

# **DIPLOMADOLGOZAT**

**Kovács Mirtill**  
**Humán Erőforrás Tanácsadó mesterszak**

**Budapest**  
**2023**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem  
Budai Campus  
Emberi Erőforrás Tanácsadó mesterszak**

**A fogyatékossgal élők nyílt munkaerőpiaci helyzete -  
nehézségek és lehetőségek**

**Belső konzulens:** Dr. Kolta Dóra  
egyetemi docens  
**Készítette:** Kovács Mirtill  
YZ20HQ  
tagozat (nappali)

**Intézet/Tanszék:**  
Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet  
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

**Budapest  
2023**

# Tartalomjegyzék

|  |    |
|--|----|
| 1. Bevezetés .....   | 3  |
| 1.1 Téma aktualitása .....   | 3  |
| 1.2. A téma jelentősége.....   | 3  |
| 1.3. A témaválasztás indoklása.....  | 4  |
| 1.4. A vizsgálatok és elemzések céljai .....                                     | 4  |
| 1.5. Kutatási kérdéskörök .....  | 4  |
| 2. Irodalmi áttekintés .....   | 5  |
| 2.1. Fogyatékoság történetisége .....  | 5  |
| 2.2. Fogyatékoság típusai és az ehhez kapcsolódó nehézségek és lehetőségek ..... | 8  |
| 2.2.1. Típusok .....   | 9  |
| 2.2.2. Nehézségek a munka világában.....   | 12 |
| 2.3. Az integrált oktatás, mint alap a társadalmi integrációban .....            | 19 |
| 2.3.1. Mit kell tudni az inkluzív oktatásról? .....                              | 19 |
| 2.3.2. Inkluzió a munkaerőpiacon .....   | 19 |
| 2.3.3. Mik segíthetnek a munkaerőpiaci inkluzió létrejöttében? .....             | 20 |
| 2.3.4. Követendő példák külföldön és Magyarországon .....                        | 21 |
| 2.4. Akadálymentesítés .....   | 25 |
| 3. Saját kutatás .....   | 27 |
| 3.1. Kutatási célok és hipotézisek .....   | 27 |
| 3.2. A vizsgálati minta bemutatása .....   | 27 |
| 3.3. A vizsgálati módszerek, körülmények bemutatása .....                        | 28 |
| 3.4. Az eredmények bemutatása .....  | 28 |
| 3.4.1. Kérdőív eredmények bemutatása.....  | 28 |
| 3.4.2. Strukturált interjú feldolgozások .....                                   | 42 |
| 4. Következtetések és javaslatok .....   | 65 |
| 5. Összefoglalás .....   | 70 |
| Irodalomjegyzék .....  | 71 |
| Mellékletek .....  | 75 |
| Függelékek .....   | 75 |

## **1. Bevezetés**

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetét szeretném bemutatni a dolgozatomban, melynek célja, hogy felhívja a figyelmet azokra a küzdelmekre és nehézségekre, amelyek a nyílt munkaerőpiacon érhetik őket. Célunk, hogy ezeket jobban megismerve felszámolhassuk azokat a jobb együttműködés és integráció reményében, amely már az oktatással elkezdődik mindannyiunk életében egyaránt. A dolgozattal szeretném egyúttal felhíni ezen hátrányos helyzetű csoport értékeire és egyenrangúságára.

### **1.1 Téma aktualitása**

Azt lehet megfigyelni, hogy a fogyatékos ügy folyamatos fejlődésbe kezdett többek között az uniós intézkedések hatására. Az egyenlő bánásmód szemlélete fontos és kívánatos szemponttá vált, és elvárt dolog lett napjainkban. Így ez nem csak faji, szexuális területre terjedt ki, hanem a fogyatékos ügyre is. Egy állandó diskurzus figyelhető meg a politikában a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek a társadalomba, a nyílt munkaerőpiacra való integrációjáról, lehetőségeik szélesítéséről, egyenlő esélyeik bővítéséről. Az oktatást is fontos ide venni, hiszen a cél az, hogy kilépve az iskolapad mögül felkészülten, egyenlő esélyekkel induljanak el, valamint mindkét oldal - épek és fogyatékossgal élők - tapasztalatokkal gazdagodva tudjon a munka világában is hatékonyan, lehetőleg zökkenőmentesen együtt dolgozni.

### **1.2. A téma jelentősége**

A problémakör közel sem olyan egyszerű, mint gondolnánk. Egyrészt több fogyatékossgal típus létezik más és más nehézségekkel, jegyekkel. Mindkét fél részéről kellenek áldozatok. Sok előkészületet és tervezést igényel a közös munka. Szükség lehet új eszközökre, munkamódokra. De nem csak operációs, hanem szociális oldalról is lényeges a helyes, jól felkészült hozzáállás. Elképzelhető, hogy lassabb az oktatás menete az integráció miatt, és plusz munkát igényel, de ez egy hosszútávú befektetés az egész társadalom számára, amennyiben feltudna nőni nagyobb méretekben egy olyan generáció, akik már gyermekkorukban szoros, mindennapi kapcsolatban vannak fogyatékossgal élő társaikkal. Így számukra nem idegen a közös munka, a velük helyesen folytatott kommunikáció, a fogyatékossgal jellemzői, azok nehézségei, erősségeivel együtt. Így kikerülve a munkaerőpiacra nem akkor lesz szükségük megismerkedni a világnak ezen szegmensével.

### **1.3. A témaválasztás indoklása**

A témát azért is tartom fontosnak, mert látszik, hogy a szemléletbeli különbségek akadnak, nincs egységesség sem Európában, sem pedig az országban. Mivel egy társadalmi változást nem egyik napról a másikra idézünk elő, hiszen véleményekről, hiedelmekről, tradíciókról van szó, egyáltalán nem egyszerű azt megváltoztatni vagy formálni. Természetes, hogy ami generációk óta benne van a nevelésben, tanításban az egy nehezen befolyásolható dolog. Ezért figyelemfelkeltő Garadnay és munkatársai, (Garadnay és mksai, 2009) fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekről szóló írásának bevezető része, amelyben egy rövid leírást és helyzetjelentést kaphatunk a hazai viszonyokról, emberi tényezőkről az ezen személyekhez való viszonyulás terén. Látszik mennyire meghatározó a neveltetésünk és mennyire befolyásolóak lehetnek a téveszmék és hiedelmek, arra nézve, hogy mi esik jól egy ilyen személynek vagy hogyan lehet vele kapcsolatot kiépíteni.

### **1.4. A vizsgálatok és elemzések céljai**

Fontos, hogy a fent említett falak ne legyenek felépítve bennünk vagy amennyiben már felvannak, tudjuk azokat hogyan lehet leépíteni. Ebben is közvetett segítséget jelenthet a munkaerőpiaci integráció, amely egyben lehet egy beavatkozás – tehát a rosszul felépített folyamatok leépítésében lévő segédeszköz. Céлом, hogy rávilágítsak ezen csoporthoz tartozó hiedelmekre, sztereotípiákra, melyek gördülékeny foglalkoztatásukat akadályozza. Felhívni a figyelmet a nehézségekre, vagy amelyek inkább csak adottságok, melyeket edukációval, szemléletváltással a csoport és a munkaadók is javukra válthatják. Valamint olyan új ötletekre, és bevált módszerekre találni, amelyek mindezt a folyamatot segítik.

### **1.5. Kutatási kérdéskörök**

A különböző fogyatékosági típusok és foglalkoztathatóságának nehézségei és lehetőségei témakörével foglalkozom, mely részben igyekszem kiemelni a csoportok jellegzetességeit, majd ebből kiinduló nehézségeiket és lehetőségeiket munkaerőpiaci szempontból. A nehézségek akár már az oktatási formából is gyökerezhetnek, ezért fontos téma az integrált, vagy inkluzív oktatás létjogosultsága. Lehet-e pozitív hatással a későbbi munkaerőpiaci jelenlétre mind épek és fogyatékosággal élőkre, mind munkáltatók és munkavállalók számára. Valamint, kitérve követendő példákra, megvizsgálom, hogy mely szektorban a legnagyobb a fejlődés, ezen hátrányos helyzetű csoport foglalkoztatásában. Van-e különbség állami, nonprofit vagy multinacionális cégek, vállalatok között, és ha igen, akkor mik lehetnek ennek okai, mi húzódik meg a háttérben.

## 2. Irodalmi áttekintés

### 2.1. Fogyatékoság történetisége

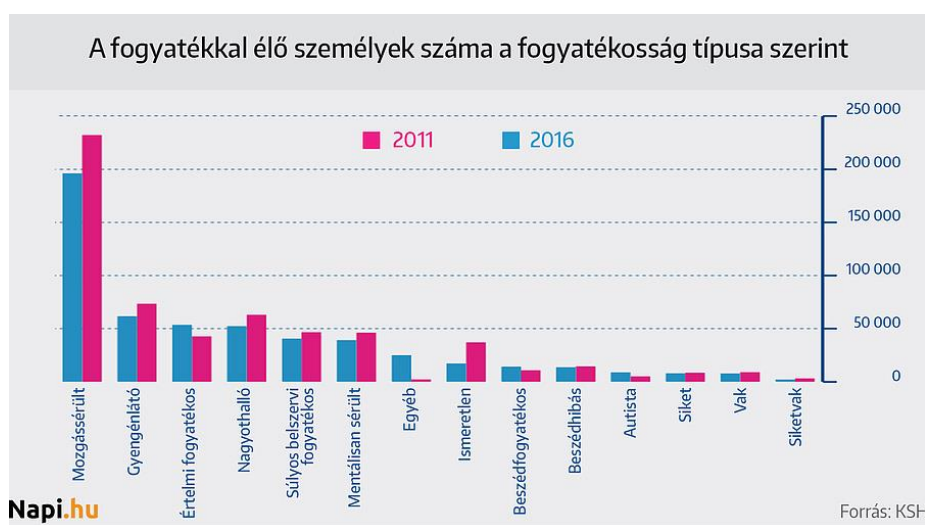
Fontos megemlíteni, hogy a fogyatékoság témaköre, a fogyatékosággal élő emberekhez való hozzáállás és róluk való gondolkozás nagyon nagy változásokon ment át a történelem során. A megítélésük kultúránként és akár fogyatékosági típusonként is változott. Találkozhatunk olyan kultúrákkal, ahol a fogyatékosággal rendelkező embereket valami isteni személyként, küldöttként kezelték. Ennek szöges ellentéte is előfordult, amikor az ilyen személyeket kifejezetten csapásként, teherként élték meg az adott családok. Ez főleg a megélhetés miatt számított. Ha a Bibliából veszünk egy történetet, volt olyan szituáció, amikor megkérdezték Jézust, hogy a születésétől fogva vak ember esetében ki vétkezett, hogy így született az érintett. Tehát ebből is az látszik, hogy egy természetfeletti büntetésnek fogták fel a fogyatékoságot. Olyan esetben pedig, ha később állt be ez az állapot, például harcban szerzett sérülés miatt, akkor az dicsőséges dolognak számított.

A fogyatékosággal élő emberek jogait szabályozó törvények, jogszabályok kialakulása a XIX. és XX. század évfordulójára vezethetőek vissza. Megjelentek az úgynevezett második generációs jogok (mint például a munkához való jog), melyek előremutatóak, viszont ezek mindig függenek az adott ország elkötelezettségétől és erőforrásaitól, hogy amennyiben elkötelezett mennyire tudja érvényesíteni, és fejleszteni az adott területet az országban.

A fogyatékoság definíciója is változásokon ment keresztül. Elsőkörben inkább egészségügyi szempont szerint tekintettek rá, tehát a valamire való fizikai képtelenséget látták benne. Ma egyre inkább arra néznek, hogy az érintett személy hogyan tud részt venni a társadalomban és így a megmaradt funkciókra koncentrálni. Jelenleg az, hogy ki számít fogyatékosággal élő személynek nem mindenhol egységes. Így vannak olyan országok, ahol tágabb ez a kör, ahol akár a szervátültetett személyeket is ide sorolják. A Fogyatékosügyi törvény (2013. évi LXII. 1. § a) inkább szűkre szabja ezt a kört. Ennek értelmében: „fogyatékos személy az, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallásszervi–, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.” A meghatározásban láthatjuk, hogy kimaradtak a pszichés betegséggel, valamint a tartósan bizonyuló betegségekkel küzdők csoportja, ami ugyancsak nem egyezik a nemzetközi viszonylatokkal.

Az ENSZ egyezmény 1. cikk meghatározása arról, hogy kik minősülnek fogyatékossgal élőknek, inkább a társadalmi részvétel oldaláról közelíti meg, miszerint: „fogyatékossgal 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.” Az Egyezményt az Országgyűlés 2007. évi XCII. törvénnyel ismerte el.

A KSH felmérése (1.ábra) érdekes kérdést vet fel például, hogy mi miatt lett jóval kevesebb százalék a fogyatékossgal élők csoportja itthon 2011-től 2016-ig. A legkézenfekvőbb magyarázata ennek, hogy ez alatt az idő alatt jelentősen átalakult az egészségi állapothoz kapcsolódó szociális ellátások rendszere (Szepesi, 2018). A legnagyobb létszámú csoport a mozgáskorlátozott személyek, de jelentős létszámmal rendelkeznek a siket és nagyothallók, vak és gyengénlátók csoportja (melybe nem tartoznak bele azok, akik csak egy szemükre látnak). A legtöbb esetben csökkenni látszik a különböző csoportokban lévő létszám, ezzel ellentétben az értelmi fogyatékossgal élők és egyéb csoportba tartozók száma nőtt.



1.ábra: A fogyatékkal élő személyek száma a fogyatékossg típusa szerint (Forrás: Napi.hu)

Az 1957-es Római Szerződésnek elsősorban gazdasági célú közösség létrehozása volt a célja, de a 6 állam figyelmét nem kerülte el a szociális nehézségek kezelésének szükségessége sem. Viszont ezek a szociálpolitikai kérdések a gazdasági érdekeknek alárendelten működtek. A piacintegrációs modell mögött megbújt egy olyan félelem, hogy a bővülő szociális jogok, vagyis a jóléti jogok veszélyeztetnék a versenyképességet. A hátrányos megkülönböztetés tilalma az integráció kezdete óta az Európai Unió egyik

legfontosabb alapelve. Míg a Római Szerződésben az egyenlő bánásmód kapcsán csak a férfi és nő közötti megkülönböztetésről volt szó, bérezés tekintetében. Az 1990-es évek végéig a fő figyelem a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtésén volt. (Nyárády, 2008)

Majd 1997. október 2.-án aláírt Amszterdami Szerződésben előkerült a fogyatékosügy is. Azért volt erre szükség, mert az addigi politikák a fogyatékoság ügyre vonatkozóan nem voltak kötelező erejűek, és így jogilag nem voltak végrehajthatóak. Ennek a szerződésnek 13. cikke volt az egyik legmeghatározóbb lépés, mivel itt lett igazán először elismerve a fogyatékos emberek hátrányos megkülönböztetése. „E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a szerződés által a Közösségre átruházott hatáskörök keretén belül a Tanács, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően, egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére.” (Amszterdami Szerződés, 1997, 6.a cikk; Nyárády, 2008) A Szerződés 13.cikke napjainkig ható történeti fejlődés alapköve, ami a hátrányos megkülönböztetés tilalmán kívül két fontos irányelv alapjául is szolgál. Az első az egyenlő bánásmód végrehajtásáról szól tekintet nélkül faji és etnikai hovatartozásra. A másik irányelv az egyenlő bánásmód megvalósulása a foglalkoztatás területén.

Hazai viszonylatban nem lehet kihagyni a 2003. évi CXXV. törvényt, amely a hátrányos megkülönböztetés tilalma helyett az egyenlő bánásmód követelményét határozta meg. Számos irányelvvel való összehangolást tartalmaz, köztük a Tanács 2000/78/EK, amely a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szól. (Nyárády, 2008) Az 1992. évi XXII. Munka törvénykönyve alapján abban kap védelmet a munkavállaló, ha hátrányos megkülönböztetés érte valamely védett (vélt vagy valós) tulajdonságával szemben, és ha ennek gyanúja felmerül, akkor nem neki kell bizonyítékot keresnie, hanem a munkáltatónak szükséges alátámasztania, hogy nem sértette meg a törvény 5. § (1) bekezdését, amely a következőket tartalmazza: „ (...)Ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegésével kapcsolatban vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása az (1) bekezdésben foglaltakat nem sértette.” (Munka törvénykönyve 5. §)

Valószínű, hogy többször találkozhattunk már az előnyben részesítés, vagyis a pozitív diszkrimináció fogalmával is, amit az Alkotmány 70/A §-ban megtalálhatunk, mint állami



feladatot az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölése érdekében. Ez a fogalom azt jelenti, hogy a hátrányos helyzetben lévő személyek számára nem elegendő az azonos helyzet és jogok megadása, megteremtése, annak érdekében, hogy ledolgozhassák hátrányukat. Ezért számukra olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek a felzárkózást, akár a teljes hátrány megszüntetését lehetővé és elérhetővé teszik. (Nyárády, 2008)

A fogyatékossgal élő személyek jogai közül kiemelnék párat, amelyek a munkaerőpiaci, munkavállalási helyzetükhöz kapcsolódóan fontos a szakdolgozatom szempontjából. Az 1993. évi III. törvény 94/F § 2) a-e kitér néhány speciális jogra, mint például az akadálymentes környezet biztosítása. Az akadálymentesítés Magyarországon az 1997. évi LXXVIII. 31. § (1) d és (2) c törvény által vált kötelezővé. 1998. január 1-t követően minden új építésű vagy felújítandó, átalakítandó épület tervezésekor és a kivitelezés során kötelezően figyelembe kell venni, érvényesíteni kell az akadálymentesítés szempontjait. Az 1998. évi XXVI. törvény már konkrétan szabályozta, hogy a közintézményeknek akadálymentesnek kell lenniük. Ezenfelül speciális jogként említésre került a képességek, készségek fejlesztésére, illetve az állapotfenntartás vagy -javítás lehetőségeinek megteremtésére, valamint társadalmi integrációjukhoz való jog gyakorlására, más személyekkel kapcsolat létesítésére, kapcsolattartásra, valamint intézmények, szolgáltatások igénybevételére, elérésére. 2002-ben a Belügyminisztérium Építésügyi Hivatala egy tervezési segédletet adott ki az akadálymentes környezet megvalósításához. (Kocsis, 2007)

## **2.2. Fogyatékossgal típusai és az ehhez kapcsolódó nehézségek és lehetőségek**

Fontos látni - ahhoz, hogy egyenlő esélyeket teremthessünk, és előmozdíthassuk a nyílt munkaerőpiacra való beilleszkedést, valamint hogy a fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű társunk olyan munkát, munkahelyet találjon, ahova felveszik, és emellett hosszútávon is biztosítva vannak számára a foglalkoztatásához szükséges eszközök és körülmények - hogy az illető milyen fogyatékossgal típusba tartozik, valamint az a fogyatékossgal típus milyen jellegzetességgel és igényekkel rendelkezik. A KHS 2016-os adatai azt mutatják, hogy a fogyatékossgal élők csaknem felét a mozgáskorlátozott emberek teszik ki. És ugyancsak nagyobb csoportot képeznek a látás-, hallás-, és értelmi sérültek is. (Bácskay és mtsai, 2016) Ezért - a teljesség igénye nélkül – összefoglalóan jellemezném a mozgáskorlátozott, hallás- és látássérült, valamint értelmi fogyatékos és autista fogyatékossgal csoportokat. Ezt a 4 fő csoportot különböztetjük meg a

teljesítőképesség korlátozottsága szempontjából. (Kocsis, 2007) Mindezt azért tartom fontosnak, mert sokszor előfordulhat, hogy egy tudatlanság és felkészületlenség miatt hiúsul meg egy ígéretes munkaviszony, holott megvan a jószándék és az elkötelezettség is mindkét fél részéről.

### **2.2.1. Típusok**

A fentebb említett pontok miatt érdemes áttekinteni – a teljesség igénye nélkül – a leggyakoribb fogyatékosági típusok jellemzőit, és ezáltal a munkavégzés, ehhez kapcsolódóan a szociális kapcsolódásban való nehézségek megvilágításba kerülnek, és segíthetik a jelenlegi és majdani munkáltatók, munkavállalók tájékozottságát, felkészültségét egy kiegyensúlyozott munkakapcsolat érdekében.

#### Mozgássérültek:

„Mozgáskorlátozott az a személy, aki veleszületett vagy krónikus betegség, baleset következtében részben vagy teljesen elvesztette önálló mozgás-, hely- vagy helyváltóztatási képességét. Fogyatékosága látható, állapotától függően különböző segédeszközök használata szükséges.” (Zalabai - Vízvárdi, 2008, 21. oldal)

A mozgáskorlátozott emberek száma világszerte nagy. Mivel a mozgáskorlátozottság gyűjtőfogalma széles skálán mozog, ezért nehéz egységes szempontrendszert felállítani a jellemzőikről. Számos változata lehet a fogyatékoság súlyossága, fajtája, és az egyéni ismerveik miatt. A mai modern szakmai szemlélet a meglévő képességekre és azok fejleszthetőségére helyezi a hangsúlyt.

A mozgáskorlátozott személyek jellemzője, hogy többségük mozgásukban gátolva vannak, de ez szellemi képességeiket, kommunikációjukat nem befolyásolja. Hátrányos helyzetüket elsősorban a feljükk támaztott társadalmi diszfunkciók alapozzák meg. Ezt úgy kell értelmezni, hogy amennyiben az elvárások, összhangban lesznek az ő lehetőségeikkel és képességeikkel, ezek az elvárások nem lesznek irreálisak, és a róluk alkotott kép is helyes lesz. Gyakran igaz a mozgáskorlátozott személyekre, hogy elsősorban a környezeti feltételek váltják ki a kirekesztettségüket és kiszolgáltatottságukat. Tehát az elvárásokat kell egy optimális szintre terelni.

