illetve a társadalom is elfogadó magartarást tanúsítana. A problémát vállalati oldalról, különös tekintettel a CSR szempontokra már vizsgálták hazánkban (Bata et al., 2021). Jelen publikációban azonban a társadalmi elfogadottságot vizsgáljuk, mint soft tényezőt. Vizsgálati modellünk melyben piros színnel emeltük ki a kiindulást és a célt, szürkével a segítő tényezőt, kékkel a folyamatot, a következőképpen néz ki (1. ábra).

1. ábra: Kutatási modell



*Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

## 2. Elméleti háttér

### 2.1. Foglalkoztatás és megváltozott munkaképesség

A megváltozott munkaképességűek esetében a legfrissebb rendelkezésre álló adat 2015-ös. Az első táblázatba látható, hogy a megváltozott munkaképességűek családjába csak 53,42%-ba fordul elő, hogy van foglalkoztatott a háztartásban. A nem megváltozott munkaképességűek körében ez az érték 89,24% (1. táblázat). A különbséget nem indokolhatjuk kizárólag a fizikai képességekkel, hiszen a fogyatékkal élők többsége munkaképes.

A foglalkoztatásnak két módja ismert. A védett munkaerőpiacon a sorstársakkal alacsony bérért, vagy az elbocsátás veszélyének kitéve a nyílt munkaerőpiacon.

A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásnál fennáll az a veszély is, hogy színlelt munkaszerződéssel, bejelentés nélkül, vagy csak határozott idejű szerződéssel alkalmazzák a kiszolgáltatottabb munkavállalókat (Gyulavári, 2010).

Kiszolgáltatottságuk miatt nagy a valószínűsége annak, hogy a hátrányos csoporthoz tartozó munkavállaló rosszul fizetett munkát végez bejelentés nélkül „feketén”, színlelt szerződéssel, kölcsönzött munkavállalóként, de a legjobb esetben is csak határozott idejű munkaszerződéssel.

1. táblázat: Háztartástípus aktivitás szerint

Háztartástípus – aktivitás szerint	Megváltozott munkaképességű			Nem megváltozott munkaképességű		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
van foglalkoztatott a háztartásban	53,46%	53,38%	53,42%	90,71%	87,79%	89,24%
a háztartás 15–74 éves tagjai mind munkanélküliek	1,73%	1,20%	1,44%	1,30%	0,99%	1,14%
mind inaktívak	5,15%	5,17%	5,16%	2,31%	2,10%	2,20%
mind munkanélküliek vagy inaktívak	39,66%	40,25%	39,98%	5,68%	9,12%	7,42%

