

Kraiciné Szokoly Mária

**FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ ÉS MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ
CSOPORTOK A MUNKA VILÁGÁBAN - FELNŐTTKÉPZÉSI
NÉZŐPONTBÓL**

Absztrakt

Napjainkban a hátrányos helyzetű, alulképzett társadalmi csoportok képzés útján történő felzárkóztatása, foglalkoztatottságának növelése mind társadalmi, mind gazdasági szempontból aktuális és fontos feladat. Ez egyaránt kihívást jelent a szakképzés, a felnőttképzés és a munkaerőhiánnyal küzdő gazdasági szervezetek számára. A tanulmány a munkaerőpiacon hátrányban lévő csoportok közül a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzetével foglalkozik felnőttképzési aspektusból.

Az alul-foglalkoztatottságnak a szakképzettség hiányán túl számos oka van (alacsony információhiány, diszkrimináció, inkluzív, akadálymentesített munkahelyek hiánya stb.). További ok az a sajátos jelenség, hogy fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek esetén nem igaz a többségi társadalom tagjaira az a kutatásokkal igazolt tény, hogy minél magasabb a munkavállaló iskolai végzettsége, szakképzettsége, annál valószínűbb a munkaerőpiaci sikeressége.

A tanulmány célja - egy későbbi nagyobb mintájú kutatás előkészítéseként - tisztázni a főbb fogalmakat, továbbá pilot jellegű vizsgálat révén informálódni az érintettek foglalkoztatásának (toborzás és kiválasztás, képzés és a karrierépítés) esélyegyelőségi kérdéseiről. A vizsgálat módszere félig strukturált interjú, a célcsoport egyrészt fogyatékossgal élő személyeket képviselő civil szervezetek vezetői, másrészt a munkaerőpiacon IT szolgáltatásokat nyújtó cégek vezetői. A két mesterszakos hallgató bevonásával készült interjúkutatás bővíti a fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci helyzetének ismeretét és konkrét javaslatokkal segíti munkaerőpiaci helyzetük javítását.

Kulcsszavak: fogyatékossgal élő felnőttek; foglalkoztatás; felnőttkori tanulás

Problémafelvetés

A munkaerőpiacon fellépő munkaerőhiány és az élethosszig tartó tanulás kiterjesztésének sürgető követelménye ráirányította a figyelmet a munkaerőpiaci tartalékokat jelentő, különböző hátrányos helyzetű csoportok, közöttük a fogyatékossgal élők és a megváltozott munkaképességű személyek oktatásának és képzésének fontosságára. A két célcsoport nagysága létszámát tekintve is jelentős, az Európai Parlament 2022. évi jelentése szerint az Unióban mintegy 87.000.000 ember minősül fogyatékos személynek. Így Európában, az Egyesült Államokhoz hasonlóan az egyik legnagyobb kisebbséget jelenti az idős emberek után, az állami szolgáltatások egyik

legnagyobb fogyasztói csoportját alkotják (Laki, 2011). Szerinte a világon a fogyatékosággal élő személyek jelentős hátrányban vannak a munkaerőpiacon, alulképzett, alul-foglalkoztatott csoportot alkotnak, körükben a szegénység nagyobb valószínűséggel fordul elő, mint nem fogyatékos társaik esetében (Yaghmainan, 2019, id. Bezyak et al, 2021). Igaz ez hazánkban is, foglalkoztatottságuk aránya – a javuló tendencia ellenére - jelentősen elmarad a gazdaságilag aktív népességben belül a többségi személyekhez képest, továbbá alacsonyabb szintű, mint alkalmasságuk, rátermettségük és képzettségük lehetővé tenné. A munkaadók többsége a fogyatékosággal élő személyeket alkalmatlannak tartja érdemi (nem betanított jellegű) munkavégzésre (Dajnoki, 2012). Az alacsony foglalkoztatottság hátterében részben az érintett munkavállalói csoporttal kapcsolatos diszkriminatív attitűdök állnak. Általában úgy vélekednek róluk, hogy segítséget igényelnek a munkavégzésükhöz (Balázs-Földi, 2016).

Munkaerőpiacra jutásuk és tartós foglalkoztatásuk feltételei közül kiemelkedő jelentőségű a szakképzettség megszerzése és a folyamatos részvétel a szakmai fejlődést biztosító szak- és felnőttképzésben. Ez jelentős feladatot ró a felnőttképzés intézményrendszerére és a gazdasági szervezetek humán erőforrás szakembereire, hiszen a fogyatékosággal élő személyek egészségi és rendszerint hátrányos szociokulturális helyzetük miatt sajátos tanulási igényűek, speciális felkészülést igényelnének nemcsak gyermekkorban a köznevelésben, hanem felnőttként a felnőttképzésben is (Hangya, 2019). Andragógiai értelemben sajátos tanulási szükségletű az a személy, aki felnőttkori eltérő (szociokulturális vagy életkori, egészségi, atipikus fejlődésből, fogyatékoságból adódó) tanulási szükségletei miatt hátrányt szenved a munka és tanulás világában (Kraiciné, 2012; Kraiciné, 2013). Andragógiai szempontból a sajátos tanulási szükségletű felnőttek köre tágabb, mint a fogyatékosággal élő és a megváltozott munkaképességű emberek csoportja. Rajtuk kívül ide sorolhatók a szociokulturális hátrányaik miatt alulképzett személyek, közöttük a romák; az idősek, a harmadik és negyedik életkorban lévők személyek; a zárt intézményrendszerben élők (a büntetés-végrehajtási intézményekben fogvatartottak, a tartósan kórházban kezelték); valamint a bevándorlók. Gyarmathy nem tekinti fogyatékosággal élő személyeknek az atipikus fejlődés miatt tanulási nehézségekkel (diszlexia, diszgráfia, diszkalkúlia, autizmus spektrum zavar) küzdő személyek csoportját, de felhívja a figyelmet képzésük fontosságára, tanulási sajátosságainak figyelembevételére (Gyarmathy, 2017). Mindegyik csoportnak megvannak az oktatásban, illetve a munkaerőpiacon megjelenő speciális jellemzői és szükségletei, ugyanakkor a munkaadók sajátos szükségleteiket a munkavégzés szempontjából gyakran akadályozottságként értelmezik (Balázs-Földi, 2016). Európai és hazai dokumentumok ezen csoportok képzésének szükségességét – esélyegyenlőségi és munkaerőpiaci megfontolások miatt – már évtizedek óta kiemelt feladatként fogalmazzák meg. Ugyanakkor e hátrányos helyzetű csoportok tanulási szükségleteikhez igazodó felnőttképzésképzés módszertan kidolgozatlan vagy hiányos, különösen a fogyatékosággal élő személyek esetében (Hangya, 2019). Sem a szakképzés, sem a gazdasági szervezetek HR szakemberei nem felkészültek e csoportok szakszerű és hatékony képzésére.