Zalabai és Vízvárdi (2008) 3 csoportra osztotta a mozgássérült személyeket. Vagyis köztük vannak olyan személyek, akik bottal, mankóval, járógéppel, protézissel rendelkeznek, akik önhajtós kerekesszéket használnak és akik elektromos kerekesszékekkel közlekednek. Mindhárom csoportra jellemző, hogy a megfelelő környezet biztosítása esetén képesek egyenértékű munka elvégzésre. Segítő személy abban az esetben szükséges, amennyiben a környezet nem megfelelő kialakítású vagy nem a képességeikhez kialakítottak a feladataik.

A mozgáskorlátozottság fajtái - a teljesség igénye nélkül:

- végtaghiány, fejlődési rendellenességek: veleszületett végtaghiány esetében a személy általában „megszokja, együtt él vele”, és ennek megfelelően alakítja ki a mozgásformákat. Kézhiány esetében például lábbal helyettesít bizonyos mozgásokat és ez lesz számára „természetes”. Abban az esetben, ha a végtaghiány később lép fel az illetőnél, komolyabb gondot, időt igényel a pszichikus változás, mint a mozgásé
- petyhüdt tünetek, gerincsérülés: ezen személyek esetében előfordulhat az érzéskiesés, amelyre fokozottan kell figyelni, mert nem mindig érzik a hőt, vagy fájdalmat, akár inkontinencia is felléphet. A hely- és helyzetváltoztatás okoz nagyobb nehézséget a számukra
- törpenövés: környezeti adaptációval teljes mértékben kompenzálható

#### Látássérültek:

„Látássérült az a személy, akinek a szem működése zavart, csökkent vagy megszűnt. Szemen keresztüli információk mennyiségi, minőségi vagy teljes hiánya. A látássérülés lehet veleszületett, vagy később vált azzá, ezen belül romló, vagy megállapodott állapot.” (Zalabai - Vízvárdi, 2008, 23. oldal)

A látássérült emberek között megkülönböztethetünk gyengén látókat (akik segédeszközökkel látásukat nagyban javíthatják), alig látókat és vakokat (látásukat semmilyen eszközzel nem lehet javítani). A látássérült emberekre jellemző hallásuk differenciáltabb működése, tapintási ingereik fejlettebbek, szóemlékezetük terjedelme szélesebb, emlékezeti reakció idejük rövidebb. Itt megjegyzendő, hogy nem szupererőről van szó, hanem kiélesednek azok az érzékszervek, melyek egészségesen működnek. (Forgács - Jekli, 2015)

Őket olyan segítő eszközök és módszerek segítik, amilyen például a Braille írás, számítógépes eszközök, beszélőrendszerek, fehér bot, vakvezető kutya, segítő személy. A vizuális érzékelés hiánya miatt a körülöttük lévő világot a közvetett beszéd után ismerik meg és sajátítják el. A részleges, vagy a teljes vizuális ingereknek hiánya eredményezi, hogy a finom és a nagy mozgások nagy mértékben eltérnek egymástól. Nem mindegy sem a tanulási folyamat, sem pedig a pszichés elfogadás szempontjából, hogy mikor következik be a látássérülés vagy vakság.

#### Hallássérültek:

Azok a személyek tartoznak ebbe a csoportba, akiknek hallása csökkent vagy teljesen meg is szűnt. Nagyothallóknál hallásmaradványuk függvényében javítható a hallás valamilyen segédeszközzel, jelnyelv használata nélkül is képes a hangos kommunikációra másokkal. Viszont teljes halláshiánynál siketségről beszélünk. Itt a kommunikáció szájról olvasás, jelnyelv, írás-olvasás útján lehetséges. (Kiss, 2017; Bácskay és mtsai, 2016) A hallássérültek között megkülönböztetünk nagyothallókat és siketeket.

#### Értelmi sérültek:

"Az értelmi fogyatékoság a központi idegrendszer fejlődését befolyásoló örökletes és környezeti hatások eredőjeképpen alakul ki, amelynek következtében az általános értelmi képesség az adott népesség átlagától az első évektől kezdve számottevően elmarad, és amely miatt az önálló életvezetés jelentősen akadályozott." (Lányiné, 1986) Az értelmi sérült emberek sérültsége alapvetően a gondolkodásuk területén mutatkozik meg. Jellemző rájuk a konkrét fogalmi gondolkodás, egyszerűbb kifejezéseket használnak, ezért az absztrakt, elvont jelentéseket és összefüggéseket nehezebben értik meg. Beszédükben és szókincsükben egyaránt a konkrétumokat jelölő szavak jelennek meg nagyobb részt. Figyelmük nem tud fennmaradni sokáig, könnyebben elkalandoznak, egyszerre kevesebb dolgot tudnak megérteni, megjegyezni, felfogni, így többször kell elmondani számukra az információkat. Elvonatkoztatást, absztrakciókat, ítélethozatalt nem várhatunk tőlünk, vagy csak segítséggel. Az IQ szint szerinti osztályozás alapján meghatározhatunk: Enyhén, középsúlyosan és súlyos értelmi fogyatékosággal élőket. (Zalabai - Vízvárdi, 2008)

#### Asperger-szindróma és autizmus:

Az autizmus spektrum zavar (ASD) egy neurológiai és fejlődési zavar, amely az egész életen át tartó fogyatékos állapotot eredményezhet. Jelenleg az autizmus nem gyógyítható, de

megfelelő segítséggel az állapot változtatható. Az autizmus általában nem jár egyedül és gyakran társul értelmi fogyatékossgal. Viszont az értelmi sérültek értelmi szintje alacsony, míg az autizmusban előfordulnak bizonyos területeken kiemelkedő tehetségek. (forrás: Autista segítő Központ; Kürthy, 2021) A spektrumzavar kifejezés onnan ered, hogy az autizmus tünetei nagyon változatos módon lehetnek jelen. Az egyik jól elkülöníthető csoportja az Asperger-szindróma, melyre jellemző az átlagos vagy átlag feletti értelmi képesség és a szociális kapcsolatteremtési képesség erőteljes zavara, melynek verbálisan megfigyelhető jellegzetességei például a monoton hanghordozás, szó szerinti értelmezés. Gyakran előfordulhat, hogy speciális és kizárólagos érdeklődési körrel rendelkeznek, amelyekben sokszor kimagasló teljesítményt nyújtanak. (Farkas, 2010)

### **2.2.2. Nehézségek a munka világában**

Alapvetően is elmondhatjuk, hogy ép munkavállalóként sem mindig egyszerű a munkaerőpiacon való elhelyezkedésünk. A hátrányos helyzetűek csoportjainak pedig többszörösen nehezített pályán kell a helyüket megállnia. A fogyatékossgal élők és a megváltozott munkaképességű személyek köre tág, a különböző típusok és jellegzetességek miatt. Általánosságban elmondhatjuk, hogy meg kell küzdeniük az alulképzettséggel, ami az oktatásból eredeztethető. Ennek okai lehetnek a közlekedési nehézségek, az oktatási intézmények akadálymentesítésének vagy utazó tanárok hiánya, ami az integrált oktatást tenné lehetővé, ami a szocializációban, a társadalom körforgásába integrálná ezen hátrányos csoportot, valamint prevenció hatása lenne a diszkriminációval szemben. Maga a diszkrimináció fennállása is, - ami törvényben tiltott – olyan akadályokat állít két ember – jelen esetben munkavállaló és munkaadó/munkatárs – közé, amelyet idő, energia leépíteni, már amennyiben lehetőség lenne a leépítésre, hiszen létre sem tud jönni gyakran az adott munkaviszony. A KHH 2016-os felmérése alapján a fogyatékossgal élők leginkább a foglalkoztatásban éltek meg hátrányos megkülönböztetést, ami 8,4%-ot jelentett, ezután következik csak a közlekedés, és egészségügyi ellátás. (Bácskay és mtsai, 2016)

„Attól függően válnak a munkaerőpiac szereplőivé vagy kirekesztetteivé, hogy milyen módon és mértékben akadályozottak a munkavégzésben, illetve szükség esetén megkapják-e azt a fajta segítséget, ami foglalkoztatásukat, munkaerő-piaci (re)integrációjukat lehetővé teszi.” (KSH, 2012. 13. oldal) Ha csak a megváltozott munkaképességű munkavállalókat nézzük, a KSH felmérése alapján 12,3%-uknak a munkavállalását a három fő akadályozó tényező közül – amelyek az elvégzendő munka mennyisége, jellege és a munkába járás –

csak az egyik állt fenn. Ezen a %-on belül a legtöbb érintett 62,4%-uk jelölte meg a munka jellegét akadályozó tényezőnek, vagyis ez azt jelenti, hogy a munka nehézsége nem megfelelő számukra. Ezután 35,1% mondta azt, hogy a munka mennyisége az, ami nem megfelelő arányú a terhelhetőségükkel, valamint 2,5%-uk pedig, hogy a közlekedés az, amely a legnagyobb hátrányt jelenti számukra. A két nagyobb csoport viszont azok, akik két akadályozó tényezőt jelöltek meg (40,6%) és a legnagyobb százalékban azok vannak, akik 3 tényezőt is megjelöltek akadályozottságuk szempontjából (47,1%). Tehát a megváltozott munkaképességű emberek többségének, amely 87,7%-ot jelent, nem lenne elegendő egy-egy akadály megszüntetése, hanem összetettebb beavatkozásra lenne szükség a munkaerőpiacra történő integrálás érdekében. (KSH, 2012)

Fontos megjegyezni, hogy segédeszközt legnagyobb számban a látássérültek csoportja használ (67%), ami túlszárnyalná a 70%-ot is, ha hozzáadnánk azokat, akik nem használnák, de szükség lenne rá. Majd a mozgáshoz használók csoportja következik 25,5%-al, utána a halláshoz 6,4%-al. (Bácskay, 2016)

Emellett, részmunkaidőben való foglalkoztatás, akár 4 órás lehetőséggel is alig fordul elő. Nem beszélve arról, hogy az átképzés lehetőségének hiánya is szerepet játszik főleg azon emberek életében, akik egészségkárosodáson mentek át, így eredeti szakmájukban nem tudnak dolgozni vagy akiknek piaci szempontból nem releváns szakmájuk van. (Brozsek – Szabó, 2007) Ebben például nagy szerepe lehet egy humán erőforrás tanácsadónak, aki pályakorrekcióban tudna segíteni.

#### Mozgáskorlátozottak:

Az egyik legfontosabb dolog, amire egy felnőtt ember vágyik az a saját életével való önrendelkezés szabadsága. Ebbe a szabadságba nyilvánvalóan beletartozik az is, hogy oda megy az ember, ahova szeretne és akkor amikor gondolja. Ez a szabadság kell a munkához is, hogy azt önállóan tudjuk végezni. Viszont ahhoz, hogy a munkahelyünkre bejussunk, használnunk kell a közlekedési eszközöket. Kis mértékben fordul elő azon mozgáskorlátozott emberek száma, akik autóval rendelkeznek, így a többségnek a tömegközlekedéssel kell megküzdenie. Történtek előre lépések, folyamatban van a változás, de még akadnak az akadálymentesítésben olyan fennakadások, ahol elfelejtkeztek a mozgáskorlátozott személyekről, vagy hiányos, rosszul kivitelezett formában valósult meg az épület, úthálózat. Tehát akadálymentesített közlekedés nélkül, az önrendelkezés

lehetősége megvalósíthatatlan. Nem beszélve arról, hogy a kis településeken lakóknak szinte teljesen hiányoznak az akadálymentesített közlekedési lehetőségeik. (Kiss, 2017)

Az akadálymentesítésnél maradva visszanyúlhatunk gondolati síkon egészen az oktatáshoz. A legfőbb probléma a mozgáskorlátozott személyeknél, hogy nincsen megfelelő módon akadálymentesítve az iskola, ezért sokan hosszantartó utazásokra kényszerülnek, vagy bentlakásos intézménybe. Valaki így fogalmazott, hogy csak 8. osztályos koráig tanulhatott az otthoni iskolában, mert utána nem volt lehetőség másra, pedig csak mozgásában korlátozott. (MEOSZ, 2017) Érdekes felhívni a figyelmet arra, ami az oktatási lehetőségek hiányossága miatt gyűrűzik odáig, hogy a munkaerőpiacon mozgásukban korlátozott személyek kevesebb sikerrel kerülnek be szellemi pozíciókba (mivel leggyakrabban felsőfokú végzettség szükséges ezen pozíciókhoz). Erről számol be a MEOSZ (2021) felmérése is, amelyben elsőként az akadálymentesítés hiánya, majd a lakhatás megoldatlansága, valamint a segítő személyek hiánya áll. Jó megoldás lehetne a Covid vírus hatására szinte alapvető elvárássá váló Home Office, vagy távmunkavégzés, mely atipikus foglalkoztatási formák lehetővé tennék a könnyebb munkavégzést ezen munkavállalók számára. Csakhogy gyakran nincs meg az a végzettség, amellyel bekerülhetnének ilyen lehetőséget biztosító szellemi munkakörökbe.

Szociális ellátás és a munkahelyen való elhelyezkedés is összefüggött, mivel a rokkantsági járadék folyósítása függött a munkavállalásukkal (bér tekintetében). Így adódtak olyan kényelmetlen és szomorú helyzetek, hogy az érintett személy azért nem vállalt el egy pozíciót, mert több lenne a bére, így elesne a támogatástól. Szerencsére 2021-től ez érvénytelenné vált. (MEOSZ, 2017; KézenFogva Alapítvány, 2023)

Úgy gondolom munkavégzés, munkaerőpiaci szempontból ezek a területek voltak a legfontosabbak, hogy megemlítsük őket és egyértelműen látszik, hogy a mozgáskorlátozott emberek számára a legnagyobb nehézséget az akadálymentesítés jelenti, legyen szó közlekedésről, oktatásról, munkahelyi környezetről. Emellett, fontos lenne a szociális ellátások rendszerét, felépítését is átvizsgálni, hogy ne emiatt rekedjenek meg egy szinten és állandósuljon a helyzete ennek a csoportnak. Valamint az alternatív foglalkoztatás, a szolgáltatásoknak elérhetőségének növelése, fejlesztése elhanyagolhatatlan lenne.

Látássérültek:

Ahogy a mozgássérült személyek számára, úgy a látássérülteknek is nehézséget jelent az, ha nincs számukra a megfelelő akadálymentesítés. Itt nagyon fontos, hogy azokat a lehetőségeket kell használni, amely azokat az érzékszerveket veszi igénybe, amelyek épek. Használhatunk hangjelzéseket, tapintáson alapuló eszközöket.

Ha egy látássérült emberrel dolgozunk együtt az alábbi pontokra még inkább érdemes odafigyelnünk. Lényeges, hogy a látássérült emberek kapcsolatteremtési, kommunikációs lehetőségeik mások, mint ép társaiké. Oda kell figyelni a szóhasználatra, az érintetthez való kapcsolatba lépésre. A számukra nyújtott információ mértékének szélesebb körűnek kell lennie, annak érdekében, hogy megfelelően tudja elhelyezni az őt körülvevő környezetben. Ki kell egészíteni pontos irányadással, akár mértékegységekkel. Emellett fontos elkerülni a hangtalan mozgást. Konkrét példával élve az a legmegfelelőbb, ha köszönünk akkor mikor belépünk egy adott helységbe, vagy az őt körülvevő környezetbe. Nem szabad arra hagyatkoznunk, hogy biztosan észrevette, hiszen egyáltalán nem biztos. Tudatosan oda kell figyelnünk és tiszteletben kell tartanunk, hogy mit hol tart maga körül, és azt ne változtassuk meg, vagy ne felejtjük el visszarakni az adott tárgyat, hiszen számára az a biztonságot jelenti, valamint sokkal több időbe telne megtalálnia a keresett eszközt, ha szüksége van rá.

A látásunkra mivel a legtöbb munkában szükségünk van ezért, az érintett csoport sok nehézséggel találhatja szemben magát. A problémák nagy részt az egészségvédelemmel, a biztonsággal, a másoktól való függéssel, a teljesítménnyel és a munkahelyi beilleszkedéssel kapcsolatosak. Ennek eltérő szintjei vannak az egyének életében. Egyrészt a fogyatékoság mértékét nézve, másrészt, hogy mennyire önálló és mennyi tapasztalata van már. Ez összefügg azzal, hogy mikor állt be a károsodás. Különbséget kell tegyünk születésétől sérült és felnőtt korban fogyatékosá váltaktól. Az előbbieknél hiányzik a minta, ami alapján eligazodhatnak. (Brozsek – Szabó, 2007)

Egy 2004-es Osgood-módszer által készített felmérésben a vak és gyengénlátó emberek általánosságban megfigyelhető személyiségi jellegzetességeiket figyelhetjük meg, amelyek egy része egyértelműen hátrányukra, másik részre akár előnyükre is válhatnak. A megkérdezett személyek véleményt fogalmaznak meg a vizsgált csoportról. Így negatív tulajdonságként előkerült a zárkózottság és a gátlásosság, deficitként előkerült a féltékenység, lassúság és a talpraesettség, valamint a humorérzék hiánya. Érzelmi szinten együttérző képességük képességüket lehetne kiemelni. Emellett megemlíthető a tapintatosság és



megbízhatóság jelenléte. Ezek mellett munkaerőpiaci előny szempontjából kiemelkedőek a fegyelmezettségben, a figyelmességben és a körültekintésben.

A felmérés bevezetőjében, azon vakok és gyengénlátók, akik egy interjú alkalmával tudnak enyhíteni a fent említett negatív tulajdonságokon, hogy ezek csak sztereotípiák, van esélyük jól szerepelni egy munkaadónál. Itt felmerül a kérdés, hogy megelőlegezték a lehetőséget feléjük. Sajnos sok munkáltató idáig sem jut el, hogy lehetőséget biztosítson.

A vak és gyengénlátó emberek előnyeinek nagy általánosságban is ugyanazokat az érveket említik, mint nagy csoportra vonatkozóan a fogyatékossgal élőkre. Tehát megbízhatóak, lojálisak, és motiváltak, emellett, problémamegoldóképességük és kreativitásuk is fejlett, mivel a hátrányukból kifolyólag számos helyzetet kellett megoldani, és sikert kovácsolni. Van egy olyan vélemény a köztudatban, hogy az ő munkájuk látásuk elvesztése miatt lassabb, hibásak, kevésbé megfelelő, mint ép társaiké, erre viszont nincs bizonyított tény, sokszor ugyanolyan elégesettek velük munkáltatóik. (Forgács – Jekli, 2015)

#### Hallássérültek:

A legfrissebb népszámlálási adatok szerint a siketeknek csupán 20,5%-a, a nagyothallók közül pedig mindössze 13,3% foglalkoztatott, kiemelkedően magas (66,3%, illetve 78%) az inaktív keresők aránya, tehát azoké, akik kizárólag valamilyen ellátásban (járadékban, nyugellátásban stb.) részesülnek.

Érdemes megjegyezni, hogy a hallássérült emberek számára is szintúgy fontos a megszerzett legmagasabb iskolai végzettség. A mai munkaerőpiac erősen elmozdult annak az irányba, hogy nélkülözhetetlen lassan a jól fizető, karriert nyújtó pozíciókban valamilyen idegennyelv ismerete, és annak használata. Ezen csoport esetében ez a tudás csekély. A kutatási eredmények bizonyítják, hogy a vizuális nyelvhez való minél korábbi hozzáférés és nyelvi szocializáció döntő szerepet játszik a majdani sikeresség szempontjából. Korábbi nemzetközi kutatások hangsúlyozzák a család és a szülők szerepét. Akik siket családba születtek jobb esélyekkel szereznek magasabb fizetéssel járó munkát, számít a jelnyelv elsajátításának időszaka. Ez összefügg a magasabb kompetencia kiépítésének lehetőségével, ezáltal a nagyobb önbizalom és egészségesebb önértékelés meglétét eredményezi, amelyek szintén hozzájárulhatnak a sikeres elhelyezkedéshez. (Holecz és mtsai, 2017)

### Értelmi sérült:

Ezen csoportnál gondot okozhat a szülőkről való leválás hiánya, gyerek szerepben való tartásuk. Gyakori, hogy nem tudják kivel milyen módon illik viselkedni. Ebből kifolyólag a kommunikációban is gondjaik lehetnek a fent említett jellemzők miatt, ugyanis átvitt értelmű kifejezéseket szó szerint értelmeznek, sértődékenyek és érzékenyek. Felelősségtudatuk sem alakul ki sokszor rendesen, ez inkább a szocializáció függvénye, motivációjukat sem lehet emiatt fenttartani, mert nem kapcsolják össze munkájukat pozitív eredménnyel. (Brozsek – Szabó, 2007)

A munkaerőpiaci jelenlétüket nagymértékben befolyásolja sérültségi szintjük. Az enyhén értelmi fogyatékosok között nagy százalékban alkalmasak arra, hogy betanítás után számos munkafajtát ellátsanak a munkaerőpiacon. Bizonyos tulajdonságaik miatt, mint például a monotonia tűrés, megbízhatóság alkalmasabbakká teszik őket ép társaiknál.

Tudni érdemes, hogy amit egyszer megtanítanak nekik, ők ahhoz ragaszkodnak, ezért munkájuk rendkívül pontos és precíz. Láthatjuk a mai felgyorsult világban, ha a lifelong-learning gyakorlatát nézzük, hogy bővülnek a lehetőségeink és a felnőttképzés rendkívül sok embernek lehetővé teszi a kitörést, a váltást idősebb korban is. A munkáltatók oldaláról is egy alapvető attitűdöt mutat akár elvárásként, akár lehetőséget kínálva munkavállalóira való tekintettel. A munkavállalók között sem olyan vonzó munkakörök közé tartoznak a könnyű betanított munkák. Egyik számottevő oka ennek az, hogy hamar megunhatóak és nincs előre lépési, fejlődési lehetőség. Ennek ellenére az értelemi fogyatékosokkal élő emberekre jellemző, hogy szeretik a kiszámíthatóságot és ahogy feljebb írtam, ragaszkodóak és jól tűrik a monotonitást. Általában nem tudnak olyan munkát végezni, amiben döntéseket kell hozniuk, jobbak az ismétlődő, mechanikus feladatokban. A közép súlyos és súlyosan sérült emberek - amennyiben alkalmasak rá - csak segítő személlyel együtt tudnak munkát végezni.