*Forrás: Saját szerkesztés, a KSH adatai alapján*

### 2.2. Nemzetközi kitekintés

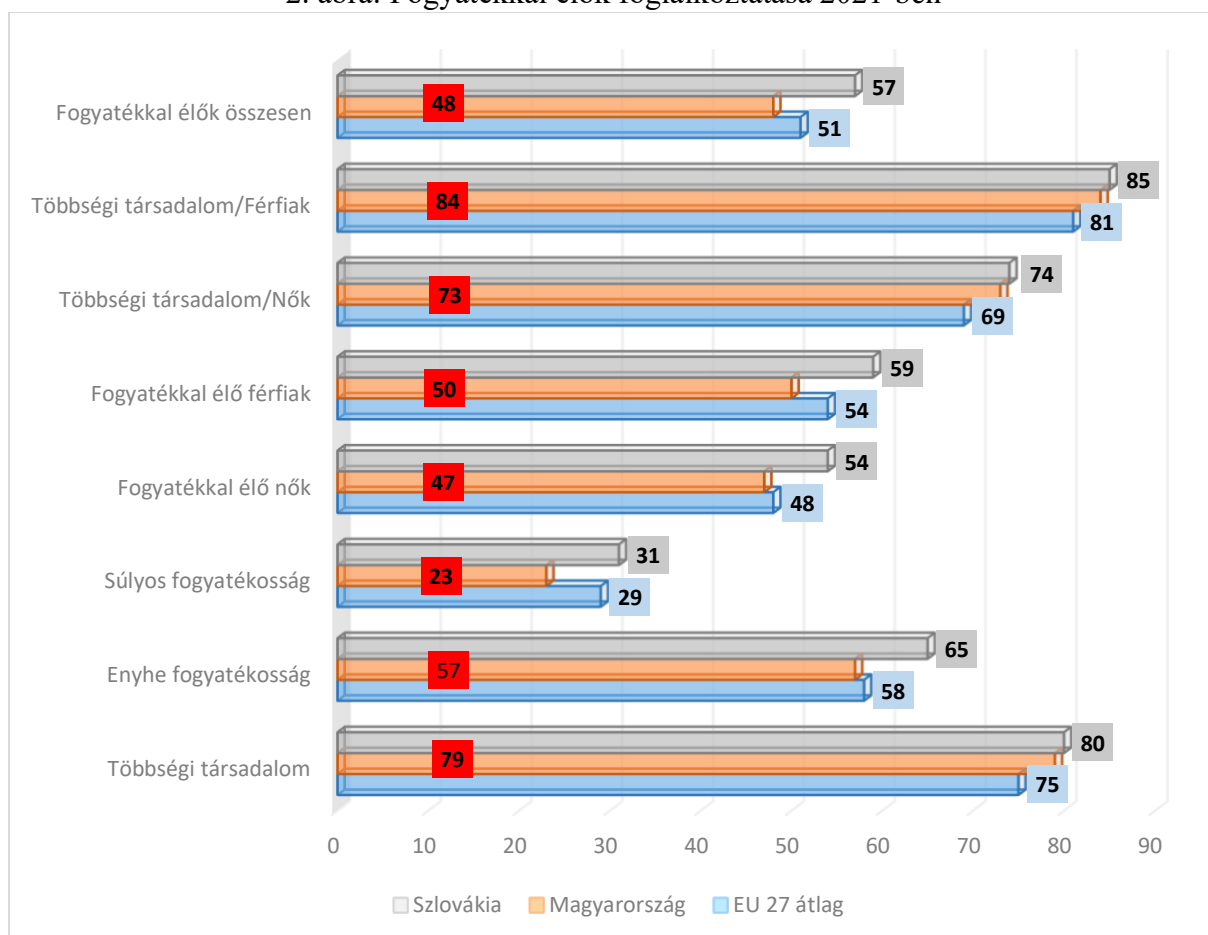
A vendéglátóiparban a kis és középvállalkozások jellemzőek, a publikációnk célja szempontjából ez még az Amerikai Egyesült Államokban is problémát jelent mivel a nagyobb méretű vállalkozások gyakrabban alkalmaznak megváltozott munkaképességűeket, mint a kisebbek. A kérdőívünkben nem vizsgált, de kutatási modellünkben szereplő munkaadói attitűdökről van szó (Jasper, Waldhart, 2013).

A fogyatékosokkal élőket nem kezelhetjük homogén tömegként míg az értelmi fogyatékosok bizonyos része képes munkafolyamatok elvégzésére, addig más részük számolási és olvasási nehézségekkel küzd. Súlyos értelmi fogyatékoság esetén Spanyolországban sem elképzelhető a vendéglátóipari foglalkoztatás (Vila, Gonzalez, 2023).

Egy tengerentúli kutatás foglalkozott hasonló kérdésekkel, mint a mi publikációnk. Az általunk soft szempontnak definiált fogyasztói vélemények az ő vizsgálatukba is különösen

hangsúlyosak. A munkadó csak abban esetben hajlandó foglalkoztatni a megváltozott munkaképességűeket, ha a vevők negatív sztereotípiáit meg lehet szüntetni (Kalargyrou et al., 2018). Érdeemes megvizsgálni, hogy az Európai Unióban milyen a fogyatékossgal élők foglalkoztatása, ezután az arányokat lakhelyünkhöz, illetve tanulmányink helyszínéhez viszonyítjuk. Súlyos fogyatékossg esetén a magyarországi alkalmazási arány erőteljesen a szlovák és az EU átlag alatti. Enyhe fogyatékossg esetén a Szlovákiához mért arány alig alacsonyabb, ugyanez a helyzet a nők esetében.

2. ábra: Fogyatékkal élők foglalkoztatása 2021-ben



*Forrás: Saját szerkesztés, ES 2021-22 Hungary, ES 2021-22 Slovakia alapján*

### 2.3. Hazai helyzet és kreativitás

A szerzőtársunk évtizedek óta tevékenykedik a vendéglátóiparban és véleménye szerint a legfontosabb a vendéglátós kreativitása. Napjaink kreativitási kérdései a szakmában a következők:

- Milyen új rendszerek kiépítése szükséges a kistermelők, a manufaktúrák, azaz a kézművesség által elkészített vendéglátáshoz kapcsolható termékek promóciójához?
- Hogyan lehet fenntartható és megfizethető megoldásokat kínálni a vendéglátásban?
- Milyen új csomagolási technológiák segíthetnek az ételkiszállításban?
- Hogyan lehet a gasztronómiához kapcsolódó élményeket a több szempontból megváltozott körülmények között is megőrizni?