Mindezek alapján joggal felmerül a gyógypedagógia és az andragógia szakmaközi, tudományközi együttműködésének fontossága, egyre inkább megfogalmazódik a gyógyandragógia tudománya iránti igény (Gordosné Szabó, 2004; Molnár, 2021).

A többségi társadalom tagjai körében az iskolázottság foglalkoztatásra gyakorolt pozitív hatását számos kutatás igazolta (Dunás-Varga, 2021). A magyar fogyatékossgal élő személyek iskolai végzettsége elmarad az átlagtól, alacsonyabb arányban vannak jelen az oktatás szintjein és a munkaerőpiacon, mint a nem fogyatékossgal élő személyek. Az aluliskolázottság és az alulképzettség a munkaerőpiacon súlyos elhelyezkedési és foglalkoztatási nehézséget jelent, amit tovább növel az a tény, hogy - szemben a többségi társadalom körében tapasztaltakkal - a fogyatékossgal élő személyek esetében a végzettség és foglalkoztatás nem mutat összefüggést (Bodorné Kovács & Parádi-Dolgos, 2019; Dunás-Varga, 2021).

Amíg a köznevelés intézményesen felkészült e csoportokhoz tartozó gyermekek nevelésére és képzésére, háttérben a gyógypedagógia tudományának eredményeivel és fogyatékossgal specifikus módszertanával, addig a fogyatékossgal élő felnőttek és a megváltozott munkaképességű személyek képzésének andragógia elméleti és módszertani háttere még nem kidolgozott, gyakorlati megvalósítása sokszor kihívás jellegű, újszerű feladat a felnőttképző intézmények és a gazdasági szervezetek képzéssel foglalkozó szakemberei számára. A fogyatékossgal élő csoportok foglalkoztatásának problémáját tovább súlyosbítja, hogy e csoportok munkaerőpiaci alkalmazásának nincsenek kidolgozott speciális, a célcsoport igényeihez, lehetőségeihez alkalmazható humánerőforrás menedzsment protokollok, amelyek mentén zökkenőmentesen valósulna meg a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek toborzása, kiválasztása, szakmai fejlesztése.

A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának fontosságát jól mutatja, hogy az ENSZ és az Európai Unió számos dokumentumban foglalt állást az érintett személyek jogainak kérdéseiről és tagországok, – hazánk is - stratégiai dokumentumban határozták meg az ezzel kapcsolatos feladatokat. Azonban a nemzetközi állásfoglalások, a nemzeti szinten megfogalmazott törvényi háttér megléte nem jelent garanciát az azokban foglaltak megvalósulására, az esélyegyenlőség megvalósulása, a diszkriminációs jelenségek mérséklése terén még rengeteg feladat vár megoldásra.

Európai Fogyatékossgügyi Stratégia (2011-2020, 2021-2030)

A Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (United Nations, 2006) az alapja a „Fogyatékossgal élő személyek jogaira vonatkozó Európai Fogyatékossgügyi Stratégiának” (2011-2020, 2021-2030), amely a fogyatékossgal élő személyek jogainak előmozdítását célozza. A 2021-2030-as dokumentum felhívja a figyelmet az interszekcionális diszkrimináció kezelésére, az élet minden területén a teljes és hatékony részvételének előmozdítására, s a foglalkoztatást a jövőbeli fellépések öt legfontosabb szakpolitikai prioritásának egyikeként határozta meg. A foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv konkrét intézkedéseket ír elő a fogyatékossgal élő személyekkel szembeni egyenlő bánásmód biztosítása érdekében. A program hangsúlyozza a kiválasztási, felvételi, foglalkoztatási és megtartási folyamatok inkluzívá

tételét a fogyatékossgal élő személyek számára, hogy a kiválasztási és felvételi eljárás érdemeken alapuljon, és kövesse az esélyegyenlőségi politikát. A program különösen fontos elvárásként jelöli meg az érintett személyek részére a munkaerőpiac-orientált képzéshez való hozzáférést, az új munkahelyekhez idomuló új készségek fejlesztését, valamint a fenntartható versenyképességet, a rezilienciát célzó szakképzéseket, amelyek inkluzívak és akadálymentesek a kiszolgáltatott csoportok számára (European Commission, 2021).

Magyarországi szabályozók

A magyarországi szabályozók a hazánk által 2007-ben ratifikált ENSZ-egyezményre (2007. évi XCII. törvény) épülnek, azonban már ezt megelőzően, az 1998. évi XXVI. törvény szövege a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, szabályozta a fogyatékossgal élő személyek jogait, és előírta – a számukra legmegfelelőbb módon biztosítva – az egészségügyi, szociális és oktatási szolgáltatásokat és a munkaerőpiacon az esélyegyenlőség biztosítását. A jogszabály értelmében a fogyatékossgal élő személyek jogosultak a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra, ehhez pedig a munkáltatók kötelesek biztosítani a munkahelyi környezetet az ésszerű alkalmazkodás elve alapján (Dajnoki & Balázs-Földi, 2016, id. Balázs-Földi, 2018).

A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatását érinti az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, amely az esélyegyenlőség megteremtése érdekében szabályozza a munkáltatók kötelezettségeit.

Hazánkban az Európai Fogyatékossgügyi Stratégiához illeszkedően elkészült az első (2007-2014), majd a második Országos Fogyatékossgügyi Program (2015-2025), amelynek fő célja a fogyatékossgal élő személyek nyílt munkaerőpiacon, a teljes életút vonatkozásában történő nagyobb arányú elhelyezkedésének segítése (Magyarország Kormánya, 2015). A 15/2015. (IV.7.) OGY határozat több területen foglalkozik az életminőség és a részvétel biztosításával, többek között az oktatás, a foglalkoztatás, a lakhatás és a szociális alapszolgáltatásokhoz való hozzáférés, az egészségügy területén fogalmaz meg célokat és ad a megvalósításhoz kereteket.