Fontos tisztában lenni azzal, hogy az értelmileg sérült munkavállaló alkalmazásának kezdeti szakaszában több idő és energiabefektetéssel kell számolni. Legyen szó a betanításáról vagy a megismeréséről. Érdemes, az érintett személyt jól ismerő szakemberekkel, hozzátartozókkal felvenni a kapcsolatot, hogy még hitelesebb képet kaphassunk az illetőről. A fejlett nyugat-európai országokban bevett gyakorlat, hogy a monoton, nehéz fizikai munkát végzők körében a fluktuáció visszaszorítására szívesen alkalmaznak értelmi fogyatékos embereket a fent említett előnyeiket megismerve. (Zalabai - Vízvárdai, 2008)

### Asperger-szindróma:

Egy interjúban szükség lehet tudásukat inkább írásban felmérni, mint szóban, mivel könnyebben elakadhatnak. Majd, ha megkötetik az együttműködés szükség lesz az ő támogatásukra, napi rutinjuk kialakítására is. Érdekes a HR-nek is felkészülnie egy interjú helyzetre, mert sokféleképpen viselkedhet, reagálhat. A spektrumon való elhelyezkedés, az egyéni sajátosságok és a járulékos tünetek nagy változatossága miatt a (...) legfontosabb alapelve az individualizált megközelítés. Az autistákra szokták mondani, hogy olyanok, mint a hópelyhek: hasonlóak, de mégis mindegyik más. (Balázs, 1997 in: Farkas, 2010; Kovács, 2017) Így mindannyiuk foglalkoztatásánál előtérbe kell helyezni egyéni szükségüket.

Egy a gyakorlatom alatti tudás megosztás alkalmával elmondott példával élve szemléltetném a fentebb adott iránymutatás fontosságát. Amikor a KézenFogva Alapítványnál gyakorlatoztam elmeséltek egy munkahelyi történetet egy Asperger-szindrómával diagnosztizált ember munkahelyre történő beépítése kapcsán. Tanácsként mondták el, hogy mire érdemes odafigyelni az egyes fogyatékosági típusoknál. A fent említett viszonylag új munkavállaló nagyon jól és eredményesen végezte a munkáját, elégedettek voltak vele. Viszont az egyik nap egy új, ad-hoc feladatot bízta rá, amit szóban közöltek vele aznap reggel. Ekkor azonban ő leszaladt az utcára és fél- egy óráig csak fel s alá járkált, míg le nem nyugodott. Ilyet ezelőtt még nem tapasztalt felettese, de reakciója helyes volt, mivel hagyta őt megnyugodni a történetek után. Következésképpen nem volt szankcionálva a munkavállaló, hanem tanácsadást kértek a jövőben lévő hasonló helyzetek elkerülése végett.

Levonva a tanulságokat és megfogadva a szakemberek tanácsait a helyes eljárás egy ilyen típusú fogyatékosággal rendelkező munkavállalónál az lenne, hogy elsősorban ne legyen váratlan a változás, ők ezt nem kezelik jól. Ha mégis lenne, akkor azt előre jelezzék felé, úgy, hogy legyen ideje azt feldolgozni és felkészülni. Az új feladatkört és elvárásokat pedig jól érthető módon írják le neki, mivel az kézzel fogható számára.

Ha egy munkáltató egy ilyen típusú fogyatékosági csoportból szeretne alkalmazni munkavállalókat, akkor számolnia kell azzal, hogy esetleg szükség lesz ilyen előkészületekre és sok-sok türelemre.

### **2.3. Az integrált oktatás, mint alap a társadalmi integrációban**

Ahhoz, hogy az integráció tartalmáról kifejtsem a véleményem, fontos annak fogalmával tisztában lenni. A Magyar Értelmező Kéziszótár meghatározása szerint az integráció "különálló részeknek valamely nagyobb egészbe, egységbe való beilleszkedése, beolvadása, egységesülése" (O. Nagy – Juhász, 1985). Ez a folyamat érvényben kell legyen egy hátrányos helyzetű ember munkaviszonyba történő felvételének esetében is. Felmerül bennem a kérdés, hogy az integrált oktatás hiánya nélkül ez lehetséges-e? „A gyerekek az oktatási rendszerben tanulnak meg állampolgárok lenni.” (Goodley, 2019. 191. old.)

#### **2.3.1. Mit kell tudni az inkluzív oktatásról?**

A 90'-es évektől fogva a fogyatékossgtudomány radikálisa kiáll mellette, amely elismeri a fogyatékossggal élő gyermekek speciális, eltérő tanulási stílusát, miközben egyenlő félnek tekintik őket. Az integrációs gyakorlatok megjelelése a speciális iskolák rossz következményeire való megoldási lehetőségként érkeztek. A speciális iskolák végeredményben szegregációt és nagyobb társadalmi hátrányt okoznak résztvevőiknek. Az a panasz, hogy keveset és alacsony minőségben tanulnak, így később a munka világában is szegregálva lesznek, komoly gondokat okozva nekik a főáramba tartozó helyekre való bekerülésben. Ennek megoldására a helyi iskolákban biztosítottak helyet a fogyatékossggal élő gyerekek oktatására, majd kineveztek melléjük segítő koordinátorokat. Ez az integráción belül még mindig szegregálta őket, hisz még mindig az egyes személyeken volt a hangsúly és nem az iskolai kultúra megváltoztatásán. Így terelődik a figyelem az inkluzív szemléletre, melyben több lehetőség biztosított a tanulóknak, és egyaránt fejleszti mind a tanárok, mind a diákok képességeit és önbizalmát. „Az inkluzív oktatás a konfliktusos megközelítés híve: az oktatóktól követeli meg, hogy gondolják újra az oktatás és a fogyatékossg fogalmát.” (Goodley, 2019, 194. oldal)

Ezen a vonalon elindulva fontosnak tartom az integrációt, annál is inkább az inkluzív oktatás meglétét a fogyatékossggal élők életében, mert az később tágíthatja munkaerőpiaci esélyeiket is, képzettség és szociális érintkezés tekintetében.

#### **2.3.2. Inkluzió a munkaerőpiacon**

Az inkluzív magatartás elsajátítása iskolai mintára építve rendkívül fontos a munkaerőpiacon is, hiszen tapasztalhatjuk, hogy a kívánt együttműködés eljutásához mindkét félnek változnia kell, talán ebben nagyobb szerepet is játszik a munkáltató

változása. A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű társaink lehetőségei az (be)illeszkedéshez korlátozottabbak. Ezért sokkal nagyobb rugalmasság szükségeltetik a munkaadó oldaláról, így jó esetben a vállalat is alakít magán, kompromisszumokat köt, annak érdekében, hogy megfelelő módon foglalkoztathassa ezen csoportot. Ehhez úgy hiszem kellő alázattal kell rendelkezni. Ez egyfajta szemléleti befogadást jelent. Ez a szemlélet azzal több az integrációnál, hogy itt nemcsak befogadásról van szó, hanem a közös munka alatt felmerülő problémákra, nehézségekre úgy tekint a munkáltató, hogy képes változtatni módszerein és eszközein a munkavállalói érdekében. (Csányi, 2000)

A hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatásában Rosner Imre interjúalany szavával élve, a vállalati inklúzió egy kulcs fogalom. Ahhoz, hogy az integráció sikeres legyen, az nem a munkaviszony létrejöttével ér véget, inkább a siker első lépcsőfoka és lehetősége is egyben. A munkába lépés után a betanulás időszaka jön, miközben a beilleszkedés folyamata zajlik. Ennek eredménye hosszútávon tud megmutatkozni. Általában a munkavállaló igazodik a cég arculatához. Nyilvánvalóan meg van a lehetősége annak, hogy döntsön arról, hogy ő akar, szeretne-e ott dolgozni. Manapság a cégek is igyekeznek a szervezeti kultúrájukat munkavállaló-baráttá, különböző szolgáltatásokkal, lehetőséggel vonzóvá tenni, viszont onnantól kezdve, hogy valaki egy vállalat alkalmazottjává válik, illeszkedik és formálódik ahhoz. Ebben a magatartásban lenne szükség némi eltolódásra az inklúzió felé.

### **2.3.3. Mik segíthetnek a munkaerőpiaci inklúzió létrejöttében?**

Elsősorban a sikeres „végeredményhez” nélkülözhetetlen a jó alap. Hozzáértő szakértők nélkül aligha járnak a munkaadók, akár a törvényhozók világosságban. Tehát nagyon fontos, hogy egy jó stratégia megalkotásához olyan értekezésekre van szükség, ahol tapasztalt, hozzáértő szakemberek, fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásban jártas szervezetek vesznek részt. Ilyen szervezetek például a KézenFogva Alapítvány, MEOSZ, vagy a Salva Vita Alapítvány. Ezentúl lényeges a megfelelő hozzáállás mindkét fél részéről, melyben kölcsönösen tudnak változni és alkalmazkodni egymáshoz. Akár bevállalva plusz terheket, mint például munkafolyamatok átalakítása, vagy nagyobb beruházások vállalása a még jobb együttműködés érdekében. A folyamatos fejlődés alapvetően minden cég érdeke mind piaci, mind társadalmi felelősségvállalás szempontjából.

### **2.3.4. Követendő példák külföldön és Magyarországon**

Fontos megemlíteni és számot venni azokról a tevékenységekről és fejlődésről, melyek a közvetlen környezetünkben és a világban történnek a témakörben. Sok ötletet lehet meríteni a külföldi módszerekből, melyeket mi is beépíthetünk az itthoni gyakorlatainkba. Ezek persze mindig kihívások elé állítanak minket, hiszen észben kell tartani a nemzetiségből, a kultúrából és a társadalmi, politikai helyzetből adódó helyi sajátosságokat.

#### Külföldi példa: Amerikai Könyvtári Szövetség

Az ALA (American Library Association), vagyis Amerikai Könyvtári Szövetség (későbbiekben Szövetség) 2001. január 16-án irányelveket hagyott jóvá a fogyatékkal élők könyvtári szolgáltatásaira nézve. A Szövetség „elismeri, hogy a fogyatékkal élők nagyszámú és elhanyagolt kisebbséget alkotnak a közösségben, és súlyosan alul reprezentáltak a könyvtári szakmában. A fogyatékosok számos személyes kihívást okoznak. Emellett sok fogyatékkal élő embernek szembe kell néznie a gazdasági egyenlőtlenséggel, az írástudatlansággal, a kulturális elszigeteltséggel és a megkülönböztetéssel az oktatásban, a foglalkoztatásban és a társadalmi tevékenységek széles skáláján.” (ASGCLA, 2001)

Úgy gondolják, hogy a könyvtárak szerepe katalizátorként működik a fogyatékkal élő emberek társadalomban való részvételük segítségével. Az irányelv alkalmazása egyrészt kiterjed a diszkrimináció tilalmára és a könyvtári szolgáltatások egyenlő mértékben való hozzáféréseinek biztosítására. Ahhoz, hogy ez az egyenlő bánásmód megvalósulhasson nem elegendő csupán az irányelv deklarálása, hanem manifesztálnia kell a segítségnek. Az alábbi segítő szolgáltatásokat határozták meg: „meghosszabbított kölcsönzési idő, a késedelmi bírságok elengedése, könyvtári kártya a meghatalmazottaknak, házhoz szállítás, könyvtári forrásokhoz való távoli elektronikus hozzáférés, önkéntes olvasók és technológiai asszisztensek a könyvtárban, amerikai jelnyelvi tolmács (ASL) stb.” (ASGCLA, 2001)

A foglalkoztatásról szóló irányelv kitér a fogyatékkal élők munkahelyi integrálására. „Az ALA-nak együtt kell működnie a köz- és magánszektorbeli munkáltatókkal annak érdekében, hogy fogyatékkal élők toborozzanak a könyvtári szakmába, először a könyvtári iskolákba, majd a szakma minden szintjén történő foglalkoztatásba.” (ASGCLA, 2001) Az

irányelv kitér a képzések biztosítására a fogyatékossgal élő emberek akadálymentesítéssel kapcsolatos kérdéseiről, jogairól, a számukra jelentőséggel bíró technológiákról.

#### Magyar példa: Fogyatékossg-barát munkahelyek

Bő egy évvel ezelőtt, amikor belefogtam szakdolgozatom írásába még nem volt látható, hogy a tárgyalt Díj mára nem egy létező elismerésként funkcionál majd. Sajnos mára honlapjuk is elérhetetlenné vált. Viszont érdemes vizsgálni a Díjat, hisz nagy lenyomatot hagyott és fontos előrelépést jelentett az itthoni fogyatékossg munkaerőpiaci szempontjából. A Fogyatékosbarát Munkahely Díjat 2010-ben a Salva Vita Alapítvány hozta létre közös együttműködésben az Emberi Erőforrások Minisztériumával, az Amerikai Kereskedelmi Kamarával és a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesülettel.

Vég Katalin, a Salva Vita Alapítvány ügyvezető igazgató beszámolója alapján a megalapításkor két céljuk volt. Egyrészt, hogy lehetőséget biztosítsanak, megkönnyítsék a találkozást az álláskereső fogyatékossgal élők és a cégek között. Mindez abban segít, hogy ha egy fogyatékossgal élő látja a logót egy cégnél, akkor szinte biztosra veheti, hogy szívesen veszik jelentkezését. A másik cél az volt, hogy szerették volna, ha a vállalatok tudatosan kezdenének el foglalkozni a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának témakörével.

Magát a díjat különböző fejlesztésekkel lehet elnyerni, melyeket az adományozók folyamatosan, évről évre megvizsgálják és ellenőriznek. Vég Katalinék úgy látják, amit tapasztalataik is alátámasztanak, hogy amely vállalatok szem előtt tartják ezt a „küldetést” jelentős változást érnek el, és ez a szemléletmód szépen lassan beivódik a vállalat működésébe, kultúrájába, a gondolkodásmódjába. (HRPortal.hu, 2018). A díjra azon nyílt munkaerő-piaci szervezetek pályázhatnak, melyek vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek toborzásával, foglalkoztatásával és megtartásával kapcsolatos gyakorlataikat.

Feltehetjük a kérdést, hogy miért érdemes fogyatékosbarát munkahellyé tenni cégjeinket, azon túl, hogy a célcsoport javára válna? Ugyanis ez a tevékenység nem csak azok számára jár különböző előnyökkel, akikre irányul, hanem a vállalatok is profitálhatnak ebből. Az általam készített interjúkból kiderül, milyen előnyökkel jár ez a cégek számára. Valaki konkrét gazdasági előnyt lát benne, feladatorientált működést, befogadóbb vállalati kultúrát

vagy alacsony fluktuációt. Tehát számos előnyt fel lehet sorolni mellette. Azáltal, hogy nagyvállalatok figyelmet fordítanak a fogyatékosággal élő munkavállalókra, a nyilvánosság részéről abszolút szimpátiát nyerhetnek el. Nem leszámítva a célcsoport megnyert bizalmát.

Következzen pár kiemelt vállalat példája:

A 2019-es Fogyatékoság-barát Munkahely Díjért való pályázatokat 2019 december 3.-án díjazták a Jobb velünk a világ! Gálaest keretében a Nem Adom Fel, a Salva Vita és a Kézenfogva Alapítványok társszervezésében, az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Nemzeti Színház támogatásával. A díjátadó 10. évfordulója alkalmából egy jubileumi díjban részesítettek több céget, akik az elmúlt évtizedben folyamatosan a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása területén, illetve fogyatékos ügyfelek kiszolgálásában példaértékű hozzáállást tanúsítottak.

#### Auchan Retail Magyarország

Céljuk, hogy „jobbá szeretnénk tenni a megváltozott munkaképességű emberek életét. Ehhez biztosítjuk a feltételeket, valamint a lehetőséget az értékteremtő munkára” – mondja Dominique Ducoux, az Auchan Retail Magyarország vezérigazgatója. Amiért ezt az utat választották, az többek között az, hogy munkahelyet teremtsenek és segítsék ezen emberek társadalmi (re)integrációját, az ép dolgozóiban erősítsék a toleranciát. Ezek a társadalmi felelősségvállalás eszközeinek tekinthetőek. Nem elhanyagolható az állami támogatás lehetősége sem, ami rehabilitációs hozzájárulási adó kiváltását jelenti. Számukra ez is egy jelentős motivációs tényező volt.

A folyamat úgy indult, hogy megvizsgálták a pozíciókat, melyekbe lehet megváltozott munkaképességűeket integrálni, vagy hogyan lehet átalakítani a munkafolyamatokat. Feltérképezték szükséges-e plusz beruházás, fejlesztés. Amellett, hogy gondosan megtervezték a munkafolyamatokat, a KONTAKT tolmácsszolgáltatót használják. Ennek a bevezetésében már egy megváltozott munkaképességű vak menedzser segített. Továbbá a munkavállalónak segítséget jelent az átlagosnál nagyobb méretű monitor, és olyan számítógép használata, amin képernyőnagyító és -olvasó program van. (Velkei, 2020)

#### Szerencsejáték Zrt.

Mivel a cég a 2000-es évek elején gyors fejlődésnek indult, és magukat a társadalmi problémák megoldásában felelősnek tartották 2003-ban kizárólag megváltozott



munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató sorsjegy-értékesítő hálózatot hoztak létre. Az Európai Lottószövetség szemléletmódja a fogyatékossgal élő személyek integrációjának témájában több évtizedre nyúlik vissza. A szövetség tagjaként a Szerencsejáték Zrt. is részesülhetett az általuk megosztott jó példákból és gyakorlatokból. Elmondásuk szerint a legnagyobb segítséget a spanyolországi ONCE (Spanyol Vakok Nemzeti Szövetsége) -től kapták. A vállalat nem áll meg az eddig elért pozitív eredményeiben, hanem újabb csoportokat kíván bevonni a foglalkoztatásba. Mivel terveik között szerepel az értékesítés online formára történő átállása, így szeretnék a vakok és gyengénlátók csoportját is megcélozni.

A Szerencsejáték Zrt. dolgozóinak közel 10%-a megváltozott munkaképességű munkavállaló, ami jóval meghaladja a kívánt 5%-ot. Ez a százaléku foglalkoztatottság egyedülállóan magas a versenypiacon. Számokban nézve több mint, 160 megváltozott munkaképességű személy dolgozik karitatív sorsjegy-értékesítő hálózatukban, közel 70 magyarországi város 126 értékesítő pontján akadálymentes környezetben. A Szerencsejáték Zrt. számára oly módon is fontos a társadalmi felelősségvállalás a témában, hogy saját példájával szeretne más cégeket motiválni és segíteni, hogy az nyílt munkaerőpiacon foglalkoztassanak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Ennek a célnak elérésében workshopok, konferenciák keretében tevékenykednek. Az akadálymentesítés terén is folyamatos előrehaladás figyelhető meg, mivel már nem csak fizikai módon, hanem infokommunikációs téren is fejlesztik szolgáltatásaikat, például a KONTAKT jeltolmács használatával. Ezentúl szemléletformáló tréningeket tartanak saját kollégáiknak. A vállalat 2014-től tagja a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának (MEF). (forrás: Szerencsejáték Zrt. honlap)

#### Kockacsoki Nonprofit Kft.

Ez a vállalat más, eltér a többi a munkahelytől melyeket szakdolgozatomban bemutatok és fogyatékossg-barát témában kutatok. Alapvetően a cég nem megalakulása után kezdett el foglalkozni a fogyatékossg ügyel társadalmi felelősségvállalás jegyében, hanem ezért is jött létre. Lényegében megalakulásának célja az volt, hogy fogyatékossgal élő embereket foglalkoztasson. Komplex foglalkoztatási programot működtetnek, ahol biztonságos környezetben szerezhetnek munkatapasztalatot az oda jelentkezők. Emellett, szemléletformáló programokat tartanak az autizmus világaról. (forrás: Kockacsoki honlap)

## X. kerületi Polgármesteri Hivatal

A 10. kerületi Polgármesteri Hivatal egy úttörő szerepet tölt be, nem csak a polgármesteri hivatalok között, hanem az állami fenntartású munkahelyek között is. Ez az elhatározott törekvés megmutatkozik abban, hogy sikeresen növelték megváltozott munkaképességű munkatársaik számát, vagy a 10. kerületi lakosok sikeres elhelyezkedését. Vezetőik és munkatársaik számára tréningeket szerveztek melyek által átfogó képet szerezhettek a fogyatékoság témakörében, kezdve a fogyatékosági típusoktól, a típusokhoz kapcsolódó nehézségeken át, a megfelelő kommunikációig. Annak érdekében, hogy előkészítsék a jövőbeli megváltozott munkaképességű kollégák befogadását. Ezentúl jelnyelvi képzést indítottak és új masszázs munkakört hoztak létre. Maga a Hivatal fontosnak tartotta, hogy rendelkezzen önálló szabályzattal fogyatékosok foglalkoztatásáról, így létrehozta a Kőbányai Helyi Egyenlőségi Program 2013-2018 irányelvét, mely kimondja, hogy elő kell segíteni a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának növelését a fenntartott intézményekben. Továbbá, az évek alatt az akadálymentesítésben is történtek előre lépések, például lift beszerelésével, vagy olyan ügyfélközpont létrehozásával, ahol nem jelent problémát az eligazodás. Ez a kialakított helység a Budapesti Építészeti Nívódíja 2018 elismerését is a magáénak tudhatja. (forrás: Hivatal honlap)

### **2.4. Akadálymentesítés**

Az akadálymentesítés megléte teszi zökkenőmentessé a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállalók munkavégzését. Ide kell számítani a fizikai és kommunikációs akadálymentesítést, valamint a speciális munka/segédeszközök biztosítását, jeltolmácsok alkalmazását. (Bácsky és mtsai, 2016) Megléte teszi lehetővé mindenki számára a társadalmi és gazdasági tevékenységekben való részvételt és annak elkerülését, hogy az egészségi probléma, egyben társadalmi problémává és kirekesztettséghez vezessen. (Bácskay és mtsai, 2016) Teljes körű (komplex) akadálymentesítésről akkor beszélhetünk, ha azt valamennyi fogyatékossgra vonatkozóan értelmezhetjük, valamint az adott épületben lévő valamennyi funkcióra, szolgáltatásra kiterjed. A KSH felmérése alapján 2016-ban a fogyatékos emberek nagyrésze, majdnem 80%-a nyilatkozott úgy, hogy súlyosan vagy mérsékelten korlátozott társadalmi tevékenységekben. (Bácskay és mtsai, 2016) Az akadálymentesítés törvényi háttéréről már a dolgozat elején említést tettem.