Nem részletezzük példákkal, de a felsorolt aktuális kihívások terén a nyugat dunántúli vendéglátó ágazat kellőképpen kreatívnak bizonyult. Ha a kreativitáshoz a megváltozott

munkaképességük foglalkoztatottságát is hozzátesszük akkor azonban találunk hiányosságokat. A budapesti egységek sikerét az ország vidéki területein még nem tudták megismételni. A „Nem adom fel” alapítvány népszerűsíti azokat az elsősorban fővárosi vendéglátóhelyeket, melyek üzleti modelljében jelentős szerepet játszanak a fogyatékkal élő munkavállalók (Pintér, 2022).

### **3. Kutatásunk módszertana**

Kvantitatív vizsgálatot végeztünk és 309 fogyasztói választ sikerült gyűjtenünk. Úgy véltük, helyesebb, ha vizsgálatainknál nem hipotéziseket állítunk fel, hanem a vizsgálandó szempontokat soroljuk fel. A kérdőív felépítése igazodik a kutatási kérdéseinkhez. Ezek a következők:

RQ1: Ismernek-e olyan vendéglátóipari kezdeményezéseket, ahol megváltozott munkaképességük foglalkoztatását biztosítják. Csak halottak róla vagy saját tapasztalatuk is van?

RQ2: Mely típusú fogyatékoság esetén tartják lehetségesnek a vendéglátóipari foglalkoztatást?

RQ3: Milyen munkakörben tudnák elképzelni a megváltozott munkaképességűeket, és milyennek ítélik meg a maximális teljesítményüket a többségi társadalomból származó alkalmazottakkal?

RQ4: Különböző munkakörökben foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek esetén mennyire lehet sikeres a vendéglátó egység a potenciális vendégek véleménye szerint? Hozzájárulna-e a látogatásával a sikerhez?

RQ5: Társadalmi problémák enyhítésére mennyire alkalmas ez a munkaerő piaci megoldás?

RQ6: Jövedelmi tényezők mennyire befolyásolják a megváltozott munkaképességű emberek vendéglátásban történő foglalkoztatottságának gyakorlati elfogadottságát, azaz a vizsgált vendéglátó egységek teljes látogatottságát?

A kérdőívet elektronikus formában készítettük el a Google űrlap szolgáltatás segítségével. Az adatokat négyen gyűjtöttünk professzor úr irányításával és ismerőseinket is felkértük a továbbításra. A válaszadóink Nyugat- dunántúli lakosok, illetve olyan fővárosiak, akiket munkájuk, tanulmányuk köt a vizsgált régióhoz. A szerzők eltérő kapcsolati hálójához igazodva az adatok változatos, olykor a valóshoz közeli demográfiai megoszlást mutatnak, de a minta nem tekinthető reprezentatívnak.

Az adatok gyűjtése 2023. áprilisától-júliusáig tartott. Egyes kérdések esetében elegendőnek tartjuk a százalékos megoszlás bemutatását, míg a jövedelmi helyzettel kapcsolatos témánál a keresztábrák eltéréseinek szignifikanciáját is ellenőrizzük. A mintában szignifikánsnak talált összefüggések magyarázatát is keressük és ha ez sikerül nagy esély van arra, hogy a teljes populációban is fennállnak. Az elemzést IBM SPSS Statistics 26 programmal végeztük, a kinyert adatokból Excel táblázatok és egy ábra készült.

### **4. Eredmények**

#### *4.1. Demográfiai megoszlás*

Mintánkban minimális férfi többséget tapasztalhatunk. A válaszadók több mint fele a 30-44 éves korosztályba tartozik, majdnem 85 %-a város lakó. A községek alacsony aránya a minta legnagyobb torzulását jelenti. Minden végzettségi szinten volt véleményt nyilvánító. A

mintában szereplők 39,2 %-a nyilatkozott úgy, hogy legmagasabb végzettsége az érettségi. 18,8 % rendelkezett BSc/BA végzettséggel a nyilatkozók közül. A válaszadók többsége saját bevallása szerint átlagos jövedelemmel rendelkezik, jelentős az átlag alatti és átlag feletti jövedelmek aránya, de minimális a szélsőséges érték (2. táblázat).