A törvényi szabályozások körében fontos megemlíteni, hogy az elmúlt évek során a szak- és felnőttképzés is jelentős törvényi változásokon esett át. Túl azon, hogy az oktatás-képzés világának irányítása két minisztérium hatáskörébe került, az oktatási szektort érintő centralizációs törekvéseknek megfelelően a szakképzési tevékenység fő volumenét az állami szakképzési centrumok hatáskörébe utalta, csökkentve a társadalmi-gazdasági változásokhoz könnyebben alkalmazkodó, felnőttképzési tevékenységek keretében végezhető tevékenységek körét. Ahhoz, hogy a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű csoportok munkaerőpiaci helyzete javuljon – a lakosság körében végzendő, mássággal kapcsolatos érzékenyítésen és a törvényadta lehetőségeken túl, az oktatás-képzés és a munkaerőpiac oldalán is változásokat kellene generálni.

A sajátos nevelési igényű tanulók többsége – a köznevelés szakszerű törekvései ellenére - felnőttkorban egyéni tanulási és bánásmódot igénylő, sajátos tanulási igényű/szükségletű felnőtté válik, így a felnőttképzés és a felnőtt célcsoportok képzést végző szakképző intézmények munkatársai tömegével találkoznak olyan felnőtt

tanulókkal, akik egyéni bánásmódot és fejlesztést igényelnének, sőt gyakran az adott képzés szempontjából különböző szintű és mértékű, validálandó előzetes tudással rendelkeznek. Azonban e célcsoport fogadására és képzésére hivatott szak- és felnőttképzés mai intézmény- és szolgáltató rendszere nem vagy kevéssé felkészült. A „tanítás” oldaláról hiányzik a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű felnőttek szakszerű képzését biztosító pedagógiai-andragógiai-gyógypedagógiai speciális képzési rendszer és módszertani szaktudás, olyan - gyógypedagógusok, fejlesztőpedagógus bevonásával történő - képzési szolgáltatás, amely érintené a felnőtt- és szakképzésben dolgozó pedagógusokat és szakdolgozókat, valamint a duális képzés bevezetése kapcsán a gyakorlati képzési végző gazdasági szervezetek munkatársait, akiknek rendszerint semmiféle pedagógiai előképzettsége nincs. De akár ide érthetjük a munkadói oldalon, humánerőforrás területen dolgozó szakembereket, akik a toborzás-kiválasztás, valamint a képzés és fejlesztés területén felelősek célcsoportunk jogszabályban biztosított kedvezményeinek érvényesíthetőségéért és nem utolsó sorban az érintett munkatársak munkahelyi sikerességéért.

A tanulói oldal nézőpontjából fontos lenne korszerű, tanulási nehézségekhez egyénre szabható módon alkalmazkodó andragógiai módszertani háttér kidolgozása, a nemzetközi és hazai jó gyakorlatok összegyűjtése, amely az andragógiai, szociálpedagógiai és gyógypedagógiai szakemberek együttműködése révén lenne sikeres, és a felsőoktatás pedagógiai pszichológiai szakemberei számára jelenthetne új szakmai kihívást. A különböző tudományterületek együttműködése megalapozhatná a gyógypedagógiához hasonlóan a gyógyandragógia tudományterület kialakulását, amely hosszú távon biztosíthatná a jelenleg meglévő és a későbbiekben jelentkező társadalmi-gazdasági-szociális területeken megjelenő oktatási-képzési feladatok szakszerű kezelését és a felnőttek tanulási-tanítási folyamatában oly fontos egyénre szabottság alapelveinek érvényesülését. E feladat megoldását sürgeti többek között, hogy 2023-ban az előzetes tudás beszámításának feladatai a szak- és felnőttképzés, valamint a felsőoktatás területén jogszabályban előírt módon napirendre kerültek. Ennek megvalósításához azonban hiányoznak az elfogadott mérőeszközök és a képző intézmények ezek használatára nem vagy nem kellően felkészítettek. A hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatos érzékenyítés és a validációs feladatok ellátásával kapcsolatos módszertani felkészítés valamennyi képzési szinten és területen dolgozó szakembert érinti, akik jelenleg még a kimenetalapú képzési követelményekből adódó szemléleti megközelítés nehézségeivel küzdenek. A szak- és felnőttképzésen túl fontos lenne továbbá olyan életpályatanácsadói rendszer kiépítése és működtetése, amely egy „életen át” elérhető és könnyen értelmezhető módon információval és célirányos alapozó-, át- és továbbképzésekkel szolgálná a különböző hátránnyal küzdő célcsoport alkalmazkodását a gyorsan változó munkaerőpiaci környezethez.

Az élethosszig tartó tanulás korában a szakmatanulás élethosszig tartó folyamattá vált, és mindenkor a munkaerőpiac szükségletei és a szakképzés- és felnőttképzés-politika döntései alapján alakul a szakmatanulás konkrét intézményrendszeri háttere és gyakorlata. A képzési jegyzékkel kapcsolatos aktuális változások jelenleg a felnőttképzés jövőbeni felértékelődését jelzik.

A fogyatékoság fogalma és a fogyatékosággal élő személyek néhány tanulási, foglalkoztatási jellemzője

Az ENSZ egyezmény definíciója szerint *„Fogyatékosággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”* (United Nations, 2006)

Az elmúlt évtizedekben a fogyatékosággal kapcsolatos felfogás és a fogalom értelmezése jelentősen megváltozott, azonban még nem született meg egy koherens, mindenki által használt, egyértelmű definíció sem nemzetközi, sem hazai szinten (Könczei & Hernádi, 2011). Hazánkban a fogyatékoság fogalma, illetve a fogyatékosággal élő társadalmi csoport meghatározása nem egységes, nincs konzekvens fogalomhasználat sem a közbeszédben, sem a jogalkotásban. A szóhasználat változatos képet mutat (fogyatékos, fogyatékkal élő, fogyatékosággal élő, rokkant, sérült, beteg stb.), amit tovább bonyolít, hogy a köznevelés területén a sajátos nevelési igény (SNI) kifejezést alkalmazzák (Dunás-Varga, 2016).