A következő vizsgálat (2010 előtt) az alábbi régiókban az állami, nonprofit és profitorientált szervezetei körében vizsgálja a fogyatékos személyek foglalkoztatásában való

elkötelezettséget, attitűdöt és ami számomra fontos az akadálymentesítés meglétét. (MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2010)

Észak-Alföldi régió: A közintézmények csaknem fele már akadálymentesített, vagy erős törekvés irányul rá, de nincs rá fedezet, a törvényi előírás fényében sem. Jellemzőbb a fogyatékossgal élők integrációja felé való nyitottság az állami és a nonprofit szektorokban.

Észak-Magyarország régió: Problémát jelent az átalakítások költsége. A törvényi kötelezettség miatt az állami szférában megtörténnek, de a vállalkozások nem tudnak erre fordítani.

Dél-Alföldi régió: Itt minden szféra nyitott, a nonprofit szervezetek telephelyei akadálymentesítettek, az állami intézmények pedig részben, tervezett a többi is.

Dél-Dunántúli régió: Jelen régióban is a nonprofit és közszféra nyitottabb a fogyatékossgal élők munkaerőpiaci integrációjára. A nonprofit szervezetek telephelyei akadálymentesítettek, az állami intézmények részben, erős törekvéssel, viszont a profitorientált vállalatoknál nem tetten érhető a ráutaló magatartás.

Közép-Dunántúli régió: A régióban a nonprofit szervezetek a legnyitottabbak. Az állami intézmények esetében a törvényi kötelezettség miatt többnyire megvalósult, a vállalatoknál elenyésző számban van erre példa.

Nyugat-Dunántúli régió: Itt is a nonprofit szervezetek a legnyitottabbak. Az akadálymentesítésre ugyanaz igaz, mint a Közép-Dunántúli régióra.

Az tanulmány szerint az akadálymentesítés terén egyértelműen az állami és nonprofit szféra az, ahol a leginkább felmutatható készség, mintsem a vállalatoknál. Az akadálymentesítésben legelőrébb a nonprofit szervezetek járnak, az állami intézmények törekszenek a törvényi kötelezettség miatt. Az igyekezetet manapság inkább a multiknál látom, aminek szerintem a nyugatról jövő egyenlőség és társadalmi felelősségvállalás hangoztatása az oka. Emellett a vizsgálatban megjegyzésre került az akkoriban előforduló információhiány megléte. Ugyanis már akkoriban is lehetett pályázati pénzforrást nyerni a fenti célokra. Valamint 2011 óta a munkaadók is igényelhetik a szociális hozzájárulási adó alóli mentességet, amennyiben megfelelnek a 2011. évi CXCI. törvény 22- 23. § törvényi kereteinek. Mára ez az információhiány csökkent, a társadalmi felelősségvállalás menő, így az arányok változtak. Egy 2007-es felmérésben a munkáltató szervezetek 89%-a emelte ki a megváltozott munkaképességű személyek többletköltségei tekintetében az állam felelősségét emelte ki. (Fedor és mtsai, 2007)

### **3. Saját kutatás**

#### **3.1. Kutatási célok és hipotézisek**

A dolgozatomban 3 kérdéskört érintek. Elsőként a fogyatékosági típusok jellemzőit vizsgálom meg, majd azok nehézségeit munkaerőpiaci szempontból, abból a célból, hogy lássuk mire kell felkészülni egy munkaadónak. Valamint vizsgálom az integráció szerepét a későbbi munkaerőpiaci beilleszkedés és helytállás tekintetében. Majd főként a fizikai akadálymentesítés fontosságára hívom fel a figyelmet a hatékony foglalkoztatás érdekében, mely témát érintek a fogyatékosági típusok fejezetben is. Annak előrehaladását nézem meg a különböző szektorokban, annak okaira is némileg kitérve.

Ezekben a témakörökben az alábbi hipotéziseket állítottam föl.

**H1: Úgy gondolom, hogy a legkönnyebben foglalkoztatható fogyatékosági típus a hallássérültek csoportja.**

**H2: Azt feltételezem, hogy az integrált oktatás mindkét fél (épek és megváltozott munkaképességű/fogyatékosággal élő személyek) számára előnyösebb és hasznosabb, mint a szegregált.**

**H3: Feltételezem, hogy a multinacionális, nemzetközi és nonprofit vállalatok esetében fejlettebb a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók irányába történő szolgáltatások kialakítása, és az akadálymentesítés megléte, mint az állami szektorban.**

#### **3.2. A vizsgálati minta bemutatása**

Az általam készített kérdőívvel célom az volt, hogy az átlagember véleményét vizsgálhassam, nem korlátoztam korcsoportra, mert összességében voltam kíváncsi minden generációhoz tartozó álláspontjára. A kérdőív tartalmazott demográfiai kérdéseket, korra, nemre és végzettségre vonatkozólag, valamint személyes tapasztalatokra és véleményekre épülőket is. Az eldöntendő és több válaszlehetőséggel megjelölhető kérdések mellett, kifejtendő kérdések is voltak. A kérdőívet 109-en töltötték ki.

A strukturált interjút 15 emberrel végeztem. Elsődleges célom az volt, hogy olyan munkahelyek képviselőivel készítsék interjút, amelyek Fogyatékos-barát Munkahely Díjban

részesültek, vagy valamilyen módon kitűnnek azzal, hogy fogyatékosággal élő embereket foglalkoztatnak. Szerettem volna olyan munkavállalókkal is interjút készíteni, akik az érintett csoporthoz tartoznak, vagy ép munkavállalók, abból az okból, hogy lássam az ő nézőpontjukat a témában.

### **3.3. A vizsgálati módszerek, körülmények bemutatása**

A kutatómunkámhoz a kérdőív és a strukturált interjú módszereit használtam. A kérdőívet 2022-ben készítettem, és 2022-es adatok szerepelnek benne. A kitöltendő kérdőívet a közösségi média felületén és e-mail-en keresztül osztottam meg. A válaszok nagyjából két hét alatt érkeztek hozzám. A válaszokat elemeztem és diagramm segítségével szemléltettem, melyeket MS Excel segítségével szerkesztettem.

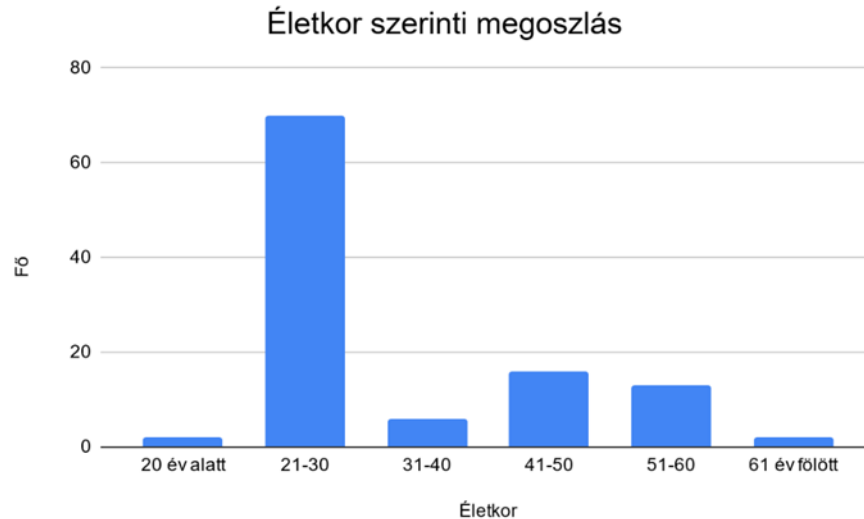
A strukturált interjúk szintén a tavalyi évben készültek különböző cégek HR munkatársaival, cégvezetőivel, karitatív osztályvezetővel, munkaügyi csoportvezetővel, ép és sérült munkatársakkal. Az interjúkat nagyrészt a vállalatok helyszínén készítettem el, valamint telefonon és Teams értekezleten keresztül. Az interjúk nagyságrendileg 20-45 perc időtartamban zajlottak le, és 18 kérdést tartalmaztak. Volt köztük olyan kérdés, amire érdemben nem tudtak, vagy nem szerettek volna válaszolni, így egyes kérdéseknél kevesebb válasz van. A munkavállalóknál egy rövidebb kérdéssor volt összeállítva, amiben szintén vannak nem megválaszolt kérdések, mivel függővé tette a fogyatékoság típusa a kérdések megértését, értelmezését. Az ép és megváltozott munkaképességű kollégáknál önbevallás alapján lehetett elmondani a fogyatékoság meghatározását, ezért vannak olyanok, akikhez nem került oda a fogyatékosági típus.

### **3.4. Az eredmények bemutatása**

A következő részben a kérdőív és a strukturált interjú kérdések eredményeit szétbontva értékelem ki.

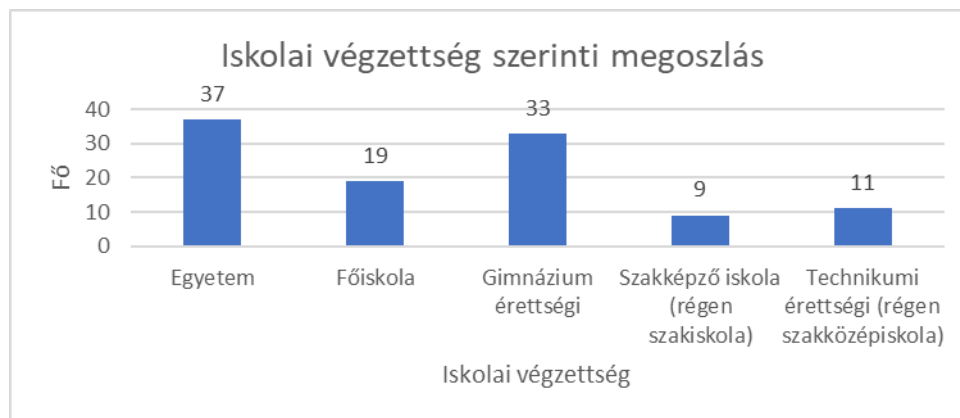
#### **3.4.1. Kérdőív eredmények bemutatása**

Az általam választott két vizsgálati módszer egyike a kérdőív volt. A kérdőívet 109-en töltötték ki, melyből 71,6%-uk nő (78 fő) és 28,4%-uk pedig férfi (31 fő). Kicsivel több mint ¼ rész a férfi és nő megoszlás.



2.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

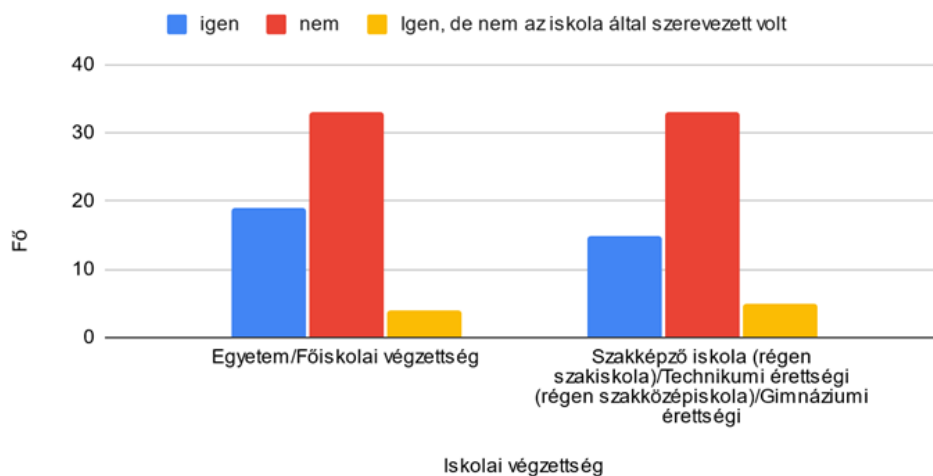
Életkor tekintetében (2.ábra) a kitöltők túlnyomó többsége 21 és 30 év között volt, valamint két nagyobb csoportot alkotott a 41-50 és 51-60 éves korosztály. Ez azért lehet majd érdekes, mert az idősebb generáció több korszakot megélt, jobban átláthatja a fejlődést a területen, a társadalompolitika által képviselt megközelítéseket. A fiatalabb generáció tapasztalatai is fontosak, hisz napjainkban is a fogyatékos-barát szemlélet folyamatában vagyunk.



3.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

A válaszadók iskolai végzettségét nézve a legmagasabb létszám az egyetemi, és a gimnáziumi érettségivel rendelkezőké volt. (3.ábra)

Találkozott Ön iskolai tanulmányai, éve alatt a megváltozott munkaképességű/ fogyatékosággal élő emberekre irányuló érzékenyítő, felvilágosító tréninggel, előadással, erre irányuló programmal, amely az iskola, intézmény által szervezett volt?

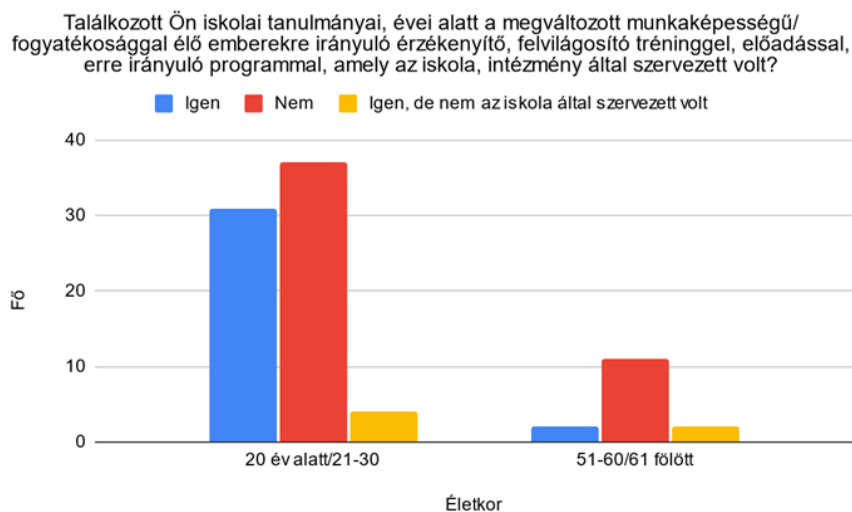


4.ábra. (Forrás: saját szerkesztés)

A válaszadókat iskolai végzettségük szerint két részre bontva elemeztem (4.ábra). Az érdekelt, hogy a felsőoktatásban milyen mértékben találtak érzékenyítő vagy felvilágosító jellegű programmal és ennek aránya mutat-e lényeges különbséget a szakképző iskolákban tanultakétól. Az ábrán az látszik, hogy nincs szignifikáns különbség felső és közoktatásban résztvevők között. Legtöbbször nem találtak ilyen jellegű programmal, 30-40 fő közötti létszámban az oktatás keretei között, elenyésző számban pedig iskolán kívül találkozhattak ilyen programmal. Felsőoktatásban, minimálisan, de többen találtak vele. Erre reflektálva talán fontos megjegyezni, hogy érdemes lehet már hamarabb, az általános iskolai években vagy a gimnáziumi korosztállyal még szélesebb körben ismertetni a témát, hiszen ahogy telnek az évek az identitásunk, a véleményeink nehezebben formálhatóbbak, és nagyobb erőfeszítést kell tennünk ahhoz, hogy kialakult sztereotípiáinkat leépítsük.

Korcsoportokra bontva összehasonlítottam a két szélső korosztályt (legfiatalabb - legidősebb). A fiatalabbak sokkal nagyobb létszámban vettek részt a kérdőívben a 20 év alattiak és 21-30 közöttiek 72 fő, míg az 51-60 és 61 év felettek létszáma 15 fő. Napjainkban az esélyegyenlőség témája igen közérdekű és „trendivé” vált, így manapság sokkal több figyelem van szentelve ennek a területnek, így már nem csak a munkahelyeken találkozhatunk ennek a kultúrájával, hanem az oktatási intézményekben is egyaránt. Így arra voltam kíváncsi, hogy ez a tendencia kihatással van-e az érzékenyítő, edukatív programok gyakoriságára. A diagramból (5.ábra) az látható, hogy mindkét korosztálynál a nem válaszok

aránya magasabb, viszont a fiatalabb generáció sokkal többet részesül már a tanulmányai alatt az intézmények által szervezett érzékenyítő témájú programokból – a válaszadók 43%, míg az idősebb generáció mindössze 13%-ban részesült ilyenből.

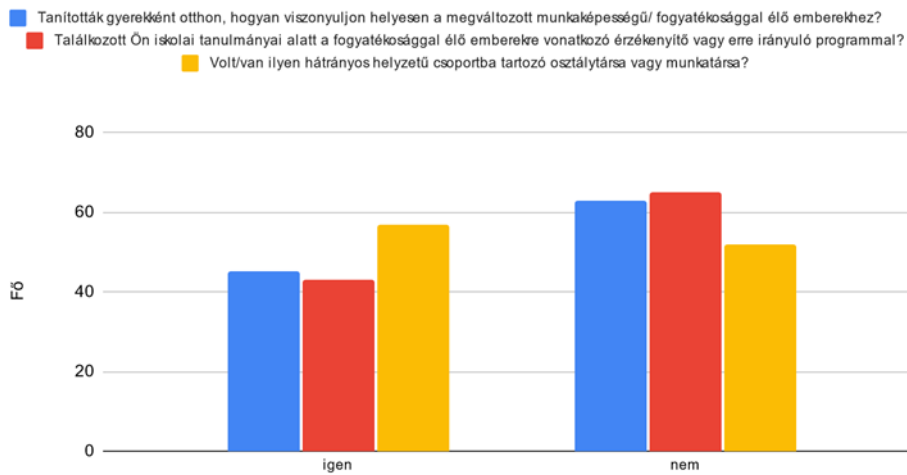


5.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

A következő diagram (6.ábra) azt mutatja be, hogy a válaszadók mennyire találtak a fogyatékoság témájával, mennyire kaptak otthon felvilágosítást, az oktatási intézményekben részesültek-e szakmai tájékoztatásban, esetleg van-e személyes tapasztalatuk közös munkáról, érintkezésről. Többnyire a nem a jellemző, 60 és 40%-os arányban. A személyes tapasztalatokat illetően kis mértékben több az igen, de közel fele-fele arányban oszlanak meg a válaszok. Mindebből az látható, hogy felkészültségünk és ismereteink nem olyan naprakészek. Ha ezt az eredményt nézzük, az mondható el, hogy a magyar társadalom kevesebb mint 50%-a találkozik valamilyen formában a fogyatékoság témájával közvetlenül és kap eligazítást a témában.



### A fogyatékoság témájával való találkozás



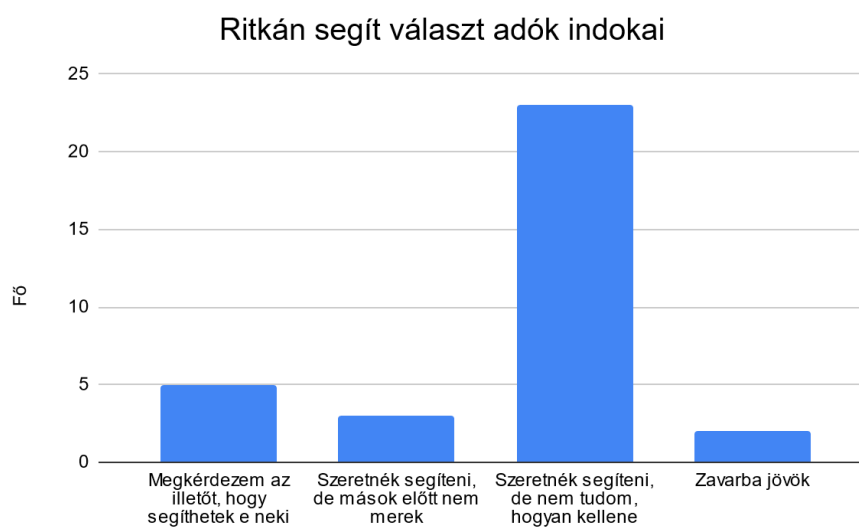
6.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

A témában való felkészültségünket mutathatja például, hogy tudjuk-e, hogyan szólítsuk meg, lépünk kapcsolatba egy érintett személlyel. Befolyásoló tényező az is, hogy miként vélekedik erről a társadalom és éppen hol tart ebben a folyamatban. A következő diagramból (7.ábra) az látható, hogy a válaszadók többsége szokott segíteni, vagy igyekszik. Nagy számban vannak azok, akik ritkán segítenek. Biztató visszajelzés, hogy egy ember sem választott „soha” opcióval, ami azt jelenti, hogy senki nem zárkózik el a segítségnyújtás elől.