2. táblázat: A minta demográfiai megoszlása

Demográfiai megoszlás [%] n=309			
Tényezők szerint			
Nem		Végzettség	
Férfi	52,1	Általános iskola	6,5
Nem nyilatkozik	0,6	Szakmunkás végzettség	12,9
Nő	47,2	Érettségi	39,2
Település		Felsőfokú szakképesítés	15,5
Község	8,7	BSc/BA /főiskolai végzettség	18,8
Kisváros (kevesebb, mint 10000 lakos)	38,8	MSc/MA/egyetemi végzettség	6,8
Nagyváros (legalább 10000 lakos)	46,3	Tudományos fokozat	0,3
Főváros	6,1	Jövedelmi helyzet	
Életkor		Erősen átlag alatti	1,6
29 év és alatta	29,1	Átlag alatti	8,1
30-44 év	50,2	Átlagos	69,9
45-59 év	18,8	Átlag feletti	17,2
legalább 60 év	1,9	Erősen átlag feletti	3,2

*Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

#### 4.2.RQ1, ismertség és tapasztalat

Válaszadóink 82,5 %-a hallott már olyan vendéglátóhelyről, ahol megváltozott munkaképességűek dolgoznak. Még a szélsőségesen magas infláció idején is elmondhatjuk, hogy a kérdőívet kitöltők 53,1 %-a kipróbálta már ezt a szolgáltatást (3. táblázat).

3. táblázat: A vizsgált egységek ismertsége és kipróbálása

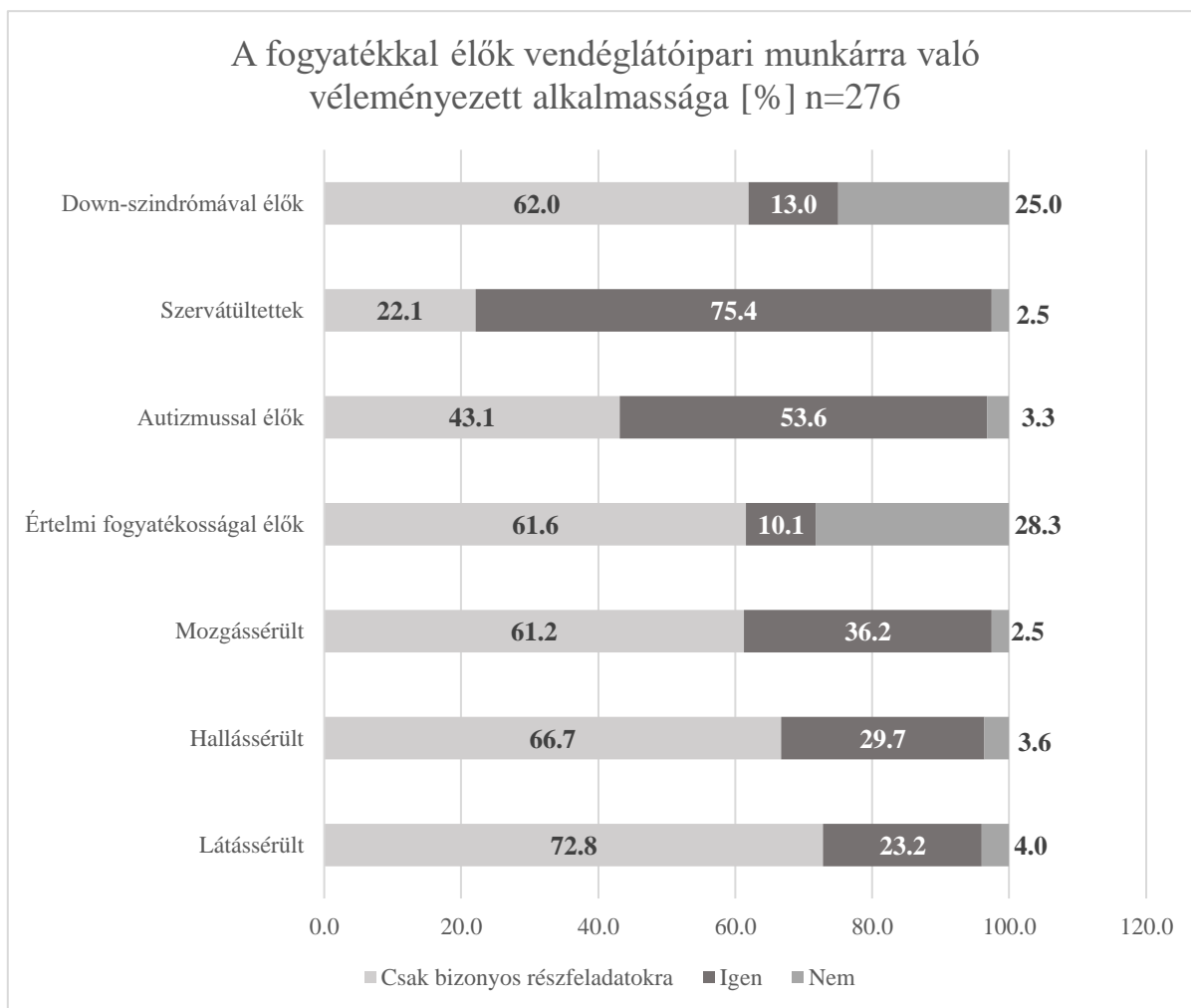
Ismertség és látogatottság [%] n=309		
Kérdések	igen	nem
Hallott már olyan vendéglátóhelyről, ahol megváltozott munkaképességűek dolgoznak?	82,5	17,5
Járt már olyan vendéglátóhelyen, ahol megváltozott munkaképességűek dolgoznak?	53,1	46,9

*Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

### 4.3. RQ2, megváltozott munkaképesség típusai és foglalkoztatás

A fogyatékkal élő embertársaink terhe nem azonos, és a nehézségeket nem mindenki tudja áthidalni. A dolgot megnehezíti, hogy a Down szindrómások vendéglátásban történő foglalkoztatását a válaszadók 25 %-a, az értelmi fogyatékosok alkalmazását 28,3 %-a elutasította. A szervátültetés utáni élet elfogadottan lehetséges a turizmussal, mint jövedelemforrással összekapcsoltan. Az autistákat is viszonylag befogadó mentalitás veszi körül. Látás és hallássérültek esetében válaszadóink csak bizonyos részfeladatok elvégzését tartják reálisnak (3. ábra).

3. ábra: Különböző fogyatékkal élők vélt szakmabeli elfogadottsága



Forrás: Saját szerkesztés, saját kutatás alapján

### 4.4. RQ3, vélt teljesítmény

Egyetlen válaszadóink sem vélte úgy, hogy a recepciós munkakört szervátültetett vagy mozgássérült embertársunk nem tudná ellátni. 20,39 % vélte úgy, hogy a mosodai tevékenység nem való látássérülteknek. Ennél is nagyobb ellenérzést váltott ki az értelmi fogyatékkal élők pincérként való alkalmazása. Válaszóink több mint fele úgy gondolta, hogy a telefonos értékesítő munkakörbe érdemes látássérülteket alkalmazni. Érdemes megemlíteni, hogy a kérdőívet kitöltők több mint 30%-a szerint az autisták szakácsként, a hallássérültek szobaasszonyként maximálisan tudnának teljesíteni (4. táblázat).



4. táblázat: A válaszadók által vélt teljesítmény

Vélt feladatellátási képesség [%] n=309						
Munkakör és fogyatékoság típusa	Nem tudja ellátni	2. fokozat	3.fokozat	4. fokozat	Maximálisan el tudja látni	Átlag
Telefonos értékesítő - látássérült	1,94	6,80	10,36	30,10	50,81	4,21
Recepció - szervátültetett	0,00	3,88	15,53	36,89	43,69	4,20
Szobaasszony - hallássérült	2,91	4,53	12,62	44,98	34,95	4,05
Recepció - mozgássérült	0,00	5,50	14,89	55,66	23,95	3,98
Szakács - autista	3,24	5,83	18,12	42,72	30,10	3,91
Mosodai tevékenység - hallássérült	0,32	8,41	26,21	42,72	22,33	3,78
Pincér - Down-szindrómával élő	7,77	13,59	40,45	35,28	2,91	3,12
Pincér - mozgássérült	11,00	13,59	45,63	27,83	1,94	2,96
Mosodai tevékenység - látássérült	20,39	10,68	32,69	34,30	1,94	2,87
Pincér - értelmi fogyatékkal élő	26,21	10,03	38,83	22,98	1,94	2,64

*Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

#### 4.5.RQ4, a kreatív foglalkoztatók vélt sikeressége

A vendéglátóipari létesítmények profitorientáltak. A foglalkoztatás terén nemcsak a humán dominál. Kérdőívünk következő eleme a kreatív foglalkoztatáspolitikát és az üzleti sikeresség kapcsolatát vizsgálja. A Likert skála negyedik fokozatát és az egyértelmű „igen” válaszokat összeadva a következőket állapíthatjuk meg:

- A válaszadók 78,64 %-a szerint sikeres lehet az olyan vendéglátóhely, melyet csak megváltozott munkaképességűek üzemeltetnek.
- A válaszadók 83,5 %-a szerint sikeres lehet az olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességűek is dolgoznak. (5. táblázat).
- A válaszadók 84,14 %-a szerint sikeres lehet az olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű szakácsok dolgoznak.
- A válaszadók 67,96 %-a szerint sikeres lehet az olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű pincérek dolgoznak.
- A válaszadók 84,46 %-a szerint sikeres lehet az olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű recepcióskok dolgoznak.
- A válaszadók 82,85 %-a szerint sikeres lehet az olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű szobaasszonyok dolgoznak.

Az adatok tanulsága szerint elfogadottabb az olyan vendéglátóhely, ahol a többségi társadalom és a fogyatékkal élők együttműködésére építenek. Legkevésbé a pincér szakmában elfogadott a fogyatékkal élők alkalmazása.



5. táblázat: A válaszadók által vélt sikeresség

Sikeresség és kreatív foglalkoztatáspolitikai [%] n=309					
	Nem	2. fokozat	3. fokozat	4. fokozat	Igen
Siker lehet egy olyan vendéglátóhely, melyeket teljes egészében megváltozott munkaképességűek üzemeltetnek?	2,27	2,27	16,83	60,52	18,12
Siker lehet egy olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű személyek is dolgoznak?	0,65	1,29	14,56	64,08	19,42
Siker lehet egy olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű szakácsok dolgoznak?	0,32	2,27	13,27	64,40	19,74
Siker lehet egy olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű pincérek dolgoznak?	0,32	5,50	26,21	53,40	14,56
Siker lehet egy olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű recepciósok dolgoznak?	0,32	3,24	11,97	65,37	19,09
Siker lehet egy olyan vendéglátóhely, ahol megváltozott munkaképességű szobaasszonyok dolgoznak?	0,65	2,27	14,24	64,08	18,77

*Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

4.6. *RQ5, társadalmi problémák enyhítése*

Az 1-5-ig terjedő skálán a középérték a 3-as. Ehhez képest a társadalmi problémák vélt megoldhatósága jóval magasabb értéket mutat. 3,69-es átlagot számoltunk a munkaerőhiány csökkentésére és 3,70-es átlagot a megváltozott munkaképességű emberek elhelyezkedésének esélyeinek javítására. Az általunk javasolt megoldás tipikus win-win helyzetet teremt (6. táblázat).

6. táblázat: Társadalmi problémák vélt megoldhatósága

Társadalmi problémák megoldásában való segítség [%] n=309						
	Nem segít	2. fokozat	3. fokozat	4. fokozat	Sokat segít	Átlag
Mekkora segítséget jelentene a turizmus és vendéglátás területén kialakult munkaerőhiány csökkentésére a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása?	0,32	3,24	32,04	56,31	8,09	3,69
Milyen mértékben segítené a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedési esélyeit a turizmus és vendéglátás területén történő foglalkoztatás?	0,65	3,24	32,69	52,10	11,33	3,70

*Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

4.7. *RQ6, jövedelmi tényezők hatása a teljes látogatottságra*

Számíthatunk arra, hogy a jövedelmi helyzet befolyásolja a megváltozott munkaképességűekkel dolgoztató vendéglátóhelyek teljes látogatottságát. A csak ilyen munkavállalókat foglalkoztató egységek az erősen átlag feletti jövedelműek 80%-a, az átlag feletti jövedelműek 18,9 %-a által akkor is gyakran látogatottak lennének, ha drágábbak (7. táblázat). A megváltozott

munkaképességüket is foglalkoztató egységek az erősen átlag feletti jövedelműek 40%-az, az átlag feletti jövedelműek 13,2 %-a által akkor is gyakran látogatottak lennének, ha drágábbak (8. táblázat). A valószínűségi arány és a lineáris-lineáris asszociáció igazolja az összefüggést, mivel a hiányzó adatok miatt a khi próba megbízhatatlan (9. táblázat).