Szakirodalmi forrásokkal igazolt mindennapi tapasztalat, hogy a fogyatékosággal élő személyek mind a tanulás, mind a munkavállalás terén akadályokkal küzdenek, gyermekkori tanulási útjuk kudarcos, rendszerint alacsony iskolai végzettségűek, ami miatt felnőttkori tanulási motivációjuk és felnőttképzésben való részvételi arányuk alacsony. Mindez függ a fogyatékoság típusától és súlyosságától és kapcsolatos a fogyatékoság terén tapasztalható információhiánnyal és sztereotípiákkal (Botha & Leah, 2020; Tardos, 2015). Különböző mértékben, de mindez igaz a magasán képzett, diplomával rendelkező fogyatékosággal élő személyekre is (Hrabéczy, 2022).

A KSH 2011-es népszámlálási adatai szerint a fogyatékosággal élő személyek csoportja a nem fogyatékosággal élő lakossághoz képest alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, illetve körükben magasabb az 50 év feletti aránya (Balázs-Földi, 2016). A 2011. évi magyarországi népszámlálási adatok szerint a fogyatékosággal élő személyek 20,16%-a az általános iskola 8. évfolyamánál alacsonyabb végzettséggel sem, 36,18%-a általános iskola befejezett 8. évfolyamával rendelkezett. Érettségivel a fogyatékosággal élő személyek 22,46 %-a, középfokú iskolai végzettséggel, szakmai oklevéllel 16,99%-a, amely meglehetősen alacsony arány a diplomások aránya pedig csupán 11,41% (Laki, 2010). Ezek mögött az adatok mögött feltételezhető a fogyatékosággal élő személyek oktatáshoz való hozzáféréseinek alacsonyabb szintje. A 2011. évi népszámlálás során a bevallottan fogyatékosággal élő személyek közül 110.541 fő jelölte meg, hogy fogyatékosága akadályozza a tanulásban és a munkavállalásban egyaránt (Laki, 2010).

Laki (2021) megállapítja, hogy a 2019/2020-as tanévben Magyarországon összesen 1 838 180 gyermek és fiatal vett részt a köznevelés és a felsőoktatás különböző szintű képzéseiben. A fogyatékosággal élő tanulók arányát tekintve ebből 2485 fő súlyos és halmozottan fogyatékos gyermek teljesítette tankötelezettségét fejlesztő nevelés-oktatás keretében. Az oktatásban részt vevők körében növekvő arányú - a KSH adatgyűjtésének megfelelő elnevezéssel - az „integráltan és külön csoportban nevelt, oktatott sajátos nevelési igényűnek tartott tanulók, fiatalok” száma: a köznevelési intézményekben, 2016–

ban 85 730, 2017-ben 87 411, 2018-ban 89 056, 2019/2020-as tanévben kerekítve 93 800 fő volt. Az érintett csoportba a köznevelés résztvevőinek 6-8%-a sorolható.

Ezt igazolja a Hajdu és munkatársai által lebonyolított 2022-es vizsgálat is, amely szerint az utóbbi években fokozatosan nőtt a sajátos nevelési igényű tanulók száma, mind az alapfokú, mind a középfokú oktatásban, utóbbiban 2010 és 2019 között 3,9%-ról 6,2%-ra. Többségük a szakképzésben tanul, elsősorban az érettségit nem adó iskolatípusokban (2019-ben 20,3%-uk), és egyre magasabb arányban integrált keretek között (Varga, 2022).

Andragógiai szempontú problémaként jelenik meg, hogy az érintettek hátrányaik, tanulási nehézségeik miatt rendszerint a leszakadók, vagy a képzést korán befejezők vagy alacsony végzettségűek körébe tartoznak. Az SNI körbe tartozó gyermekek és fiatalok átlépve a munkaerőpiacra, a munkahelyi képzések és az át- és továbbképző felnőttképzésekben sajátos tanulási szükségletű felnőttként jelennek meg, ahol korábbi tanulási kudarcuk miatt jelentős feladat a tanulási motivációjuk felébresztése és fenntartása. Sok felnőtt munkavállaló egyébként nem is tud sajátos tanulási nehézségeiről, okairól és azok enyhítésének lehetőségeiről. A sajátos szükségletű felnőtt fogalma megjelent az andragógiai szakirodalomban. Sajátos tanulási igényű felnőtt az a személy, aki felnőttkori eltérő (szociokulturális vagy életkori, atipikus fejlődési vagy fogyatékossgból adódó) tanulási szükségletei miatt hátrányt szenved a munka és tanulás világában (Kraiciné, 2012; Kraiciné, 2013). Dunás-Varga (2016) megállapítja, hogy a többségi társadalom információhiányából és előítéletességéből fakadóan kevésbé tartja munkaképesnek a fogyatékossggal élő személyeket, továbbá a fogyatékossgot megállapító szakvélemények medikális nézőpontúak és deficitközpontúak, nem segítik a munkáltatókat a foglalkoztatási döntés meghozatalában, mert a szakvélemény nem a vizsgált személy meglévő képességeire és a fejleszhető készségeire fókuszál.

A társadalmi integráció és a munkaerőpiaci részvétel nem válik el egymástól. A fenntartható munkaerőpiaci integrációhoz a hátrányos helyzetűeknek megfelelő forrásokat, személyre szóló foglalkoztatási és szociális szolgáltatásokat nyújtó támogatásokra van szükségük társadalmi részvételük és foglalkoztathatóságuk erősítésére. Emellett a munkaerőpiac keresleti oldalán is meg kell(ene) teremteni és fenntartani a foglalkoztatásban való érdekeltséget, amelynek elemei a szociális gazdaság kiterjesztése, új munkalehetőségek kialakítása, pénzügyi ösztönzők létrehozása, a megkülönböztetés elleni és munkajogi törvényi szabályozás lehetnek. Fontos ezen kívül a munkáltatóknak szánt szolgáltatások elérhetővé és hatékonyá tétele. Mindezek előfeltételeként megjelenik a társadalom érzékenyítésének szükséglete, hiszen kutatások bizonyítják, hogy a foglalkoztatás első számú akadályát a munkáltatókban meglévő előítéletek és sztereotípiák jelentik, amelyek gyakran vezetnek diszkriminatív döntésekhez (Cseh, 2014). Fontos továbbá a munkáltatók gondolkodásmódja, szemlélete és hozzáállása a befogadó munkahelyi környezet a teljesítményelvárásnak megfelelően akaró szervezeti légkört kialakulásában, amelyben a többségi munkavállalók gondolkodása, attitűdje és viszonyulása különösen fontos a közös munkavégzés minősége és sikeressége vonatkozásában (Balázs-Földi, 2018).