7.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

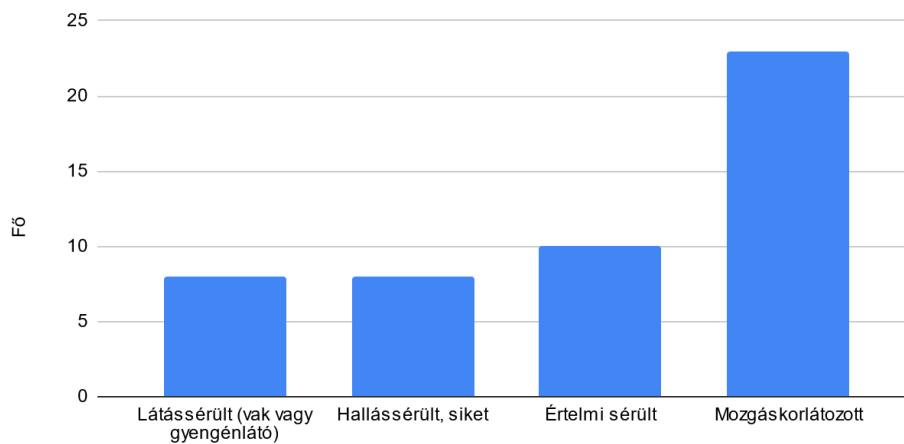
A „ritkán” segítők választ adóknál, érdekelték az indokok. Ők az a csoport, akiknél van ennek valamilyen gátja. Az látszik az alábbi diagramból (8.ábra), hogy toronymagasan vezet azok száma, akikben megvan a szándék, de az ismeret hiányos, hogy mit tehet egy ilyen helyzetben, a különböző fogyatékosági típusok esetében. Kirajzolódik, hogy a válaszadók nagyrésze nem találkozott olyan felkészítéssel, ami felruházná őket kellő tudással, ezáltal bátorsággal, hogy közeledni tudjanak ezen csoporthoz. A tudás hatalom! Egyéni válasz is érkezett, melyekből ugyanaz olvasható ki. „Segítési vágy van bennem, de tartok tőle, hogy megkülönböztetésnek éli meg. Volt, hogy segíteni akartam és megbántottam emiatt egy vak embert. „



8.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

Azon személyek, akik igennel válaszoltak arra a kérdésre, hogy volt/jelenleg is van olyan osztálytársuk/munkatársuk, aki valamilyen fogyatékosággal él, abban az esetben, milyen típusú fogyatékosági csoportba tartozik. Válaszadók 50%-a mozgáskorlátozott emberekkel van munkaviszonyban (az oktatást is beleértve). (9.ábra)

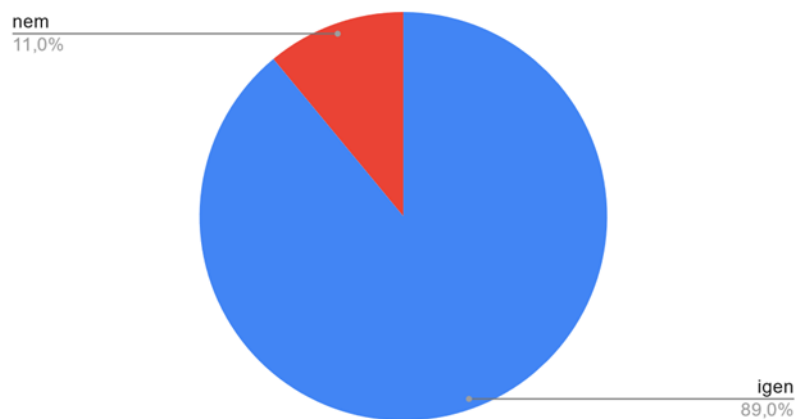
Volt/van ilyen hátrányos helyzetű csoportba tartozó osztálytársa vagy munkatársa?



9.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

Érintve kicsit az oktatás témakörét csupán a későbbi munkaerőpiaci beilleszkedés céljából, a kérdőív tartalmazott 1-2 kérdést az integrált oktatásra irányulóan. Az alábbi diagrammon (10.ábra) az integrált oktatás többségi támogatottságát láthatjuk.

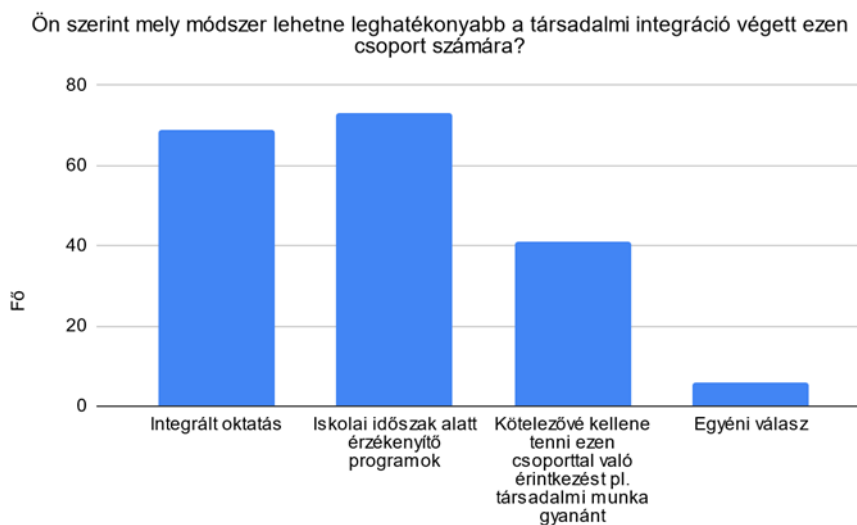
Ön támogatná az integrált oktatást, figyelembe véve a fogyatékoság típusát és mértékét? (az ép és fogyatékosággal élő diákok együtt tanulnak)



10.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

Az alábbi diagrammon (11.ábra) azt láthatjuk, hogy ki miben látja a társadalmi integráció hatékony formáját. Ennél a kérdésnél több válasz is megjelölhető volt. A legtöbben az iskolai időszak alatti érzékenyítő programokat, valamint az integrált oktatást találták a leghatékonyabbnak. Ez visszacsatolás arra, hogy a legtöbb válaszadó támogatná az integrált oktatást. Egy egyéni válasz érkezett, amiben a válaszadó kifejti, hogy a kötelezővé tételt

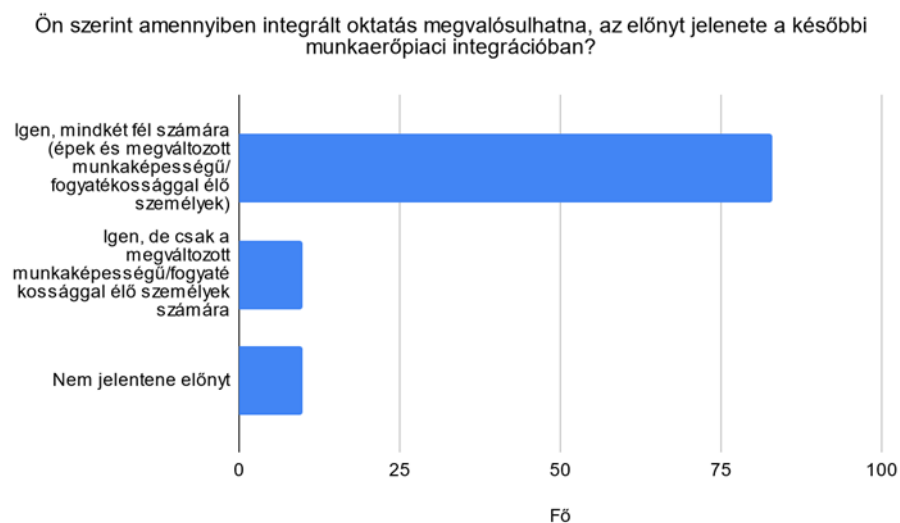
abszolút nem támogatja, mert a szabadságot meg kell hagyni, és inkább az oktatási rendszer infrastruktúrájának kialakításában látja a megoldást.



11.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

A következő kérdés a témakörben arra irányult, hogy az integrációnak kik lehetnek a „nyertesei”. Mindkét fél az - épek és fogyatékossgal élők, vagy csak a fogyatékossgal élők, netán egyik fél számára sem előnyös? Páran, akik egyedi véleményt fogalmaztak meg (6 fő), nem kerültek bele a diagrammba (12.ábra). A válaszadók több, mint háromnegyede szerint mindkét fél profitálhat, és egyenlő arányban oszlanak meg, akik szerint csak a megváltozott munkaképességűeknek és azok száma, akik szerint egyik fél számára sem lenne különösebb haszna az integrációnak. Az egyéni válaszadók közül többen integrált oktatásban dolgoznak, ezért nekik tapasztalati úton is formálódott a véleményük. Inkább nem támogatják a teljes integrációt. Viszont fogalmaztak meg alternatívákat az integrációra. „Én most is olyan fogyatékkal élő gyerekekkel dolgozom, akik integrálva vannak normál iskolába, és látva őket a mindennapokban szinte csak negatív hatással van rájuk.” „Szerintem nem éri meg integrálni az oktatást, mert külön figyelmet igényelnek, és más technikákat.

Azonban a közösségre nekik is nagyon szükségük van. Én inkább a

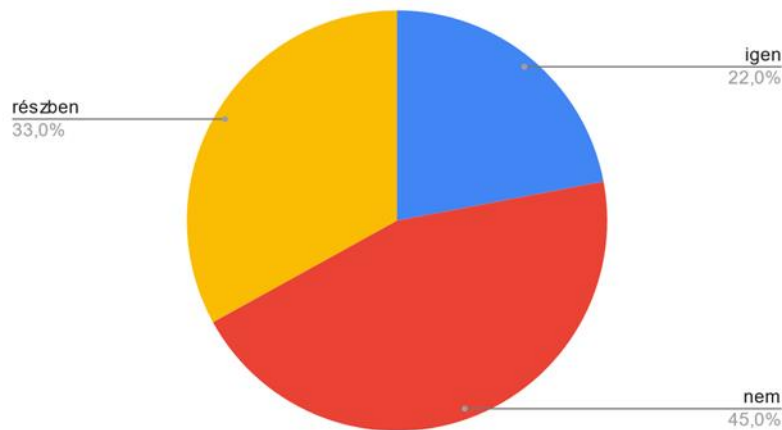


12.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

szüneteket, ebédidőt, napközit, szakköröket integrálnám.” „Integrált oktatáson belül is szükségesnek tartom a csoport bontást. Kisebb csoportban könnyebb a beilleszkedés és mindenki képességének megfelelő tempójú oktatásban részesülhet.” „Integrálás szegregál.” Volt olyan, aki inkább tartózkodott és a jövőt tartja ennek megítélésében mérvadónak. „Ennek megítéléséhez sok időre van szükség, az oktatási modellnek "vizsgáznia" kell, nehéz előre jósolni.” Egy olyan integrációt támogató vélemény is született, melyben figyelembe vette a későbbi munkaerőpiaci elhelyezkedést. „Igen, mindkét fél számára, lévén, hogy sokan a munka világába a kapcsolati tőkét, az oktatási intézményből viszik magukkal.”

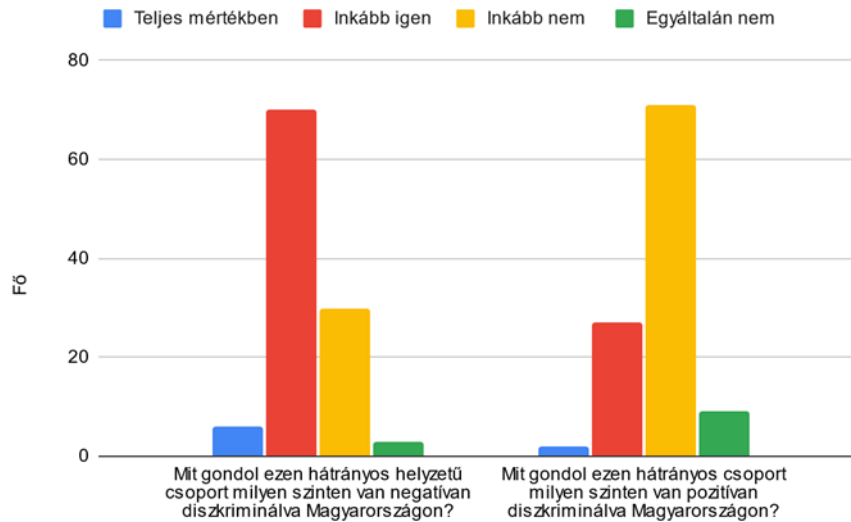
A kérdőívben kitértem az akadálymentesítésre, vajon mit érzékel ebből a magyar társadalom. Az akadálymentesítés egy fontos cél lett a nyugati országokban, hiszen hozzájárul az integrációhoz vagy pedig a szegregációhoz. Kulcs az esélyegyenlőség megteremtésében. Azt láthatjuk, hogy sokan olyan épületben töltik a mindennapjaikat, amely nem akadálymentesített, vagy csak részben az. A legkisebb százalékban mondták azt, hogy akadálymentesített. Sajnos így sem lehet teljesen felmérni, hogy ezek az adatok mennyire tükrözik a valóságot, hiszen ezek is véleményen alapulnak (13.ábra).

Az Ön iskolája/munkahelye akadálymentesített? (pl. jelzősáv, rámpa, emelő, egyéb)



13.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

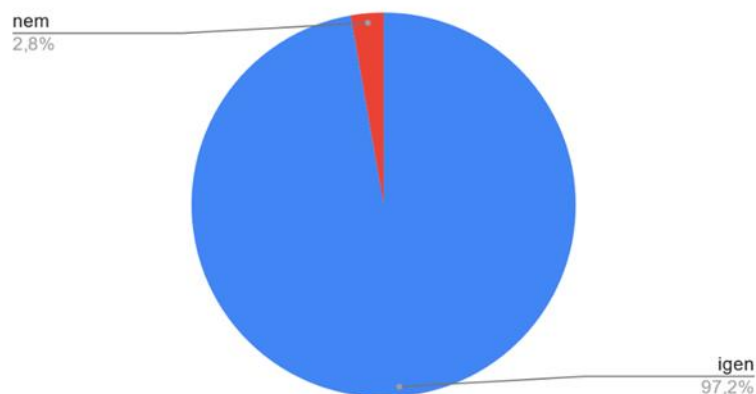
Érintve a diszkrimináció fogalmát, érdekelt, hogy hogyan vélekednek az emberek arról, hogy itthon milyen mértékű és irányú a diszkrimináció ezen társadalmi csoport felé. Kétféleképpen szoktuk meghatározni a diszkriminációt, ami lehet pozitív és negatív, mindkét irányra kíváncsi voltam. Szerintem nem egyenesen következik az egyik a másikból, amennyiben a negatív diszkrimináció kevés, az nem feltétlen jelent pozitív diszkriminációt. Az látható a véleményekből (14.ábra), ha nem is teljes mértékben, de inkább negatívan van diszkriminálva ez a csoport itthon. Úgy látszik nagy általánosságban a közvélemény szerint nincs különösebb tettelesség, ami kompenzálná a hátrányukat. Ez azért nem teljesen így van, történnek előrelépések, szabályozások, rendelkezések, de még nem vált olyan alapvető viselkedésmóddá, ami a társadalom számára látható, a társadalmi hozzáállásban már alapvetően megmutatózó.



14.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

A társadalmi felelősségvállalás a cégek életében ma már egy kihagyhatatlan téma. Nagyon meghatározó lehet egy cég, egy szolgáltatás megítélése amennyiben az részt vállal és megfelelő hangsúlyt fektet a PR tevékenységére. A válaszadók szinte 100%-ban fontosnak tartják a társadalmi felelősségvállalást (15.ábra). Így mondhatjuk, hogy az a cég vagy szolgáltatás, amely feltűnteti effajta tevékenységét, szimpatikusabb lesz a vásárlóknak.

Ön fontosnak tartja a társadalmi felelősségvállalást?



15.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

Feltettem azt a kérdést, hogy amennyiben támogatja a válaszadó a társadalmi felelősségvállalást, annak mi az oka. 68 egyéni válasz érkezett, melyeket kategorizáltam. Több olyan válasz érkezett, ami a szemléletformálására irányult, mint például „A

társadalmunkat mi és a környezetünk alkotjuk. Ha magunk és környezetünk irányába felelősséget vállalunk jobba tesszük a környezetünket ezáltal a társadalmat.” „A társadalom egyensúlya miatt.” „Az egyének pozitív célok melletti kiállása tudja formálni a rossz társadalmi beidegződéseket.” „Jobb minőségű közösséget hozna létre.” Ez összefügg azzal az állítással, amit egy másik válaszadó fogalmazott meg, amely így szól: „Mert a társadalom egyénekből és csoportokból áll és ha ezek az egyének és csoportok nem tesznek a társadalomért és nem tartják azt fenn, akkor a társadalom széthullik kohéziós erő hiányában.” A társadalom felelősségét hangsúlyozza, amiért mi egyének külön-külön felelősséggel tartozunk. A társadalmi felelősségvállalás kifejeződését valaki abban látja, ha hidat építünk a két csoport közt szakember bevonásával. „Ki kell alakítani a különböző rétegek közötti kommunikációt és társadalmi hidat. Ez kifejezetten szakemberek és komoly befektetett színvonalú munkával jön létre.”

A vélemények kiterjedtek a cégek szerepvállalására is. „A cégek tegyenek a közjó érdekében.” „Mert a vállalatok ezen fajta jogi kötelezettsége a céget magát és a munkavállalókat is hozzásegítheti egy szolidárisabb/empatikusabb szemlélethez.” „Mert szerintem sokkal hatékonyabban lehetne megoldani különböző pl. szociális problémákat, ha nem csak egyének vállalnák fel ezek megoldását” Kimondhatjuk, hogy nagyon fontos az egyének viszonyulása a kérdéshez, de szükséges nagyobb csoportok, külön azonosíthatósággal rendelkező piaci szereplők szerepvállalása is, ahhoz, hogy megfelelő szemléletmódot alakítson ki a társadalomban.

Az egyenlő megítélésre, egyenlő viszonyulásra is kitértek, ami minden ember méltóságához járul hozzá, valamint fontos leszögezni, hogy minden embert egyenlő jogok illetnek meg. „Mert egy társadalom nem csak egészséges emberekből áll, a fogyatékosággal élő emberek ugyanúgy a társadalom része, akiknek minden lehetőséget meg kell adni, hogy érvényesülni tudjanak.” „Mert ugyanolyan emberek a megváltozott munkaképességűek is.” A viszonyosság elve is elhangzott: „Fontosnak tartom, hogy azt tegyük másokkal, ami fordított helyzetben nekünk is jó lenne.” Itt közvetett formában említésre került a pozitív diszkrimináció, annak fényében, hogy miért tartja fontosnak a társadalmi felelősségvállalást: „Nem egyenlő esélyekkel indul az életben egy sérült ember, önhibáján kívül.”

Érdekelt, hogy mi a véleménye arról az embereknek, ha egy munkaadó, amennyiben megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztat elképzelhető, hogy nagyobb



összeggel be kell ruháznia például az akadálymentes munkakörnyezet, munkaeszközök kialakítására, amiben benne lehetnek az adott érzékenyítő, felkészítő programok is, melyek ugyancsak anyagi költségekkel járnak. A kérdésre egyéni válaszok érkeztek. A legtöbben egyetértenek azzal, hogy a munkaadó akár többet is költhetne a megváltozott munkaképességű munkavállalóira, például az akadálymentesített környezet kialakítására. „Amennyiben több jelentkező közül egy fogyatékossgal bíró személy bizonyult a legrátermettebbnek a meghirdetett pozícióra, akkor feltehetően a munkaadónak megéri többet költenie rá, mert a tudásával, képességeivel visszahozhatja a cégnek a ráfordítását.” „Az lehet, hogy befektetéssel jár, de az illető munkája során megtérül.”

A válaszok között volt olyan, aki kitért az érintettek személyiségbeli előnyeire: „Bizonyára, de hosszú távon egy megbízhatóbb, elhivatottabb munkatársat kap.” „Mármint az a költség, amit például egy akadálymentesítés jelent (szerintem még szigorúan gazdasági szempontból) is elenyésző, ahhoz képest mennyi profitot termel(nek) a fogyatékkal élő munkavállaló(k).” „Szerintem hosszútávon megérné, mert biztosan több ideig alkalmazásban maradna a megváltozott munkaképességű ember.”

Sokan kitértek arra, hogy fontosnak tartják, hogy a munkaadók költsenek a társadalmi felelősségvállalásra nézve, viszont bevonnák az államot, hogy főleg a kisebb cégek ne maradjanak egyedül ezzel a teherrel. Valószínűsíthetően olyan válaszadók is voltak, akik rendelkeznek ismeretekkel és tapasztalattal a témában: „Igen többet kell, de ha egy megváltozott munkaképességű munkavállaló dolgozik, akkor ő valószínűleg részmunkaidőben, kevesebb fizetésért (de kevesebbet is) dolgozik. Ezért visszatérül egy idő után az anyagi befektetés.”

Volt, aki tisztában van azzal, hogy nem csak fizikai akadálymentesítésre terjedhet ki az anyagi befektetés, hanem infokommunikációs akadálymentesítésre is, például jelnyelvi tolmács szolgáltatásra. Érkezett pár ellenkező vélemény: „Megváltozott munkaképességű = másként kell figyelni rá, extra foglalkozást igényel az ő foglalkoztatása. Egyszerűbb egyforma képességű csoportot kezelni.” „Nem értek egyet, ugyanannyit költsön mindkét munkavállalóra.”

Arra a kérdésre, hogy „mit gondol arról, hogy a cégek állami támogatásban részesülnek, amennyiben megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatnak (szociális

hozzájárulási adó alól való mentesség feltételekkel)” (16.ábra) egyértelmű többségben vannak azok, akik egyetértenek ezzel és több, mint negyede a válaszadóknak még több segítséget is megszavazna az állam részéről. Ez összecseng az előző kérdőív kérdésében tárgyaltakkal. Alapvetően nem bántja az embereket, hogyha a cég többet költ a megváltozott munkaképességű emberekre és nem sajnálná az állam részéről a nagyobb anyagi támogatást sem az ügy érdekében.