7. táblázat: Csak megváltozott munkaképességüket foglalkoztató egységek teljes várható látogatottsága

Vízszintesen a teljes várható látogatottság a csak megváltozott munkaképességűekkel dolgoztató vendéglátóhelyen / Függőlegesen a szubjektív jövedelmi helyzet					
	Gyakran látogatnám, akkor is, ha drága	Gyakran látogatnám, ha azonos árfekvésű	Kipróbálnám, és a minőség döntene	Nem szívesen látogatnám	Összesen
Erősen átlag alatti		20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
Átlag alatti	4,0%	24,0%	56,0%	16,0%	100,0%
Átlagos	3,7%	24,5%	70,8%	0,9%	100,0%
Átlag feletti	18,9%	15,1%	66,0%		100,0%
Erősen átlag feletti	80,0%		20,0%		100,0%

*Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

8. táblázat: Megváltozott munkaképességüket is foglalkoztató egységek teljes várható látogatottsága

Vízszintesen a teljes várható látogatottság a megváltozott munkaképességűekkel is dolgoztató vendéglátóhelyen / Függőlegesen a szubjektív jövedelmi helyzet					
	Gyakran látogatnám, akkor is, ha drága	Gyakran látogatnám, ha azonos árfekvésű	Kipróbálnám, és a minőség döntene	Nem szívesen látogatnám	Összesen
Erősen átlag alatti		20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
Átlag alatti	8,0%	28,0%	44,0%	20,0%	100,0%
Átlagos	8,3%	19,9%	71,3%	0,5%	100,0%
Átlag feletti	13,2%	17,0%	69,8%		100,0%
Erősen átlag feletti	40,0%	40,0%	10,0%	10,0%	100,0%

*Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

9. táblázat: Az előző két keresztáblához tartozó szignifikanciák

Statisztikai próba a csak megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató egységeknél				Statisztikai próba a megváltozott munkaképességűeket is foglalkoztató egységeknél			
A próba neve	érték	szf.	2 szélű szignifikancia	A próba neve	érték	szf.	2 szélű szignifikancia
Pearson Chi-négyzet	157,046	12	0,000	Pearson Chi-négyzet	102,545	12	0,000
Valószínűségi arány	76,858	12	0,000	Valószínűségi arány	56,589	12	0,000
Lineárisan-Lineáris asszociáció	34,176	1	0,000	Lineárisan-Lineáris asszociáció	12,349	1	0,000

*Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás alapján*

## 5. Következtetések, javaslatok, összefoglalás

Válaszadóink viszonylagosan elfogadják a megváltozott munkaképességűek vendéglátóipari foglalkoztatását és úgy látják, hogy ilyen egységek sikeresek lehetnek. Sajnálatos módon a pincér munkakörben nem fogadják el az értelmi fogyatékosok között a Down szindrómával élők és az autisták foglalkoztatását. Kicsit nagyobb türelemmel az értelmi sérülés alacsonyabb fokával élők és a vendégek között kialakítható egy hatékony kommunikáció. A mozgássérült pincérekkel szemben is nagy az ellenérzés, pedig az asztalok között kialakított szélesebb útvonalakon a kerekesszékekkel gyorsan lehet közlekedni.

A fogyatékkal élők vendéglátóipari foglalkoztatásának nemcsak a munkaerőhiány és főleg megszüntetésében van szerepe. A vendégforgalom miatt a helyzet a negatív sztereotípiák lebontására is alkalmas (Kalargyrou et al., 2020).

Az adott gazdasági ágban elhelyezkedő hátrányos helyzetűek számára olyan képzést kell biztosítani, hogy a jelöltek a vendéglátás követelményeinek végül megfeleljenek (McIntosh, Harris, 2018).

A fogyatékkal élők alkalmazásának legfontosabb akadályai közé tartozik a cégek fogyatékos emberek foglalkoztatására irányuló szándékának hiánya, a szervezetek merev felépítése, a fogyatékkal élőkhez kapcsolódó HR-menedzsment modell hiánya, valamint az ágazat és a kapcsolódó nem kormányzati szervezetek közötti kommunikáció hiánya (Köseoglu, 2021). Ugyanez érvényes a vendéglátóipari foglalkoztatás esetén is.