A megváltozott munkaképesség fogalma és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása

A megváltozott munkaképesség a fogyatékosnál tágabb, sokféleképpen értelmezett, kifejezetten a munkaerőpiachoz kapcsolódó magyar fogalom, ami a foglalkoztathatóságot jelzi. A sokszínű fogalomhasználat oka, hogy a különféle szakterületek és jogi szabályozások eltérően értelmezik a fogalmat, más és más definíciót követnek, például az egészségkárosodott, rokkant, fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű személy (Balázs-Földi, 2016; Dunás-Varga, 2016). A megváltozott munkaképesség fogalomnak nemzetközi szinten nincs megfelelője, rendszerint a fogyatékos (disabled people/person) vagy fogyatékosággal élő személy (people with disability) kifejezést használják.

A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról” szóló törvény értelmében munkaképességű személynek minősül, az a személy, aki a kérelem benyújtásakor 15. életévét betöltötte és az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű. A törvény általános szabályokat határoz meg a megváltozott munkaképességű személyek jogairól, ellátásokról és támogatásokról. Ebbe beleérti a szociális és egészségügyi ellátásokat, a rehabilitációt és az oktatást is. Előírja a megváltozott munkaképességű személyeknek járó kedvezményeket, adókedvezményeket és támogatásokat is. A törvény célja, hogy segítse a megváltozott munkaképességű személyek munkába állását és munkában való részvételét, valamint biztosítsa a megfelelő egészségügyi és társadalmi ellátást számukra.

Munkaerőpiaci kutatások szerint, a célcsoport munkaerő-piaci inklúziója akkor hatékony, ha a nyílt munkaerőpiacon a többségi munkavállalókkal együtt képesek munkát vállalni (Cseh, 2014). Balázs-Földi szerint a védett foglalkoztatás olyan munkakörnyezetet és feltételrendszert biztosíthat, amelyben a megváltozott munkaképességű munkavállaló képességeinek és igényeinek megfelelően tud munkát végezni (Balázs-Földi, 2016).

Interjú vizsgálat információtechnológia (IT) szektorban résztvevő cégek és fogyatékosággal élő személyeket képviselő civil szervezetek képviselőivel

Az empirikus kutatás célja volt félig strukturált interjú módszerrel információt szerezni a fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatásának kérdéséről, egyrészt tájékozódni a fogyatékosággal élő személyeket képviselő civil szervezetek vonatkozásában arról, hogy civil szektorban szociális tevékenységet végző, rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező, közhasznú alapítványok és egyesületek HR szakemberei hogyan vélekednek a fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatásáról, másrészt arról, hogy az IT szektor képviselői szerint mi jellemzi az IT szolgáltatásokat nyújtó cégeket a fogyatékosággal élő személyek alkalmazására terén. A téma kutatása munkaerőpiaci és szociális szempontból egyaránt fontos, mivel a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben a fogyatékosággal élő személyek potenciális munkavállalóknak tekinthetők, foglalkoztatásuk nagyban hozzájárulna társadalmi beilleszkedésük elősegítéséhez, életminőségük javulásához, de a munkaadók számára lehetőséget teremt a pozitív brand építésére is.

A kutatás 2023. első negyedévében történt, amelyet jelentősen hátráltatott az ország gazdasági helyzete, számos szervezet kiadásai csökkentése érdekében távmunkában, home office-ban vagy csökkentett kapacitással működött. A kisszámú interjú miatt az írásban rögzített szövegek feldolgozása egyszerű tartalomelemzéssel történt, szoftveres módszer alkalmazása nem volt indokolt. A vizsgálat a kis minta miatt nem tekinthető reprezentatívnak, de a válaszok elemzése alapján a célcsoport foglalkoztatására vonatkozóan fontos és a munkaerőpiac szempontjából hasznosítható következtetések, ajánlások vonhatók le.

IT cégeknél végzett vizsgálat tapasztalatai

Az IT szektor világviszonylatban is gyorsan és dinamikusan fejlődő gazdasági szegmens (McGrath, 2021), amely jelentős munkaerőhiánnyal küzd. Az informatika minden iparágban jelen van, folyamatosan és nagy számban keresi az új, szakképzett munkaerőt, így ezen a területen a fogyatékossgal élő személyeknek is nagyobb esélyük lehet a foglalkoztatásra. Az Európai Munkaügyi Hatóság IKT szakemberek foglalkoztatásával foglalkoztató jelentése is azt erősíti, hogy mindenképpen szorgalmazni érdemes a fogyatékossgal élő emberek informatikai felsőfokú tanulmányokhoz való hatékonyabb hozzáférését, akadályoztatásuk mielőbbi feloldását a szakmában való sikeres elhelyezkedés érdekében.

Felmerülhet a kérdés, miért kedvező az informatikai iparág célcsoportunk foglalkoztatása szempontjából. Vizsgálatunk során beigazolódt, hogy e foglalkoztatási szektor – a munka jellege miatt - jelentős mértékben alkalmaz home office foglalkoztatást, ami kedvező a hátrányos helyzetű, főként fogyatékossgal élő, vagy megváltozott munkaképességű személyek szempontjából. E foglalkoztatás rugalmassága lehetővé teszi egyrészt, hogy a hátrányos helyzetű településeken élők elkerüljék a napi bejárás közlekedési nehézségeit, illetve a munkavégzés idejének rugalmassága lehetővé teszi, hogy megoldják esetleges életvezetési nehézségeikkel járó feladatokat. E szektorban – más szektorokkal szemben – a felvételi eljárás során kisebb az iskolai végzettség és szakképzettség igazolásának jelentősége, a kiválasztás során főként a gyakorlati, szakmai tapasztalat számít, ami ráadásul könnyen tesztelhető. Ugyanis az informatika területén – főként a felnőtt populáció tekintetében – igen magas azoknak az aránya, akik iskolán kívül szereztek meg informatikai tudásukat és gyakorlatukat, ami megkönnyíti, lerövidíti az adott munkahelyi feladat elvégzéshez szükséges felkészülést, a munkahelyi képzést. Végül, de nem utolsó sorban a munkaerőpiaci előrejelzések szerint a munkaerőhiány a közeljövőben nem fog csökkenni, tehát az érintett csoportokat célzó, foglalkoztatást ösztönző uniós és kormányzati pénzügyi pályázatok és intézkedések várhatóan továbbra is fennmaradnak, s ezek szélesebb körű megismerése tovább növelheti az érintett társadalmi csoportok foglalkoztatását.