Ön mit gondol arról, hogy a cégek állami támogatásban részesülnek, amennyiben megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatnak (nem kell kifizetniük a szociális hozzájárulási adót, melynek mértéke 13% 2022 január 1.-től), akiknek létszáma eléri a cég által foglalkoztatottak (minimum 25 főt) számának minimum 5%-át?

- Egyetértek vele
- Nem értek egyet vele
- Több segítséget is kaphatnának a cégek, ha megváltozott munkaképességű/fogyatékossgal élő embereket foglalkoztatnak
- Túl nagy segítség

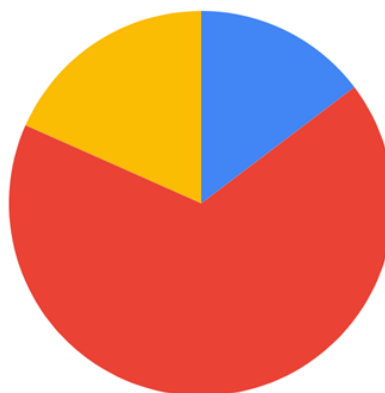


16.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

Az, hogy melyik szektorban a legjellemzőbb a fejlődés fogyatékossg-ügyben a válaszadók ugyancsak egybehangzó véleményt adtak. A nonprofit vállalatok és alapítványok azok, melyek a vélekedések szerint legfejlettebbek ebben a témában. (17.ábra)

Véleménye/tapasztalata szerint hol (melyik szektorban) a legjellemzőbb a fejlődés a fogyatékossg-ügyben?

- Állami fenntartású munkahelyek
- Nonprofit vállalatok, alapítványok
- Profitorientált nagyvállalatok/multinacionális cégek



17.ábra (Forrás: saját szerkesztés)

### 3.4.2. Strukturált interjú feldolgozások

Ebben a részben ismertetem az interjúalanyaim nézőpontját a témakört illetően. Olyan a témában jártas emberekhez, szakemberekhez fordultam, akik nap, mint nap érintkeznek a fogyatékoság témakörével és az érintett csoport tagjaival. Kifejezetten szerettem volna olyan cégek HR munkatársait és dolgozóit elérni, akik tudatosan felvállalják a fogyatékoság témakörében való érintettségüket, szolidaritásukat. Többnyire olyan vállalatokról van szó, akik neveztek, majd elnyerték a Fogyatékoság-barát Munkhely Díj címet.

#### 1. Mi volt az oka, hogy fogyatékoság-barát munkahellyé szerettek volna válni?

*„Szeretnénk jó minősítést és véleményt kapni a külső szakembertől. Büszkék vagyunk rá, hogy már ötször kaptuk meg ezt a díjat.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„Találkoztunk a Fogyatékoság-barát Munkahely díj meghirdetésével, de ösztönösen úgy alakítottuk ki a munkahelyet, hogy ennek megfeleljen, kiemelten az autizmus szempontjából, ami az infokommunikációs akadálymentesítést jelenti. Kétszer kaptuk meg ezt a díjat, egyszer egy különdíjjal karöltve. (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„Ez évekkel ezelőtt, 2008 körül indult. A Dunakeszi Auchanban volt egy francia igazgatónő, aki Franciaországból hozta a mintát. A francia Auchanokban már dolgoztak siket pénztárosokkal, az ő ötlete volt, hogy próbáljuk ki itthon is. A dunakeszi áruházban indult el elsőként siket pénztárosok foglalkoztatása.” Ezentúl akkoriban jelent meg a rehabilitációs hozzájárulási adó elvárása, és a lehetséges mentesülés alóla. Így keletkezett egy anyagi oka is, de a társadalmi felelősségvállalás is szerepet játszott a döntésben. „Ahogy elkezdünk dolgozni siket pénztárosokkal láttuk, hogy ez magának a csapatnak és az áruháznak is hozzáadott értéket teremt. Amikor elindultunk, egyre több áruház kereste ezeket a lehetőségeket, hogy milyen munkakörben milyen megváltozott munkaképességű embereket tudunk beintegrálni.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*Azért kezdtek el gondolkodni benne, mert a hivatalnak nagyon magas volt a rehabilitációs hozzájárulási adó költsége. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)*

*Társintézményük a Nem Adom Fel Alapítvány, akik több mint 20 éve foglalkoznak sérültekkel. A helyszín, az Alapítványé és a pincerész kihasználatlan volt. Ezt a helyet a fiataloknak alakították ki közösséget építeni, és innen jött az ötlet, hogy akár lehetne egy működő kávézó is, ami munkát biztosít. (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*Az ELTE Társadalomtudományi Kara elkötelezett fogyatékoság ügyben, a képzések is sokféle szálon kapcsolódnak a hátrányos helyzetben lévők segítéséhez. „Ez egy küldetés ebben a szakmában dolgozóknak.” (ELTE, Társadalomtudományi Kar)*

*Társadalmi felelősségvállalás volt a cél, támogatni tudják ezen csoport munkaerőpiaci elhelyezkedését. (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

*„Fenntarthatóság és esélyegyenlőségi törekvéseinkkel összhangban jött ez az igény.”  
Vállalati önszabályozási eszközüik egy 5 évente megírt esélyegyenlőségi terv, ami megvizsgálja, hogy milyen sérülékeny csoportok vannak a vállalaton belül és hogy hogyan lehet az integrációját segíteni. (Telekom, D&I Expert)*

2. Volt külső hatás ebben a döntésben? Jó példa a környezetükben, ami erre motiválta Önöket?

*„2003-ban kezdődött, egy üzleti terv készült, közel 180 megváltozott munkaképességű ember foglalkoztatásáról, melyben speciális iránymutatások voltak. Például, hogy 4 órában foglalkoztathattunk, akadálymentesítés ténye, humán költségek. Piaci alapon működünk, semmilyen állami támogatásban nem részesültünk.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„A nagy fiam autista, tehát érintett vagyok. Én szakmát váltottam. Így kezdtünk el működni. Céllá vált, hogy színvonalas és minőségi legyen, szakemberek szemszögéből elismert. Ameddig a családon belül nem tapasztaltam meg ilyet, addig nem mozdított meg ezen társadalmi réteg problémája.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„A francia Auchan. Miután ezt a Dunakeszi Auchanban elkezdték, csúnyán mondván, kiadták minden HR vezetőnek feladatként, hogy kutasson fel megváltozott munkaképességűeket.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*Közel 26 000-en dolgoznak a Postánál, biztosan volt érintettség, de a munkakör elődjénél, a nyitottság volt meg a téma iránt, amikor belevágtak. A Fogyatékosbarát Munkahely Díj, egy előtevékenysége volt a most működő Tegyük együtt programjuknak. (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

*A rehabilitációs hozzájárulási adó is valamelyest beszámított, viszont úgy álltak hozzá, hogy ha nem sikerült betölteni a szükséges létszámot, akkor is jó helyre megy az az összeg. „Azt tapasztalom amióta itt dolgozom, az elődöktől is azt látom, hogy nem akarunk egy fejkvóta felé elmenni, és a szektorunk sem alkalmas 100%-ban erre.” A törekvéseik miatt kaptak Fogyatékosbarát Munkahely Díjat. (Telekom, D&I Expert)*

A motivációkban megjelenik mind a belső és külső késztetés, ami személyes érintettségből fakad, valamint más jó példák követése. A gazdasági előnyök is említésre kerültek a szociális hozzájárulási adó mentesség, és konkrét piaci alapon lévő üzleti terv formájában. Végül a Díj vágyott elnyerése összefügg a társadalmi felelősségvállalás szerepével.

3. A tervezésben hogyan jelent meg, hogyan mérlegelték, hogy milyen fogyatékosági csoportokat szeretnének/tudnának foglalkoztatni?

*„Munkakört alakítottunk ki hozzájuk. Fontos volt az áruismeret, kommunikáció, monotonitástűrés és a kereskedelem. Így először a mozgáskorlátozottak csoportját találtuk meg. Majd bevontuk a siketeket és nagyothallókat. Reményeink szerint be tudjuk majd vonni a látássérült csoportot is.” A példa számukra a spanyol ONCE, ahol már foglalkoztatnak látássérült kollégákat. Szeretnének kialakítani egy infokommunikációs rendszert, ami segít felismerni a pénzt, valamint online kereskedést bevezetni. (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„Nálunk mindenfajta sérültségű ember van.” De volt olyan, akit elutasítottak, mert teljesen vak volt, nem tudtak számára feladatot adni. „Átmeneti helyet képzünk a szociális foglalkoztatás és a nyílt munkaerőpiac között.” (Nem Adom Fel Kávészó, akkreditált munkahely)*

*A telephelyek különböző adottságokkal rendelkeznek. Az Fogyatékos ügyért felelős interjúalanyom, felmérte a munkaköröket, és egy tájékoztatót készített, amiben leírja, hogy*

*az egyes munkákat kiknek ajánlja, de ezeket mindig személyre szabottan kell kezelni szerinte.*  
(Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)

4. Igénybe vettek külső szakembertől segítséget, ennek felmérésében és megtervezésében?

*„Belső munkaerővel oldottuk meg. Van egy olyan mottó, hogy „Semmit rólunk, nélkülünk.”, tehát az érintettek is be lettek vonva, véleményeiket megfogadtuk a kialakításnál. A SINOSZ és MEOSZ segített az interjúk megszervezésében.”* (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)

*„Nem nagyon volt rá szakember, most se túl sok van, aki felnőtt autistáknak a munkahely kialakításával foglalkozik. Ezt kikísérleteztük. Mi voltunk az első ilyen munkahely, mi már tudunk adni tanácsot más szervezeteknek.”* (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)

*„Igen, leginkább a KézenFogva Alapítvánnyal dolgozunk együtt, de a SalvaVita-val és a SINOSZ-szal is.”* (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)

*Az Alapítványtól munkaügyi segítséget kapnak, valamint a helyet bérlik. Viszont sok mindenbe maguk tanultak bele, utána olvastak. Belső oktatási anyagokat állítottak össze.*  
(Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)

*A SalvaVita Alapítvány közvetített ki ide kollégát.* (ELTE, Társadalomtudományi Kar)

*SINOSZ-szal együtt ünnepelték a Siketek és Nagyothallók világnapját. Kerekasztal beszélgetés, jelnyelv tanulása is volt a programok között. Lanteg munkakör elemzési módszert sajátított el a KézenFogva Alapítványnál. Ők hozták létre a Civil kerekasztalt, ahol sok partnerrel folyik tudásmegosztás. KézenFogva Alapítvánnyal együttműködve volt egy befogadó programjuk, ahol 12 pályakezdő fiatal próbálhatta ki magát a vállalatnál. Civil partnereknél tartanak próbainterjút és álláskeresési technika tréninget, ami számukra is előny, mert láthatják hogyan kell különböző fogyatékosági típusokat interjúztatni. Ha a jelöltnek van mentora, akkor ő segít a beillesztésben. Érzékenyítés zajlik, ha a vezető igényli.*  
(Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)

*„Szerettünk volna, de azt tapasztaltuk, hogy a mi igényeink nem egyeznek a külső szakértői körök kínálatával és abbahagytuk a keresést. Úgy látjuk, hogy a külső segítség igénybevételéhez, sok belső folyamatnak át kell alakulnia.” Az a feltevésük, hogyha felkészülnek a saját kultúrájuk szintjén, menni fog maguktól is. (Telekom, D&I Expert)*

A mérlegelésben figyelembe vették a cég profilját, a jelenlegi munkaköröket, amelyek alkalmasak lehetnek megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, vagy szükség esetén kialakítottak újakat, és figyelembe vették telephelyeik adottságát. Gyakran önállóan oldották meg, vagy vegyes módon, Alapítványokat vontak be a felkészülési folyamatba.

5. Jelen pillanatban milyen fogyatékoság típusba tartozó kollégákat foglalkoztatnak?

*„Szinte minden fogyatékosági típussal dolgozunk.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„Nálunk csak autista kollégák vannak.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„Vannak siketek, értelmi sérültek, autisták, cukorbeteg, daganatos megbetegedéssel, enyhe pszichés zavarral, autoimmun betegséggel élők.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*„Nálunk mindenfajta sérültségű ember van.” (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*GDPR miatt nem szeretett volna konkrét információkat adni. „Sokszínűek vagyunk.” (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

*Kimutatható tendenciát nem tudott mondani, a munkaköreik javarészt diplomához vagy szakirányú végzettséghez kötött. Aki ezekkel rendelkezik, sérültségtől függetlenül jó jelölt számukra. (Telekom, D&I Expert)*

*Szinte minden fogyatékosági típusból járnak az iskolába, autistától kezdve mozgáskorlátozott gyerekekig. Hallássérült jelenleg nincs az iskolában, de látássérült igen. (Hanna, Győrújbaráti II. Rákóczi Ferenc általános iskola, pedagógiai asszisztens)*

6. Melyik fogyatékosági típust látja Ön legkönnyebben foglalkoztathatónak?

*„Nem látok különbséget, ha nézzük a kompetenciát. Munkaadó részéről pedig ugyanaz a feladat, hogy ki kell alakítani a megfelelő munkakörülményeket. Ez az inklúzió lényege, hogy egyéni megoldást kell kialakítani. Nincs speciális vagy könnyebben foglalkoztatható. Minden út egyformán időigényes.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„Én egyet ismerek nagyon alaposan, ez nagyon változó. Minden fogyatékosági típusban vannak súlyosak, és kiemelkedő részek.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„Ha csak az Auchan-t nézem, nyilván, aminek nincs külső jele, cukor-, daganatos betegségek. A siketekkel és nagyothallókkal sincs semmi gond. Leginkább őket gondolom.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*„Szerintem a hallássérülteket. Egy értelmi sérülttel vagy akinek pszichés zavara van nehezebb, mert ott lehetnek rejtett betegségek, és nem mindig tudni, hogy mit váltanak ki belőle dolgok.” (Auchan, HR osztály – megváltozott m.k. kollégák ügyiért felelős kolléga)*

*„Nem is a fogyatékosági típus a probléma. A mi problémánk a személyiségből fakadt.” A hallás- és látássérült munkavállalókkal kapcsolatban tudott érdemben nyilatkozni. Itt kitűnt, hogy a hallássérült embereknek könnyebb eszközt biztosítani tolmács szolgáltatás keretében. Úgy látja, hogy ezek nem nehézségek. Igyekeznek ahhoz alkalmazkodni, amihez kell. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)*

*Szerinte nincs ilyen csoport. Sok ismerőse van, aki valamilyen fogyatékkal él és diplomás, mégsem alkalmazzák őket. Egy látássérült ismerőse pszichológus, de amint megtudják a munkáltatók, nem veszik fel, mert a munkaköröknek adminisztrációs része is van. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal – Andi, látássérült kolléga, masszőr)*

*„Talán egy leszázalékolt ép értelmű, esetleg mozgásában korlátozott embert, de ez munkakör függő is.” (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*„Szerintem van, nem feltétlenül a fogyatékoság okozta korlátok miatt, hanem a társadalom viszonyulása az adott fogyatékosági típus milyensége miatt.” Saját szakterületéhez*



*kapcsolódva úgy látja, hogy mentális zavarral élő emberek a stigmatizációnak egyik leginkább kitett csoport. Egy mozgássérültnek is sokszor nehéz az épület kialakítása miatt közlekednie, míg egy látássérült kutyával vagy bottal könnyebben eligazodik. Intellektuálisan akadályozott emberek lehetőségei pedig beszűkülnek, sokszor védett foglalkoztatásban tudnak csak részt venni, annak pedig az a veszélye, hogy az elérhető kereset jóval kisebb, így a megélhetés kérdéses. (ELTE, Társadalomtudományi Kar)*

*„Ez egy örök kérdés. Azt látom, hogy a vakokat és alig látókat nagyon nehéz foglalkoztatni. Van és volt gyengénlátó kollégánk, de a felolvasó program nem mindennel kompatibilis. Úgy hallom, hogy ezzel más cégek is küzdenek. Ezt a célcsoportot a legnehezebb elhelyezni.” (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

*„Itt képességbeli diverzitásról kellene beszéljünk, nem pedig fogyatékoságról. A mi szempontunkból a munkaköreink diplomához kötöttek, ezért szűk a lehetőség, és ez inkább a mi fogyatékoságunk munkáltatóként.” (Telekom, D&I Expert)*

Többen kiemelték, hogy nincs ilyen csoport. A hozzáállás, szemléletet tartják mérvadónak, vagy a munkaadó fogyatékoságának a csoportok közti különbségtételt. Bár volt olyan, aki pont a típusok sajátosságaira hívta fel a figyelmet. Más a személyiségbeli problémákat hangsúlyozta, ami fogyatékoság szempontjából súlytalan. Ki lett emelve a hallássérültek csoportja, mint könnyen, a látássérültek mint legnehezebben foglalkoztathatóak.

7. Hány megváltozott munkaképesség/fogyatékosággal élő kolléga van jelenleg a cégben?

*„Közel 180 MMK-s embert foglalkoztatunk.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„7 megváltozott munkaképességű kolléga dolgozik jelenleg, ketten ép munkavállalók vagyunk.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„23 megváltozott munkaképességű kolléga van, ez az állomány 9%-a. Minden áruháznál figyel arra, hogy a minimum 5% meglegyen.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*18 fő megváltozott és fogyatékossgal élő kollegát foglalkoztatnak. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)*

*Közel 40-en dolgoznak MMK-sként itt. (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*Pontos adatot nem tud mondani. Az egyetem nem csak a munkavállalók felé köteleződött el, hanem a hallgatók felé is. (ELTE, Társadalomtudományi Kar)*

*Bő 300 főt foglalkoztatnak jelenleg. (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

*Jelenleg nem érik el a Rehabilitációs adó kiváltásához szükséges létszámot, nincs pontos adat. (Telekom, D&I Expert)*

*Osztályonként körülbelül 10% a fogyatékossgal élő gyermekek létszáma. (Hanna, Győrújbaráti II. Rákóczi Ferenc általános iskola, pedagógiai asszisztens)*

#### 8. Milyen területeken dolgoznak?

*„Informatikus, HR szakember, sorsjegyarúsító kereskedelmi munkatársak dolgoznak nálunk.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„Két takarító kollégánk van, egy általános, és egy, aki az élelmiszerrel kapcsolatos területeket takarítja. Van két adminisztrátor munkatárs, az egyik általános, a másikjuk pedig a gyártással kapcsolatos adminisztrációt végzi. Hárman dolgoznak a csokikészítő műhelyben.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„Először a meglévő munkaköreinkbe vettünk fel megváltozott munkaképességűeket – árufeltöltő, pénztáros. Ahogy itt dolgoztak rájöttünk, hogy ez így nem lesz jó, mert ők csak bizonyos feladatokat tudnak ellátni. Így lettek kifejezetten megváltozott számukra szóló pozícióink, amik sokkal egyszerűbbek, viszont, ezért kevesebb bért is fizetünk”. Az így létrejött munkakörök felsorolása: áruvédőző, növénygondozó, üvegviszaváltó, kosártologató, lejáratidő ellenőr. „Itt az a tapasztalat, hogy egy autista nagyon jó ezekre a feladatokra, mert ők szeretik a monotonitást igénylő munkákat. Nagyon jó érzéssel nyúlnak*

*bele. Ezek a pozíciók MMK-s munkakörök, kevesebb bérért, részfeladatokat látnak el. (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*Mivel többnyire a Hivatalban ülő munkát végzik, és derék, gerincproblémák előbb utóbb előkerülnek, ezért létrehoztak egy masszórszolgáltatást. Ezentúl térfigyelő munkakörben dolgoznak még. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)*

*Konyhás, felszolgáló, pultos, futár. (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*Kari könyvtárban dolgozik egy hölgy. (ELTE, Társadalomtudományi Kar)*

*Szellemi és fizikai területen egyaránt dolgoznak. Széles kört ölelnek fel a betöltött munkakörök. (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

9. Milyen előkészületek kellettek, ahhoz, hogy beindítsák ezt a folyamatot?

*„Megfelelő asztalok kialakítása, siket, nagyothalló és mozgáskorlátozott munkatársak részére. A kampányok marketing rendszerének és a szolgáltatások megtanulása, megértése volt az elsődleges feladat.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„Úgy indult, hogy cukrász minősítést kellett szerezni, és a 18 éve betört munkahelyemen fel kellett mondani. Szükség volt egy üzleti terv készítő képzésre. Ez egy 1,5 éves program volt, mert a vendéglátás és az élelmiszergyártás más térszaga, mint a multi. A feleségem akkor tanult főiskolán munkavállalási tanácsadó szakon és volt egy dolgozatuk, amiben egy elképzelt munkahelyet kellett leírni, ahol megváltozott munkaképességűek dolgoznak. Én akkor végeztem a cukrász sulit, és gyakorlatilag adta magát, hogy egy csoki műhelyt írjunk le. Egy dolgozat erejéig összeraktuk, hogy mi az, amivel ezt a munkahelyet könnyebbé lehetne tenni az autisták számára. A fiam akkor volt abba a fejlesztési korszakba amikor sok olyan eszközt kellett használni, ami a kommunikációt vagy a térben-időben való tájékozódást segíti. Ezeket átültettük gyártásfolyamatokba, hogy egy csokoládéműhelyben, hogy lehet folyamatábrákat jelölni, úgy, mint egy IKEA katalógusban, lépésről lépésre, és ebből született meg később, hogy meg is tudtuk csinálni.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