Több mint három évtizeddel a rendszerváltás után, végre elmondható, hogy a magasabb jövedelműek körében erősödik a társadalmi szolidaritás. A törekvő, de nehezebb sorsú emberek ezt a speciális vendéglátóhelyek látogatottságában tapasztalják.

Kutatásunkat érdemes lenne kiegészíteni a fogyatékkal élő vendéglátóipari dolgozók körében. Érdemes lenne megismerni, ők miként élik meg a vendégekkel való kommunikációt, illetve milyen erős a hasonló sorsú, vagy egészséges munkatársakkal való együttműködés. Az általunk vizsgált foglalkoztatás hasznos a társadalomnak és hasznos az egyénnek. Az államtól kapott pénzügyi támogatást érdemes lenne közhasznú reklámtevékenységgel is kiegészíteni.

### **Köszönetnyilvánítás**

A tanulmány az 1/0688/21-es sz. Výskum a analýza stratégií zamestnanosti v krajinách V4 (Foglalkoztatási stratégiák kutatása és elemzése a V4 országokban) megnevezésű VEGA kutatási projektnek köszönhetően készült el.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Bata Viktória Éva, Farkasné Fekete Mária, Hegyesné Görgényi Éva: "Fenntartható fejlődés vállalati szinten: vállalati társadalmi felelősségvállalás a vendéglátásban, különös tekintettel, a fogyatékkal élők foglalkoztatására." Új Munkaügyi Szemle 69-80 oldal, 2. évf., 3. szám 2021; ISSN 2677-1306
2. Darina Ondrušová, Daniela Kešelová, Mária Machajdíková: European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality With comparative data annex provided by EDE Slovakia, European Commission B-1049 Brussels, ISBN 978-92-76-32173-6, DOI 10.2767/673264
3. Grotte Judit, Szűcs Beáta, Hollósy- Vadász Gábor: "HR kihívások a pandémia idején a hazai szállodaiparban és vendéglátásban."; Új Munkaügyi Szemle 65-77 oldal, 2. évf., 2. szám, 2021; ISSN: ISSN 2677-1306
4. Gyulavári Tamás: A diszkrimináció tilalma a munkaerőpiacon, Kézirat Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, 2010, 2.kötet
5. Gyulavári Tamás, Gellérné Lukács Éva, Kaderják Anita, Nagy Kata: European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality With comparative data annex provided by EDE Hungary, European Commission B-1049 Brussels, ISBN 978-92-76-32180-4, DOI 10.2767/66303
6. Jasper, C.R; Waldhart, P: "Employer attitudes on hiring employees with disabilities in the leisure and hospitality industry: Practical and theoretical implications", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 25 No. 4, pp. 577-594. (2013), <https://doi.org/10.1108/09596111311322934>
7. Kalargyrou, V.; Barber, N.A.; Kuo, P.-J: (2018), "The impact of disability on guests' perceptions of service quality delivery in the hospitality industry", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 30 No. 12, pp. 3632-3655. (2018), <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2017-0362>
8. Kalargyrou V., Kalargiros E., Kutz D.: Social Entrepreneurship and Disability Inclusion in the Hospitality Industry, International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 21:3, 308-334, (2020) DOI: 10.1080/15256480.2018.1478356
9. KSH (2015), 9.2.1. A 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű népesség demográfiai jellemzői nemek szerint, 2015. I. negyedév” [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_megvamk9\\_02\\_01.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_01.html)
10. Köseoglu, Mehmet Ali; Hon, Alice; Kalargyrou, Valentini; Okumus, Fevzi: Cognizant Communication Corporation, Tourism Analysis, Volume 26, Number 1, pp. 41-55(15), 2021, <https://doi.org/10.3727/108354220X15758302602547>
11. McIntosh A., Harris C.: Representations of hospitality at The Special Needs Hotel, International Journal of Hospitality Management, Vol. 75, No. 153-159, 2018, ISSN 0278-4319, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.021>.
12. Pintér Tünde: „Mindenki nyerhet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával” Turizmus weboldal <https://turizmus.com/szallashely->

vendéglátás/mindenki-nyerhet-a-megváltozott-munkakepessegu-szemelyek-foglalkoztatásával-1184419

13. Van B. Hannah; Van I. Sharon; Stijn Baert: „Self-experienced barriers in the labour market: A study among employed, inactive and unemployed people over fifty The building blocks of economic complexity” GEDRAG & ORGANISATIE, Vol 34, pp 180-221 (2021) doi: DOI10.5117/G&O2021.2.002.BORM