A vizsgálat a fogyatékossgal élő személyek IT szektorban való foglalkoztatásának körülményeire volt kíváncsi a munkáltatói oldalon, öt, hazai tulajdonú, Budapesten működő, IT szolgáltatásokat nyújtó kis- és középvállalkozás cégvezetőinek, HR vezetőinek megszólításával. A cégek hosszabb ideje alkalmaznak fogyatékossgal élő munkatársakat. Az interjú során fontos szempont volt, hogy a megkérdezett saját

tapasztalata, véleménye, a témával kapcsolatos szubjektív élménye felszínre kerüljön. A kutatási kérdések arra irányultak, hogy a megkérdezett munkáltatók befogadók-e a fogyatékosággal élő személyek vonatkozásában; tesznek-e különbséget a toborzás/kiválasztás során a többségi és a fogyatékosággal élő csoportokhoz tartozók között; tájékozottak-e a vizsgált gazdasági szervezetek vezetői és a HR munkatársai a fogyatékosággal élő személyek alkalmazásának feltételeiről, jogi háttéréről, előnyeiről és hátrányairól? Felkészültek-e a fogyatékosággal élők alkalmazására és törekednek-e a munkakörülményeket a fogyatékosággal élő személyek igényeihez igazítani?

A vizsgálat örvendetes tapasztalata, hogy mind az öt szervezet befogadó, a megkérdezettek elfogadó magatartást tanúsítottak a fogyatékosággal élő személyekkel szemben. Ez a magatartás a szervezeti kultúra része, a vezetők és beosztott munkatársak egyéni értékrendjét képviseli. E szemléletet erősíti a fogyatékosággal élő személyek alkalmazásának többéves tapasztalata is.

A toborzás-kiválasztás során a munkáltatók nem tesznek különbséget a fogyatékos és a nem fogyatékos jelentkezők között, megkülönböztetésmentes hozzáállásukból fakadóan nyitottak az alkalmazásra, kizárólag a szakmai tudás és a jelentkező személyisége alapján döntenek a felvételtől, amelynél inkább az állásra jelentkező meglévő gyakorlati, szakmai tapasztalatait számítanak, mint elméleti felkészültségét. A döntést az állam által nyújtott célcsoportspecifikus adókedvezmények nem befolyásolják, a beillesztési, mentorálási, képzési folyamatok során minden munkatársat azonos módon kezelnek. Lehetőségeikhez mérten igyekeznek biztosítani a fogyatékosággal élő munkatársak részére a munkavégzéshez szükséges speciális személyi és tárgyi feltételeket.

A fogyatékos szakemberek alkalmazásának pénzügyi és jogi háttérét érintő kérdéseit illetően a megkérdezett ügyvezetők, HR vezetők úgy látják, hogy az államnak jelentősebb szerepe kellene legyen mind a foglalkoztató vállalkozások pénzügyi támogatását (pl.: további adókedvezmények, egészségügyi hozzájárulással kapcsolatos finanszírozások), mind pedig a fogyatékosággal élő személyek képzését illetően, piacépítésre kellene biztosítani számukra. Különösen igaz ez az informatika területére, ahol jelentős mértékű a munkaerőhiány, amint az alábbi interjúidézete mutatja: *„Pont az IT szektorban lehetne sokkal több jó szakember, ha erre odafigyelnének.”* (Interjúalany 2. szóbeli közlése, 2023.02.11.)

A megkérdezett személyek megerősítették azon kutatások eredményeit, amelyek szerint a fogyatékosággal élő személyek nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatása nehézkes, mert kevésbé tartják őket munkaképesnek a többségi társadalom tagjaihoz képest. Ennek oka: az érintettek alacsonyabb iskolai végzettsége, a megismerésük hiányából adódó előítéletesség, továbbá az érintettek foglalkoztatásával kapcsolatos megfelelő mennyiségű és minőségű információ hiánya, amely nehezíti a hiedelmek és az előítéletek leküzdését, amelyek összeeszenek a hazai és nemzetközi szakirodalommal. *„Sokan félnek fogyatékosággal élőket foglalkoztatni. Információhiány van a témával kapcsolatban.”* (Interjúalany 1. szóbeli közlése, 2023.02.10.) Ennek érdekében fontosnak tartják az állam, a munkaügyi központok, a civil szervezetek és a fogyatékosággal élő személyeket foglalkoztató vállalkozások összefogásának fontosságát. Úgy látják, hogy

szemléletformáló programok csökkenthetnék a munkáltatók részéről gyakran tapasztalt előítéletességet. Az egyik interjúalany szerint: *„Fontos lenne már az iskolai képzésbe is beépíteni, hogy tudják kezelni a fogyatékossgal élő társaikat, mert sokszor csak annyi van, hogy az emberek nem tudják kezelni, nem feltétlenül arról van szó, hogy érzéketlenek.”* (Interjúalany 3. szóbeli közlése, 2023.02.12.)

Az interjúk megerősítették azt a megállapítást is, miszerint a társadalmi integráció és a munkaerő-piaci részvétel nem válik el egymástól. Úgy látják, hogy a fogyatékos személyekkel kapcsolatos előítéleteket és hiedelmeket le kell bontani, amelyhez több információra és hatékonyabb együttműködésre lenne szükség az állam, a civil szervezetek és a nyílt munkaerőpiacon működő cégek között. *„Ne legyen preconcepció senkivel kapcsolatban. Nem kezeljük őket másképp”.* (Interjúalany 3. szóbeli közlése, 2023.02.12.)