„Táblákat készítettünk siket pénztárosainknak, így a vásárló látta, ha olyan pénztárhoz ment fizetni. Van már siket árufeltöltőnk is, számukra olyan mellényt készítettünk, aminek a hátán egy áthúzott fül van és így a vásárló is tudja, hogy nagyothalló kolléga. Az értelmi sérülteknek egy lebutított jelentkezési lapot készítettünk, ami leginkább piktogramokból áll. Valamint érzékenyítő tréningeket tartottunk a vezetőknek. Nagyon hosszú előkészítő munka volt, hogy a csapat így elfogadta őket.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)

A masszőr szolgáltatás egy intimebb dolog, jól meg kellett tervezni a helyszínt. Átalakításokat kellett végezni az alagsorban. Az előkészületekhez hozzá tartozott, hogy érzékenyítő tanfolyamokat indítottak a meglévő kollégáknak, mivel nem érintkeztek előtte ilyen formában hallás- és látássérültekkel. Attitűd felmérést is végeztek. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)

A pincerészt kellett felújítani, hálózatot kellett kiépíteni, engedélyeket kellett szerezni. (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)

Vezetői támogatottság fontos volt. Foglalkoztatási programokat indítottak, edukáltak szervezetben belül. Ezek előkészítő szerepet töltek be, a most 1,5 éve kidolgozott vezérigazgatóság által támogatott Tegyük együtt’’ programban. Ezzel a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását és munkahelyi megtartásukat segítik elő. 2020-ban kb. 200 fő MMK-s munkatársuk volt, ami 2021 végére 60%-al emelkedett, a 2022-es cél pedig a megtartás. (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)

Magyar nyelven nem voltak publikus vállalati kultúra fejlesztő tananyagok. Emiatt létrehozták 2019 elején a sajátjukat, ami 'Tudattalan előítéletek tudatosítása' címmel jelent meg ingyenesen elérhető formátumban honlapjukon. (Telekom, D&I Expert)

10. Nagy beruházással járt a munkakörülmények, állomások kialakítása és eszközök beszerzése?

„Igen, a sorsjegyarusításhoz meg kellett tervezni a megfelelő értékesítő asztalokat.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)

„Annyira nem. Kreativitás kell, hogy úgy gondolkozzunk. Az nehezebb, hogy miként lehet eljutni oda, hogy megértsék mi a feladat.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)

„Egyébként nem. Az alapítványok díjazása tartozik ide a felkészítő és érzékenyítő tréningekért, és az MMK-s munkavállalók közvetítéséért. A KONTAKT tolmács szolgáltatás, amit a vásárló is kérhet, kerül pénzbe.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)

Nem járt nagy beruházással. Masszőrasztalokat, és székeket vettek, ezentúl a tér kialakításának költségét kellett elszámolni. Ennek van egy folyamatos fenntartási költsége. Viszont a rehabilitációs hozzájárulási adót kiváltva számukra abszolút megtérül ennek a fedezése. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)

Nem feltétlen. A hallgatók számára igyekeznek eszközöket biztosítani (pl. fejhallgató), ezeket kölcsönözni lehet a dékáni hivatalban. Hallgatótársak segítségét szokták kérni, amiért tiszteletdíjban részesítik őket. (ELTE, Társadalomtudományi Kar)

Van egy postahely, ami teljes átalakításra került egy kerekesszékes kolléga érdekében, ezenkívül vásároltak felolvasó programot. Egy folyamatban vannak, így, ha szükséges forrást allokálnak az ügy érdekében. (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)

A Telekom új székháza mozgásszervi szempontból 98%-ban akadálymentesített, ami egy tudatos elköteleződés volt. Országosan viszont nem mondható el a vállalat irodaházaira. Alkalmazzák a táv és hibrid munkavégzés adta előnyöket. (Telekom, D&I Expert)

11. Igénybe vettek valamilyen felkészítő/érzékenyítő tréninget, programot?  
Amennyiben igen, kik vettek/vehettek ebben részt? Vezetők és HR vagy munkatársak is?

„A SINOSZ szemléletformáló tréningek tartásában segédkezik, melyben attitűd változást szeretnénk elérni. Ez kiterjed arra, hogy mit jelent fogyatékossgal élő személynek lenni, az aktív érzelmi kapcsolódásra, hogy befogadó legyek. Ezentúl segíti a cselekvőképességet, meg tudják tenni az első lépést a segítségnyújtásban.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)

„Olyan jó a gyógypedagógusunk, olyan szakmai kapcsolataink vannak a Bárczival (ELTE Gyógypedagógiai Kara), hogy nem volt rá szükség. Együtt nevelődtünk az autista srácokkal.

*A kolleganőnk is érintett a családjában, ismerjük a jelenséget. Tartunk érzékenyítő programokat középiskolásoknak, cégeknek.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„A vezetőket érzékenyítettük a témában, az ő feladata, hogy a csapatban ezt elfogadtassa.” Alapítványokkal dolgoztak együtt. (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*Alapvetően egyedül szerették volna megoldani. Viszont megkerestek különböző szervezeteket a toborzás folyamatában, hogy tudnak-e ajánlani jelölteket. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)*

*Az egyetemnek van egy SÜTI nevezetű támogató szervezete, amely főleg gyógy- és fejlesztő pedagógusokból áll, ők a különböző akadályozottságok leküzdésében segítenek, eszközökkel, tanácsadással, és tanulási nehézségekben is. A fogyatékosügyi koordinátor jobban megismeri a diákok, kollégák nehézségeit, ezáltal jobban tud segítséget nyújtani, intézkedni. Felkészítő belső képzést biztosítottak a könyvtárosoknak. Hallgatóknál előfordul, hogy saját fogyatékoságát bemutatva érzékenyítő órát tart. (ELTE, Társadalomtudományi Kar)*

*„Igény szerint személyre szabott érzékenyítő vagy edukációs tréninget tartunk.” (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

Az előkészületekben többnyire a munkakörnyezet kialakítása és a felkészítő, érzékenyítő programok játszottak szerepet. Egy esetben fordult elő, hogy teljesen új vállalkozást indítottak, amihez új szakmát kellett tanulni. Mindezek általánosságban nem jelentettek nagy anyagi terhet a munkaadóknak, 1-2 kivétellel. Idővel pedig visszatérül a befektetés. A legtöbb cégnél előfordult, hogy igénybe vettek valamilyen külső segítséget, főleg alapítványoktól, mint tanácsadás, szolgáltatás (toborzás).

12. Hogy látja itthon (Magyarországon) mennyire akadálymentesítettek a munkahelyek, középületek, közlekedés? Hol nagyobb a fejlődés az akadálymentesítés terén? (állami, multinacionális, nonprofit)

*„Jogsabályok írják elő az ENSZ egyezményben. Ez a szemléletmód a mérvadó, a cél az önálló életvitel. Nagyon drága az akadálymentesítés. Irányelv, hogy minden vállalat annyira vegyen részt benne, amennyire anyagilag megengedheti. Ebben mindenki máshogy halad.*

*10 éve van csak akadálymentesítésre irányuló építésszak. Az igyekezetet látom.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„Nagyon ritkán érzékelni, ugyanez a tömegközlekedésre is érvényes. Jön az alacsony padlójú villamos, de ekkora (mutatja) járdaszegély van, amit át kell ugrani. Vagy csinálnak egy rámpát, de úgy, hogy babakocsit sem tudsz rajta feltolni, nemhogy kerekesszékkal felmenni rajta kézierővel, szánalmas néha. Nekünk rendkívül költséges akadálymentes wc-t kialakítani, majdnem háromszor annyiba került, mint a normál mosdókat. Alig lehet találni rehabilitációs építésszt, aki segít. Ez egy építész szakma, de nem biztos, hogy egyeztetettek az érintettekkel.” Ezt azzal kapcsolatban említette meg, hogy miután szabályszerűen megcsinálták a mozgáskorlátozott mosdót, felvilágosították őket kerekesszéket használók, hogy sok minden felesleges, mert nem úgy használják, ahogy gondolnánk. „A multinacionális cégeknél látom leginkább a fejlődést. Itt nagyobb a forrás, az ép munkavállalókra is több jut. Az államinál ott eleve szűkös (a forrás), a civil vagy nonprofit szektor az állami támogatásokból tengődik.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„Azt mondanám, hogy már elég jól felkészült az ország, kezdve azzal, hogy a BKV buszra is fel tud szállni egy kerekesszékes, a rámpák kialakításra kerültek, mozgássérült wc-k is. De ezek most már törvényi előírások. A munkahelyek legnagyobb része fel van erre készülve, de azért mert rá kényszerítette őket az állam. Azt látom, hogy a multik egyrészt a társadalmi felelősségvállalás, másrészt az említett adókedvezmény miatt fordítanak erre figyelmet.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*„Azt látom, amerre járok, hogy úgy van felújítva pl. a járda, hogy babakocsival, kerekesszékkal jobban le lehessen menni a rámpán, a vakoknak is megcsinálták a jelzéseket, hogy tudjanak tájékozódni. Szerintem az állami szférában, a kormányhivatalokban mindenhol segítik őket bármilyen fogyatékoságról legyen szó. A bevásárlóközpontok, nagy cégek is jól haladnak. Nálunk csak lépcső van, szóval egy mozgáskorlátozott ide nehezen jönne fel.” (Auchan, HR osztály – megváltozott m.k. kollégák ügyiért felelős kolléga)*

*Szerinte itthon haladnak az akadálymentesítéssel, de vannak olyan tömegközlekedési eszközök, amikre nem lehet felszállni. Szerinte az alapítványoknál alap, de a multi cégeknél is igyekeznek. Bár náluk nincs megoldva, pl. mozgáskorlátozott személyeket nem tudnak*

*alkalmazni, mert egy hosszú lépcső vezet fel a HR irodába. (Auchan – Megváltozott munkaképességű kolléga, áruvédelem munkakör)*

*„Sok helyen nem mozgok, az utcán látom, ha felújítanak valamit, akkor már odafigyelnek a kialakításra.” (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)*

*„Az akadálymentesítés Magyarországon egy vicc.” Az interjúalany arra gondolt, hogy papíron meg van a ténye, viszont nem rendeltetésszerű. Akadálymentes kommunikáció fontosságát emelte ki, ami több összetevőt tartalmaz és fogyatékosági típusonként más és más van fókuszban. „A multinacionális cégeknél nagyobb a fejlődés. Sokkal több Home Office munkalehetőségre lenne szükség, mert ott sok megváltozott munkaképességű ember foglalkoztatható lenne.” (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*„2008-ban jöttek be azok a változtatások, melyek pozitívan hatnak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Kissé szankció oldalról van megközelítve. A multi cégeknél a legelőrehaladottabb a folyamat”. Úgy gondolja, az érzékenyítésen sok múlik, azzal lehetne javítani a helyzeten. (ELTE, Társadalomtudományi Kar)*

*„Azt gondolom, hogy sokat fejlődtünk az elmúlt években, jogszabályok is vannak már. A kivitelezés nem mindig összeegyeztethető. Az más kérdés, hogy a buszsofőr káromkodva nyitja le a rámpát. Viszont sokan odafordulnak az utcán is a vakoknak segíteni. Még mindig van hova fejlődnünk.” (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

*„Fizikai akadálymentesítés terén Budapest urbanisztikáját örököltük, ahol nem volt kulcsfontosságú az akadálymentesítés. De az újonnan épített, felújított épületek, közlekedési csomópontok már megfelelnek az Európai Unió szabványoknak. Gyakran lehet hallani a rámpák nem megfelelő dőlésszögéről. Meghatározó, hogy milyen informálságú személyek dolgoznak ezeken a kérdéseken és bevonják-e az érintetteket.” (Telekom, D&I Expert)*

Többen említették a jogszabályoknak köszönhető haladást, ami kicsit kényszer jellegű. Ebből kifolyólag sokszor találkozhatunk vagy a hiánnyal, mert drága vagy a nem megfelelő kialakítással. Így papíron akadálymentesített környezetről van szó, mégis használhatatlan. Kiemelték, hogy jobban be kellene vonni az érintetteket. Legtöbben a multiknál látnak nagy fejlődést, más az állami szférát emelte ki.



13. Ön szerint fontos az integrált oktatás?

*„Az integráció jobb, a szegregálás mindig kárt okoz. Az inkluzív oktatás a jövő. A fogyatékossgal élő emberek is itt élnek – kölcsönös tanulásról van szó, nem csak órai munkáról. Megtanulják a közös munkát.”* (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)

*„Jó. Nekünk szegregált óvodában kezdett a fiúnk, és egy integrált általános iskolába került egy szegregált osztályba, ahonnan átkerült integrált osztályba. Most 17 múlt, már szakiskolában tanul. Nem okozott neki sérüléseket, de iskola és tanár függő. Nekünk azt tanácsolták, hogy tanárt válasszunk, ne iskolát.”* (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)

*„Nehéz kérdés, mert nem látok bele. Biztos, hogy a tanárok és az ép gyerekek oldaláról nagy elfogadást és többlet energiát igényel, lehet lassabban haladnak, vissza tudják húzni az ép gyerekeket.”* (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)

*„Alapvetően támogatom. A beteg gyerekeknek segítség, hogy ép és egészséges emberek között vannak. Fordítva azt gondolom, hátránya nem származhat egy épnek, mert megtanul ezzel együtt élni, és szembesül vele, hogy nem csak épek vannak. Szerintem ezt jó megtanulni kezelni.”* (Auchan, HR osztály – megváltozott m.k. kollégák ügyiért felelős kolléga)

*Attól függ, hogy mit tanul, mert vannak, akik lassabban tanulnak. 100%-ban nem tudná elképzelni, hogy működjön.* (Megváltozott munkaképességű kolléga, áruvédelem munkakör)

*„Személyes tapasztalatom nincs, másoktól hallok példákat azzal a véleménnyel, hogy például az autistákat nem jó integráltan oktatni, mert különbözőségük miatt egyedi fejlesztést igényelnek. Az integrált oktatás nagyon leköti a pedagógusok energiáját és így a többi gyerek szenved kárát, mert velük nem tudnak annyit foglalkozni. Én úgy gondolom, hogy vannak olyan fogyatékok, amelyekkel nem lehet integráltan bánni, mert akkor más lesz az integráció károsultja”* (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)

*Szerinte a két csoportot (épek és nem épek) úgy lehetne közelíteni az integráltsághoz, ha rengeteg elfogadást tanúsítanak az ép embereknek a fogyatékossgal élők felé, fordítva*

*pedig több alkalmazkodás szükséges. Úgy gondolja, hogy az elfogadást magunkban kell tudni fejleszteni. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal – Andi, látássérült kolléga, masszőr)*

*„Európában már inklúzióról beszélünk, ahogy Magyarországon működik az halott. A hideg integráció mindenkinek árt, beteszik a sérültet az épek közé és magára hagyják. Nem működik 30 fős osztályokkal, sok segítő kell hozzá, a tanárok nincsenek gyógypedagógiai felkészítve. Szükség lenne pszichológusokra is.” (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*„Szerintem fontos dolog, de akkor az iskolának felkészültnek kell lennie a speciális igények kielégítésére. Ebben benne van a pedagógusok érzékenyítése, és megfelelő kiképzése. Az jó hír, hogy van iskolai szociális munka és iskolapszichológus. Az is fontos lenne, hogy legyen fejlesztő pedagógus elegendő létszámban.” (ELTE, Társadalomtudományi Kar)*

*„Szerintem van helye és oka az integrált oktatásnak, valakinek nagyon jó és sokat profitál belőle, de valakinek nem – ez személy függő. Szerintem a mögötte lévő technikai személyzet hiányzik.” Kiemelte a pedagógiai asszisztensek leterheltségét, mivel egyre több tanulási nehézséggel küzdővel kell foglalkozniuk, nem beszélve a fogyatékossgal élőkről. A tanárok sincsenek felkészítve. „Nincs nyílt kommunikáció, ha valakivel problémák vannak, az a megoldás, hogy iskolát vált.” (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

*„Szerintem életbevágóan fontos. Ha az oktatási infrastruktúra lehetővé tenné az jó lenne.” (Telekom, D&I Expert)*

*„Általánosságban nem támogatom az integrációt, mert legtöbbjük már kiskortól frusztrált, hogy más. Ezt sokan meg is fogalmazzák, hogy ők nem képesek arra amire mások. Én most nem is tudok olyan gyereket mondani, aki igazán jól érezné magát ebben a közegben, és tudna úgy teljesíteni, hogy elégedett lenne saját magával, sőt sokszor a szülők is nagy elvárásokat támasztanak. Azzal egyetértek, hogy valamilyen szinten kell az integráció, hogy ne felnőttként szembesüljenek először azzal, ami körbeveszi őket.” Az interjúalanyom nem igazán tudott olyan variációt mondani, ami az integrációra jó lehetne, egyelőre azt látja a diákjain, hogy megviseli őket a helyzet, viszont lehet később segít nekik az alkalmazkodásban, mert már megszokták, hogy nekik így kell boldogulni az ép emberek között. Az is kérdés, hogy az önértékelésük mekkora kárt szenved így. Emellett megfigyelték,*

*hogy ahogy nőnek fel az ép kamaszok egyre kevésbé tolerálják, ha valami furcsa, még akkor sem, ha kisebb kortól együtt vannak nem ép társaikkal. Barátságok, ha szövődnek épek és nem épek között sajnos azok sem tartósak. Az inkluzív oktatásról még nem hallott, de a különböző előadásokat, tréningeket hasznosnak tartaná, hiszen sokan nem tudják miként kellene viselkedni nem ép társaikkal. Jelenleg ezek az érzékenyítő programok nem jellemzőek, mert tabu témának számít. Szociális munkás kolléga szokott foglalkozni a nehezen kezelhető gyerekekkel. Ketten vannak pedagógiai asszisztensnek a közel 600 fős iskolára. Az enyhe autisták csoportja szerinte azok, akik a legkevesebb fejtörést és nehézséget okoznak az integrált oktatás szempontjából. (Hanna, Győrújbaráti II. Rákóczi Ferenc általános iskola, pedagógiai asszisztens)*

A véleményekből az tűnik ki, hogy támogatják vagy támogatnák az integrációt, amennyiben a technikai személyzet (megfelelő számú gyógy-, fejlesztő- és sima pedagógus, szociális munkás, pszichológus), eszközök biztosítva lennének. De a hideg integráció, az előbbiektől hiánya káros mindkét félnek, az épeknek visszamaradást okozva, a fogyatékkal élőknek pedig főleg önértékelésben, teljesíthetetlen elvárásokban megmutatkozva.

14. Mennyiben más egy új megváltozott munkaképességű/fogyatékkal élő személy beillesztése? Miben tér el?

*„Fontos a kommunikációs felület biztosítása. 19 éve foglalkoztatunk megváltozott munkaképességű embereket, ezért nincs előítélet és diszkrimináció. Az inklúzió a varázslás. Munkatársat vásárol a munkaadó, ha valakit felvesz, változnia kell hozzá. A saját céljaimat új alapra kell helyezniem.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„A vezetők feladata. Valamint kap egy - mi úgy hívjuk, hogy pártfogó - mentort, aki 2 hétig megismerteti vele az áruházat, a csapatot. Például, ha a pénztárra egy új siket kolléga jön, akkor egy siket munkatárs mellé osztjuk be, mert ők jobban tudnak kommunikálni egymással. (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*„Amikor a legelső MMK-s munkatárs jött, szóltunk az osztálynak vele kapcsolatban, és a pártfogója beszélgetett vele, megismerte, hogy milyen is ő valójában, hogyan lehet vele kommunikálni. Míg lehet egy ép munkatársnak elég egyszer elmondani a feladatot, addig neki szükséges volt, hogy napokig beszélj egy dologról. Pár hónap múlva jött egy új MMK-*

*s munkatárs, és ő lett a pártfogója. Egymást tanították, ha már van egy MMK-s, akkor a következő munkatársak könnyebben be tudnak illeszkedni, mert egymásnak segítenek.”*  
(Auchan, HR osztály – megváltozott m.k. kollégák ügyiért felelős kolléga)

*Nem volt különösebb beilleszkedést segítő folyamat, mert ők az elsők között voltak, és nem tudták őket hova tenni, hogy milyen pozícióban vannak, emiatt volt egy kis kinézés, de aztán ez idővel elült. (Auchan - Megváltozott munkaképességű kolléga, áruvédelem munkakör)*

*„A fogyatékoság formájától függ, mert akinek egészségi állapot romlása van, ők valószínűleg dolgoztak már máshol, be tudnak illeszkedni egy közösségbe. A látássérültekkel voltak speciális dolgaink, például aki kutyával van, segíteni, hogy hova tudja rakni. Az első hetekben segíteni a kollégáknak megtanulni az útvonalat. A hallássérült kollégák interjúztatásánál voltak kommunikációs akadályok, mert nagyon gyorsan beszéltünk, amit nem értettek meg. Hozzá kellett szokni ahhoz a beszédtempóhoz, ami számukra is megfelelő.”*  
(X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)

*„Oda kell figyelni az ő sérültségére, nem szabad olyat elvárni, amire nem lenne képes.”*  
(Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)

*Mielőtt egy megváltozott munkaképességű ember jön hozzájuk, de már elfogadta az ajánlatot, a HR tájékoztatja a leendő vezetőt, felkínálják neki és csapatának, hogy érzékenyítő tréninget, vagy edukációt tartsanak. (Telekom, D&I Expert)*

*Jelenleg a fogyatékosbarát szemlélet nem fejlett az adott iskolában. Sajnos egyelőre nincs semmilyen beilleszkedést segítő folyamat, ha érkezik egy fogyatékossgal élő gyerek. (Hanna, Győrújbaráti II. Rákóczi Ferenc általános iskola, pedagógiai asszisztens)*

15. Hogy látja mennyire volt egyszerű bevezetni a fogyatékossg-barát hozzáállást a szervezeti kultúrában?

*„Erre azt szoktam mondani, hogy ez akkor lesz bevezetve (mint elért állapot), ha az én munkakörömre már nem lesz szükség. Vannak nehézségeink és sikerélményeink.”* (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)

*A vállalati kultúrában számukra a fő, hogy odafigyelnek a tudattalan előítéletekre, ami nem homogén, mindig felmerülhetnek újabbak. „Figyelünk, hogy döntéseink ne termeljenek újra egy hátrányt. Ez a magatartás megjelenik a vevő kommunikációban, reklámokban, recruitment folyamatban az inkluzív kommunikációval.” (Telekom, D&I Expert)*

16. Mit látnak az ép kollégák hozzáállása mennyire változott meg ezen munkatársaik felé a közös munka során, milyen a kooperáció? A közös munkában milyen hasznot lát a két fél számára?