A megkérdezett szervezetek az érintetteket képzettségüknek megfelelő munkakörben foglalkoztatják, szakmai képzésüket, fejlődésüket - a többi munkavállalóhoz hasonlóan - fontosnak tartják. A megkérdezettek szerint az érintettek 2023.02.11 egyáltalán nem marad el a nem fogyatékos munkavállalóhoz képest, ugyanakkor sokkal inkább igyekeznek többet teljesíteni, holott rájuk is ugyanazok az elvárások vonatkoznak, mint a nem érintett munkatársakra. A megkérdezett HR vezetők véleménye szerint a felsőoktatásban szakmai kérdésként, a képzés részeként kellene kezelni a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának kérdését.

A civil szektorban végzett vizsgálat tapasztalatai

A kutatás másik ága fogyatékossgal élő munkavállalók tartós vagy tranzit foglalkoztatását végző¹, rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkaadó civilszervezeteket érintette.

A célcsoport elérése az IT cégekhez hasonlóan nem volt könnyű feladat az adott időszak turbulens gazdasági helyzete miatt. Végül a felkért tíz cég közül - belső átalakulások és vezetőváltás miatt - csak öt budapesti és a vonzáskörzetben lévő szervezetnél valósult meg az interjú a szervezetek budapesti székhelyén, két fő HR vezető, három fő HR-es feladatokat is ellátó ügyvezető megkérdezésével. Az alanyok nyitottak, együttműködők és segítőkészek voltak, mindannyian megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációs foglalkoztatását, fogyatékossgal élő személyek (mozgáskorlátozottak és hallássérültek) segítségét, munkaközvetítését végzik. A félig strukturált interjú az alábbi kérdésekre fókuszált: mi jellemzi megkérdezett civil szervezeteket a fogyatékossgal élő munkavállalók alkalmazása terén az érintettek végzettségének megfelelő beosztását illetően; törekednek-e a fogyatékossgal élő munkavállalók képzésére, támogatják karrier törekvéseiket; az érintettek munkához való hozzáállása megfelel-e a munkáltatói elvárásoknak? Sikeresnek tekintik a fogyatékossgal élő munkavállalók munkaerő-piaci integrálását?

¹ A tartós foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű munkavállaló számára, állapotuknak megfelelően, védett körülmények között – munkaviszony keretében – biztosít lehetőség a munkavégzésre. A tartós foglalkoztatással szemben a tranzit foglalkoztatás jellemzője, hogy ha rehabilitálható a megváltozott munkaképességű munkavállaló, akkor a munkáltató védett körülmények között felkészíti a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásra (327/2012. (XI.16) Korm.rendelet).

A válaszok alapján megállapítható, hogy a vizsgált civil szervezetek egyrészt azért foglalkoztatnak fogyatékossgal élő személyeket, hogy elősegítsék sorstársaik életének jobbá tételét, másrészt, hogy a rehabilitációs foglalkoztatóként számukra biztosítsák a sikeres munkaerőpiaci integrálás lehetőségét. Fő céljuk, hogy olyan beosztásban helyezték el munkavállalóikat, ahol az érintettek képességüknek, készségeiknek megfelelő feladatokat tudnak ellátni. Az interjúk részben megerősítették azt az általános vélekedést, hogy a fogyatékossgal élő személyek keményen dolgoznak, bizonyítva képességeiket maguk és a külvilág számára, azonban olyan vélemény is volt, amely szerint a fogyatékossgal élő személyek esetenként visszaélnek fogyatékossgukkal. Fontosnak tartják munkavállalóik képzését, fejlesztését, egyébként rehabilitációs foglalkoztatóként ez az egyik fő tevékenységük.

A munkaerőpiaci integráció kérdésében sikerként említették a szolgáltató szektort, főként a vendéglátás és kereskedelem területén sikerült a fogyatékossgal élő személyek kihelyezése. A megkérdezettek a sikertelen integráció hátterében a munkáltatók felkészületlenségét, a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos informátlanságát, a munkatársak felkészítésének elmaradását látják, de jelentős problémának említették az akadálymentes környezet hiányát.

Ami a végzettségnek megfelelő beosztásban történő foglalkozást illeti, a válaszok megoszlottak, vagyis nem minden esetben tudnak a végzettségnek megfelelő pozícióban foglalkoztatni fogyatékossgal élő munkavállalót. Abban azonban mindenki egyetértett, hogy nem önmagában a végzettség, hanem a szükséges kompetenciák megléte dönti el, hogy kit lehet a végzettségének megfelelő beosztásban foglalkoztatni. A munkavállalók munkához való hozzáállásának kérdésében a vélemények megoszlottak, kiemelkedő teljesítményről és negatív megnyilvánulásokról, visszaélésekről egyaránt beszámoltak. A foglalkoztatás pozitív jellemzője, hogy a munkáltatók egyértelműen támogatják a foglalkoztatottak képzési lehetőségek kihasználását, azonban a munkaadók nagy része nincs felkészülve a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására.

Összegzés

Koltai Dénesre emlékezve semmiképpen nem maradhat ki a megemlékezések sorából a hátrányos helyzetű társainkkal való foglalkozás, mint kiemelt fontosságú andragógiai feladat. E területen történő munkánkat Dénes évtizedeken át figyelemmel kísérte, a Barcs térségében megvalósuló roma projektben pedig sikerrel együttműködtünk. Jelen tanulmány e munka nyomán a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzetének néhány felnőttképzési vonatkozására hívja fel a figyelmet két területen vizsgálódva: a fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztató civil szervezetek és a munkaerőpiacon sztárhelyzetű IT cégek területén. Az interjú módszerrel megvalósult vizsgálat néhány, főként a munkaerőpiac befogadását és az ahhoz kapcsolódó oktatás-képzés jellemzőit vizsgálata. A vizsgálat megerősítette a korábbi szakirodalmi vizsgálatok azon eredményeit, miszerint az érintett csoportok hátrányban vannak a munkaerőpiacon. Helyzetük javítása, a diszkriminációs jelenségek csökkentése érdekében kulcskérdés e csoportok képzés útján történő felzárkóztatása, a társadalom érzékenyítése a befogadás erősítésére, a felnőttképzés területén pedig a felnőttkori

tanulás általános és az érintett csoportot szolgáló speciális módszerek fejlesztése, a személyre szabott képzések személyi és tárgyi feltételeinek biztosítása.

Felhasznált források:

- 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet 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: 2023. október 5.)
- 15/2015. (IV. 7.) OGY határozat az Országos Fogyatékosügyi Programról (2015-2025.). <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a15h0015.OGY> (Letöltés dátuma: 2023. október 5.)
1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.tv#ljb0idc0e2> (Letöltés dátuma: 2023. március 1.)
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv> (Letöltés dátuma: 2023. március 1.)
2007. évi XCII. törvény a Fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv> (Letöltés dátuma: 2023. március 1.)
2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv> (Letöltés dátuma: 2023. március 1.)
- Balázs-Földi, E. (2016). Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazási gyakorlata a nyílt munkaerő-piacon. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 1(1), 1- 13. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.4>.
- Balázs-Földi, E. (2018). *Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök*. Doktori (PhD) értekezés. Debreceni Egyetem.
- Bezyak, J., Iwanaga, K., Moser, E., & Chan, F. (2021). Assessing employers' stigmatizing attitudes toward people with disabilities: A brief report. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(2), 185-191. DOI: 10.3233/JVR-201129
- Bodorné Kovács, K., & Parádi-Dolgos, A. (2019). Diplomás fogyatékosok munkaerőpiaci esélyei. *Munkaügyi Szemle*, 62(3), 66-74. <http://www.munkaugyiszemle.hu/diplomas-fogyatekosok-munkaero-piaci-eselyei>
- Botha, P. A., & Leah, L. M. (2020). Exploring public sector managers' attitudes towards people with disabilities. *SA Journal of Human Resource Management*, 18. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1421>
- Dajnoki, K. (2012). Esélyegyenlőség és diszkrimináció - fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek a munka világában. *Közép-Európai Közlemények*, 5(1), 145-156. http://acta.bibl.u-szeged.hu/29938/1/kek_016_145-156.pdf
- Cseh, J. (2014). *A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai*. Doktori értekezés. PTE. <https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14805/cseh-judit-phd-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dunás-Varga, I. (2016). Fogyatékosokkal élő személyek a magyar (nyílt) munkaerőpiacon – egy-egy kapcsolódó területen dolgozó szakember nézőpontjából. *Felnőttképzési Szemle*, 10(2), 65-79. <http://kulturasz.hu/fszemle/assets/files/2016.2.pdf>
- Dunás-Varga I. (2021). Az oktatásban való részvétel, a végzettség és a foglalkoztatás összefüggései, különös tekintettel a fogyatékosokkal élő személyek helyzetére. In Perlusz A., Cserti-Szauer Cs., & Sándor A. (szerk.), *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban*. (pp. 21-31). ELTE BGGYK és Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány. https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/54881/Fogyat%C3%A9kos_szem%C3%A9lyek_a_21._sz%C3%A1zadi_magyar_t%C3%A1rsadalomban_A.pdf
- European Commission (2021). *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101>
- Európai Parlament (2022. november 30). *JELENTÉS A fogyatékosokkal élő személyek egyenlő jogai felé. Jelentés - A9-0284/2022*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0284_HU.html

- Hrabéczy, A. (2022). A felsőoktatás és a munkaerőpiac közötti átmenet fogyatékossgal élő diplomás személyek esetében. *Neveléstudomány: oktatás – kutatás – innováció*, 10(2), 5-20. http://nevelestudomany.elte.hu/downloads/2022/nevelestudomany_2022_2_5-20.pdf
- Gordosné Szabó, A. (2004). *Bevezető általános gyógypedagógiai ismeretek*. Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Gyarmathy, É. (2017). Neurológiai harmónia és diverzitás a digitális korszakban A tanulási zavarok iskolai kérdései. *Új Pedagógiai Szemle*, 2017, (9-10), 6-19.
- Hangya, D. (2019). *“Egyenlő partner szeretnék lenni” Fogyatékossgal élő felnőttek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek komplex vizsgálata*. Doktori értekezés. ELTE PPK
- Könczei, Gy, & Hernádi, I. (2011). A fogyatékossgatudomány főfogalma és annak változásai. In Nagy Z. É. (szerk.), *Az akadályozott és az egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon* (pp. 7-28). Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet.
- Kraiciné Szokoly, M. (2012). *Sajátos tanulási igényű felnőttek: a diszlexiások*. RAABE.
- Kraiciné Szokoly, M. (2013). Sajátos Tanulási-Tanítási Igényű Felnőttek. *Kultúra és Közösség*, 4(1), 51–62. http://www.kulturaeskozosseg.hu/pdf/2013/1/KEK_2013_1_07.pdf
- Laki, I. (szerk.). (2010). *A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ FIATAL FELNŐTTEK TÁRSADALMI INTEGRÁLÓDÁSÁNAK ESÉLYEI ÉS LEHETŐSÉGEI A MAI MAGYARORSZÁGON*. L'Harmattan Kiadó.
- Laki, I. (2021). Gondolatok a sajátos nevelési igényű tanulókról és a felsőoktatásban részt vevő fogyatékossgal élő hallgatókról In Perlusz A., Cserti-Szauer Cs., & Sándor, A. (szerk.), *FOGYATÉKOS EMBEREK A 21. SZÁZADI MAGYAR TÁRSADALOMBAN. Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (pp. 83-92 pp.). ELTE BGGYK & A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány.
- Magyarország Kormánya (2015. március). *H/3586. számú országgyűlési határozati javaslat az Országos Fogyatékossgügyi Programról (2015–2025.)* <https://www.parlament.hu/irom40/03586/03586.pdf>
- McGrath, J. (2021). *Report on Labour Shortages and Surpluses*. European Labour Authority. <https://www.ela.europa.eu/en/media/725>
- Molnár, A. K. (2021). *Fogvatartottak reintegrációt támogató tanulásának vizsgálata három büntetés-végrehajtási intézetben*. Doktori értekezés ELTE PPK NDI.
- United Nations (2006). *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)*. Magyar fordítás: *A Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény*. <http://www.un.org/disabilities/documents/natl/hungary.doc>
- Tardos, K. (2015). *Halmazódó diszkrimináció. Kirekesztés és integráció a munkaerőpiacon*. Belvedere Meridionale. http://www.belvedere.meridionale.hu/letolt/TardosK_Halmazodo_Belvedere2015_online.pdf
- Varga, J. (Szerk.). (2022). *A közoktatás indikátorrendszere 2021*. Közgazdaság-és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaság-tudományi Intézet. https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2022/02/A_kozoktatás_indikátorrendszere_2021.pdf (2023.07.24.)