*„Attitűd mérést nem végeztünk, de azt látjuk, hogy a hétköznapi életben teljes mértékben pozitív. Kooperatívvá és megértővé váltak, ezt az évvégi partikon látjuk a leginkább. Ugyanúgy együtt van tipikus és atipikus kolléga.” Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.*

*„Hamarabb voltak az autista kollégáink, mint a normál munkavállalóink, tehát eleve úgy adták be a jelentkezést, hogy tudták, hogy itt milyen közeg van. Alapvetően mindenki toleráns.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„A vezetőknek nagyon nehéz a mai napig. Már elfogadták, de nehéz volt, mert velük sokkal többet kell foglalkozni, kevesebb a teherbírásuk, akár 3-4-szer el kell mondani a feladatot. A vezetőknek ez nagy energiabefektetés. A munkatársak között addig okozott feszültséget, míg ugyanazt a bért kapták, ugyanazért a munkáért. Mikor elindultunk a programmal, úgy gondoltuk mindenki egyenlő, és ugyanazt csinálja, de ugye egy MMK-s nem fogja bírni ugyanazt a munkát, mint egy ép kolléga.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*„Tudjuk sok MMK-sról, hogy őt hogyan kell kezelni, vele nem beszélünk úgy, nem húzzuk az idejét, mert nem szeret egyhelyben ülni, megpróbáljuk nem idegesíteni.” (Auchan, HR osztály – megváltozott m.k. kollégák ügyiért felelős kolléga)*

*„Számított az előzetes felkészítő program, utána pedig a hétről hétre való érintkezés tapasztalatokat szült és leomlottak falak. Voltak páran, akik nagyon ellenálltak az érzékenyítő programoknak, de szerencsére ez nem a többség.” Úgy álltak hozzá, hogy nem erőltetnek senkire semmit. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)*

*Számára abszolút pozitívak a visszajelzések, amit a munkatársaitól kap. Érdekes az együttműködés a különböző fogyatékosági csoportok között. Például egy siket kolléga nem tudja felmérni mekkora zajjal jár a tevékenysége, ami mások fülét bánthatja, vagy a látássérült nem látja az előzményeket, csak a következményeket hallja, így nem tud rá felkészülni. (X. kerületi Polgármesteri Hivatal – Andi, látássérült kolléga, masszőr)*

*„Itt nincs ilyen, a fogyatékosággal élők között néha előfordul sérültségből fakadóan, hogy bizonyos dolgokat nehezebben tűrnek el. Ezek megoldhatóak, mert a szándék ugyanaz.”  
Ezekre az esetekre van egy mentor. (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*„Abszolút segítőkészek az ép diáktársak.” (ELTE, Társadalomtudományi Kar)*

*A felsővezetői kör nagyon erősen kiállt az ügy mellett és elkötelezett, befogadóak a munkavállalók is. Ami csak erősödött a dedikáltan elinduló edukációs programmal. (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

*A sokszínűségi felmérésükben arra is rákérdeznek, hogy mit gondolnak azok a munkavállalók, akik érintettekkel dolgoznak együtt. Majdnem 100%-ban pozitívan nyilatkoztak erről, az előző évhez képest nagy a javulás. (Telekom, D&I Expert)*

17. Az ügyfelektől/vásárlóktól milyen visszajelzéseket kapnak fogyatékos-barát témában?

*„Üzletileg sikeresek, jó kereskedők, ez a legpozitívabb (MMK-s kollégák). Az egyik áruház vezetője mondta, ahol árulnak, hogy az érintett kolléga egy ikon, nélküle nem lenne érdemes kinyitni az áruházat. A vásárlók jól fogadják.” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)*

*„Abszolút vegyes. Rendszeres, hogy mennyiségi kedvezményt kérnek úgy, hogy tudják mi nem profit orientáltak vagyunk. A vásárlással támogatnák a működésünket, vagy a képzéseket, foglalkozásokat, amiket autista fiataloknak tartunk. Ennek ellenére vannak, akik szívesen vásárolnak és támogatnak minket. Nagyon érdekes, hogy amikor elindultunk, kérdőíveztünk és közel 10% volt, aki azt mondta, hogy kifejezetten ellenérzése van olyan terméket vásárolni, amit fogyatékos emberek készítettek.” - Ennek volt magyarázata? –*

*„Undorodik tőlük. Ezzel nincs semmi baj, mert legalább elmondja feketén fehéren. Ez akkor baj, ha kétszínűséggel párosul.” (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)*

*„Az elején furcsa volt nekik, de aztán szinte kivétel nélkül pozitív. Sok pozitív vásárlói beírásunk volt a siket pénztárosok alkalmazását illetően. Vannak, akik, ha látják, hogy van siket pénztáros, akkor oda állnak be.” (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)*

*Van, aki enyhén értelmi sérült, és látjuk, hogy jól elbeszélget a vásárlókkal, pedig nem ezt gondolnánk. Sokszor kapunk jó visszajelzést a vásárlóktól.” (Auchan, HR osztály – megváltozott m.k. kollégák ügyiért felelős kolléga)*

*„A vásárlókkal kedveskedi, valamikor nehéz, valamikor könnyű. Egy idős bácsi indulatosan jött felém, gondoltam magamban ezt nem szabad így, főleg egy áruházban. Sikerült megoldani, de egy kicsit kellemetlenségben vagyok. Így is ki kell mutatni a vásárlóknak a jó dolgukat akármilyenek. Aztán kedvesen is jönnek, inkább ez a több.” (Auchan – Megváltozott munkaképességű munkatárs, Árufeltöltő munkakör)*

*„Abszolút pozitív a fogadtatás, első vendégkör az érintettek családtagjai voltak, azóta már mások is jönnek.” (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)*

*„Az ügyfelek gyakran észre sem veszik, hogy a munkatárs megváltozott munkaképességű. Van nagyothalló kolléga, aki kifejezetten nem is szeretné, ha meg lenne jelenítve, hogy ő az.” (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)*

Pozitív a munkatársaktól kapott visszajelzések többsége. Kezdeti nehézségekről is szó esett, volt, amit a bérfeszültség generált és voltak falak, melyek időközben omlottak le. Az ügyfélkör részéről is hasonlóak a vélemények. Eleinte furcsa volt, majd pozitív irányba mozdult el a vélekedés, de van, akinél vegyesek a visszajelzések.

#### 18. Éltek meg kudarcot a programmal kapcsolatban?

*„Főnt marad olyan tartós probléma, amit tanulással nem lehet megoldani. Voltak olyan élelmiszerüzletek, ahol nem sikerült kiépíteni munkaállomásokat, mivel az adott hálózat*

*olyan erős technológiai folyamatokkal rendelkezett, hogy nem tudtak rugalmasak lenni. Pedig volt hely a kialakításra.*” (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)

*„Az állandó tudunk-e működni féle gondok.”* (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)

*„Vannak bizonyos megváltozott munkaképességek, fogyatékoságok, amelyek nem váltak be a hipermarketben. Próbálkoztunk az elején, de már tudom, hogy milyen fogyatékosággal nem szabad ide felvenni. A skizofrének egyértelműen nem valók ide, nem bírják a tömeget, ha nem szed gyógyszert, akkor szélsőségesen viselkedik. A látássérültekre nem vagyunk felkészülve, balesetveszélyes. Nem tudunk mozgássérülteket, mert nem vagyunk akadálymentesítve. Ezt nem kudarcnak nevezném, el kellett fogadnunk, hogy nem minden típust tudunk foglalkoztatni.”* (Horváth Viktória, Auchan Magyarország Kft.)

*Nem volt jó az együttműködés az első pár kollégával. Igyekeztek kedvükre tenni, mert jól akarták csinálni, de eljutottak oda, amikor megálljt kellett mondani a folyamatos kérésekre. Mindig volt valami újabb kívánság, amelyek nem a munkára vonatkoztak, úgy érezték körülöttük forog a világ. „Kimeríthetetlen kosárnak hitték a munkáltatót.”* (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)

*Konkrét kudarcot nem éltek meg.* (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)

*„Szerintem nem.”* (ELTE, Társadalomtudományi Kar)

*„Persze vannak. Én inkább kihívásnak tartom, amit meg kell oldani. A win-win helyzetre kell törekedni. Vannak banális problémák, mint például, ha elvesztünk egy MMK-s munkavállalót, mert talált egy kedvezőbb munkalehetőséget, (pl. közelebb van), ami teljesen érthető, de mégis egy veszteség valahol.”* (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)

*„Nagyon szeretjük a kudarcokat. Tragikus kicsengése van, de nálunk nincs ilyen. Ha valami nem sikerült, akkor az akadályok leküzdésével sokat tanulunk.”* (Telekom, D&I Expert)

Vannak, akik nem éltek meg konkrét kudarcot, mások abban igen, hogy maradnak fenn olyan problémák, melyekre nincs ráhatásuk, vagy az első tapasztalataik voltak rosszak. Más a működéssel kapcsolatos dolgokkal küzd, valaki a kudarcokat inkább kihívásnak tekinti.



19. Milyen előnyökkel jár Önöknek, hogy megváltozott munkaképességű/ fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztatnak?

*„Több szinten mérhető. A vezetési stílusban fontos a tudásmenedzsment, feladatorientáltabb a működésünk. Minden kollégánk tudni fogja, mit kell tennie, ha találkozik egy fogyatékos emberrel. A vállalati kultúránk sokkal befogadóbb.”* (Rosner Imre, Szerencsjáték Zrt.)

*„Nem járt előnnyel. Bértámogatást idéntől kapunk (2022), mert 1,5 évvel ezelőtt akkreditáltattuk a munkahelyünket és az akkreditált munkahely indulhat pályázaton bértámogatásra.”* (Dénes Ákos, Kockacsoki Nonprofit Kft.)

*A masször szolgáltatás abszolút előnyös egészségügyi szempontból. Jó érzéssel tölti el őket, hogy munkát adnak az érintetteknek munkaképességük csökkenése ellenére.* (X. kerületi Polgármesteri Hivatal, személyügyi osztályvezető)

*Hűséges munkavállalók vannak, kis fluktuáció. Külsős munkahelyekről arról számoltak be, hogy az addigi széthullott csapat összefogott a sérült ember érdekében, ezáltal megváltozott a csapat klímája. A sérült emberek pedig nagyon jól visszatükrözik, ha valami baj van a szervezetben, ami segíti a változtatást.* (Nem Adom Fel Kávézó, akkreditált munkahely)

*Emberileg, közösségileg mindenkire pozitívan hat.* (ELTE, Társadalomtudományi Kar)

*„Nem titok, hogy ennek van egy gazdasági és társadalmi felelősségvállalás oldala is. Valamint munkaerőhiánnyal is küzdünk, ezért szeretnénk mindenkinek lehetőséget biztosítani.”* (Magyar Posta, speciális foglalkoztatási szakértő)

*„Teljesen direkt és egyértelmű üzleti előnyt látunk abban, hogy minél nyitottabbak vagyunk a munkavállalói sokszínűségekre, annál jobban tudjuk érteni a sokszínű ügyféligenyeinket és annál jobb ajánlatokat tudunk adni sokkal szélesebb ügyfélkörnek. Ennek a szemléletnek közvetlen gazdasági haszna van. Az ügyfelünk a mindenünk.”* (Telekom, D&I Expert)

Egyértelmű a munkaadók számára a haszon, melyben szerepet kap a gazdasági profit, a kis fluktuáció, a céges kultúrák befogadóbb atmoszférája. Ezek az előnyök a fogyatékossgából és a fogyatékossgal élők személyiségéből, képességeiből egyaránt fakadnak.

#### **4. Következtetések és javaslatok**

Itt szeretném hipotéziseim a szakirodalmon, kérdőív és interjú kérdéseken keresztül kiértékelni és javaslatokat tenni.

##### **H1: Úgy gondolom, hogy a legkönnyebben foglalkoztatható fogyatékosági típus a hallássérültek csoportja. – Részben beigazolódott**

Interjúalanyaim nem adtak egyöntetű választ a kérdéseimre. Úgy ítélem meg a beszélgetések tükrében, hogy ezt nem lehet ennyire egyszerűen eldönteni, mivel nagyon sok minden befolyásolja. A következő tényezők merültek fel, amiktől függ a foglalkoztatás: munkakör, személyiség, társadalmi viszonyulás. A szubjektív válaszok alapján viszont azért tartom részben beigazoltnak, mert a 10 főből 3-an is a hallássérültek csoportját emelte ki. Viszont hárman álltak ki amellett, hogy nincs ilyen csoport, amiről ki lehetne jelenti, hogy legkönnyebben foglalkoztatható. Egy valaki a mozgáskorlátozottak csoportját emelte ki, amelyhez a kérdőívben a „Volt/van ilyen hátrányos helyzetű csoportba tartozó osztálytársa vagy munkatársa? Ha igen, akkor a csoporton belül milyen típusú fogyatékosággal rendelkezett/rendelkezik?” kérdéssel csatolnék vissza olyan formában, hogy a válaszadók azon része, akikre ez az állítás igaz, majdnem 50%-ük mozgáskorlátozott emberekkel dolgoznak/tanulnak együtt. Ez abban mutathat tükröt, hogy a legelterjedtebb és legláthatóbb csoport a mozgáskorlátozottak csoportja.

Az alapvető cél az lenne, hogy az összes fogyatékosági csoportot bevonják a foglalkoztatásba, és szélesebb körben biztosítsanak lehetőségeket számukra. A szakirodalomban a felmérés alapján a mozgáskorlátozottak száma a legnagyobb, valamint a legnagyobb számban segédeszközt a vakok, vagy gyengénlátók használnak. Ebből kifolyólag lehetséges, hogy leginkább a hallássérültek számára lehet olyan közeget legkönnyebben kialakítani, amelyben megoldott a foglalkoztatásuk. Nem említve az értelmi fogyatékkal élőket és az autistákat. Az ő esetükben gyakran nem fizikai, hanem személyiségbeli korlátai vannak a foglalkoztatásnak. A csoportok könnyebb foglalkoztatásának előmozdítására a következő javaslatokat teszem.

##### **Javaslatok:**

- Ki kell alakítani a megfelelő munkakörülményeket a munkaadóknak. Jó esetben ez egy egyszeri kisebb/nagyobb beruházás, ami idővel megtérül. Minden ilyen folyamat időigényes lesz, bármelyik típus foglalkoztatásáról van szó
- Új vagy speciális munkakörök kialakítása, illeszkedve a fogyatékoság vagy megváltozott képességekhez. Ezt a megoldást több munkaadó is alkalmazta, ilyen az Auchan vagy a X. kerületi Polgármesteri hivatal. Mindkét helyen új és speciális munkaköröket hoztak létre.
- Mentor, pártfogó biztosítása. Szintén megjelent az interjúk között. Ha nem fizikai akadályozottságról van szó, ezt a megoldást a személyiségbeli problémákra vagy pszichés zavarral küzdők esetére hoznám. Mind őket, mind a környezetet segítően egymás jobb megértésében, könnyebb adaptációban.
- Speciális eszközök biztosítása (egyszeri/időszakos beruházás)
- Társadalom, munkaadók, ép munkatársak szemléletváltása érzékenyítés és edukáció által.
- Sok munkakör felsőfokú vagy szakirányú végzettséghez kötött, ami szűkíti a munkáltatók lehetőségeit is. Ez a „munkáltatók fogyatékosága” fogalmazta meg egyik interjúalanyom. A szakirodalmi részben megjegyeztem, hogy a fogyatékosokkal élők gyakran aluliskolázottak, az oktatási rendszer rossz funkcionálása miatt. Ez már egy mélyrehatóbb preventív jellegű folyamat elindítását jelentené, amit az egész oktatási rendszer fogyatékoságügyi oldaláról kellene megreformálni.

**H2: Azt feltételezem, hogy az integrált oktatás mindkét fél (épek és megváltozott munkaképességű/fogyatékosággal élő személyek) számára előnyösebb és hasznosabb, mint a szegregált. – Részben beigazolódott**

Első hipotézisemhez hasonlóan saját állásponatom is változott a témakört illetően. Mivel az interjúkban és kérdőívekben megválaszolt kérdések, amelyek egy része tapasztalatból származnak, valamint a szakirodalom árnyalta számomra az állításom. Rengeteg szempont jött be az integrációval kapcsolatban. Én alapvetően a későbbi munkaerőpiaci integráció előszobájaként tekintettem az iskolai integrációra, ami megkönnyíthetné a folyamatot a felek számára. Az interjúk közben előjött egy fogalom, ami az oktatásban jellemző, de a munka világára is értelmezhető – inkluzió. Ez több, mint a hideg integráció, ez szemléletbeli el- és befogadást jelent. A szakirodalomban is kitértek, hogy az oktatásban is keresték a megoldást

a szegregáció ellen, de a sima integrálás még mindig kirekesztő volt, így terelődött az irány az inklúzió felé. Az interjúk közül 12 válaszból 8-an mondták azt, hogy igen hasznosabb lenne, mint a szegregáció. Ebből 5-en hangsúlyozták, hogy abban az esetben, ha nagyobb felkészültséggel rendelkeznének az iskolák, ami kimutatható lenne a tanárok felkészültségéből, megfelelő mennyiségű pedagógiai asszisztens, szociális munkás és pszichológus kolléga létszámából. Ketten nem tudtak érdemben nyilatkozni, Kettejük az integráció által az épek számára keletkezett hátrányra világítottak rá, mivel a figyelem megoszlik köztük.

A kérdőívet kitöltők között az integrált oktatás támogatók aránya 9:1-hez alakult, azokon kívül, akik egyedi véleményt fogalmaztak meg. A következő kérdésből mely így szólt, „Amennyiben integrált oktatás megvalósulhatna, az előnyt jelenete a későbbi munkaerőpiaci integrációban?” kiderült, hogy több, mint 80%-ban mindkét fél számára hasznosnak tartanak, és a fennmaradó közel 20% két egyenlő részen osztozkodik azon, hogy egyiknek sem, vagy csak a fogyatékosággal élőknek lenne előny. Ez utóbbi összecseng azzal a véleménnyel, hogy végül az ép gyerekek szenvednek kárt a figyelem hiányában és a lassú haladás miatt. A kérdőívben érkezett pár egyéni válasz melyből kitűnik, hogy van némi tapasztalatuk és rálátásuk a témára. Emiatt tartom részben beigazolódott hipotézisnek, mert a többségi vélemény az, hogy jó és kell az integrált oktatás, viszont inkább inkluzív formában, megfelelő kondíciókkal. A kérdőívben feltett másik kérdésem arra irányult, hogy a válaszadók mit gondolnak arról, hogyan kéne támogatni az iskolai korosztályban a társadalmi integrációt, amire sokan az integrált oktatás és az oktatási időszak alatti érzékenyítő programok meglétét javasolták, kisebb számban a kötelező jellegű érintkezést, például társadalmi munka keretében.

### **Javaslatok:**

- Integráció helyett inklúzió. Ehhez szintén szemléletváltás szükséges. Mindez az én értelmezésemben azt jelenti, hogy kölcsönösen igyekszünk változni egymáshoz. Nem csak a sérültek az épekhez, hanem ha kell folyamatokat, szokásokat újítunk meg annak érdekében, hogy együtt tudjunk (jelen esetben) tanulni.
- Nyílt kommunikáció kialakítása, tabuk semlegesítése, a problémák nem elhallgatása.
- Magát az integrációt segítő érzékenyítő tréningek, edukációk rendszeres bevezetése, amelyek az első két javaslat megvalósulását is segítheti
- Megoldás lehetne a pedagógusok képzése, felvilágosítása

- Mivel a nagy létszámú osztályok nem alkalmasak az integrációra, ezért a megoldás több kisebb osztály kialakítása. Viszont ez megnöveli a szükséges pedagógiai létszámot, ami ugyancsak nehéz manapság.

**H3: Feltételezem, hogy a multinacionális, nemzetközi és nonprofit vállalatok esetében fejlettebb a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók irányába történő szolgáltatások kialakítása, valamint az akadálymentesítés megléte, mint az állami szektorban. – Részben beigazolódott**

Arra a kérdésre, hogy Magyarországon mennyire van jelen az akadálymentesítés az interjúalanyaimtól egyöntetűen az a válasz érkezett, hogy van, haladást és fejlődést látnak ezen a területen. Volt, aki pozitívan nyilatkozott erről, hogy jogszabályok íródtak, odafigyelnek erre, de többen voltak, akik inkább ennek a szankció és kényszer cselekedet oldalát látják. Többen említették azt is, hogy habár van, ami jó, viszont nem megfelelő kivitelezésben, ami gyakorta használhatatlanná teszi. A kérdőívben a válaszadók 45%-a mondta azt, hogy nincs akadály mentesítve munkahelye, viszont összevonva az igen és a részben akadálymentesített válaszokat, akkor az 55%-ot tesz ki, ami már több mint a fele. Szerintem ez egy biztató jele annak, hogy a válaszadók többsége látja az akadálymentesítés bizonyos szintű megvalósulását.

Harmadik hipotézisem azért, gondolom, hogy részben igazolódott be, mert a kérdőívben 67%-ban gondolták úgy az emberek, hogy a nonprofit szektorban és az alapítványoknál van a legnagyobb fejlődés a fogyatékossgügy terén. Sokan azért gondolhatják így, mert ezen szervezetek küldetése belülről fakadó meggyőződésből jön létre, működésüket és fejlődésüket belső motiváció hajtja, nem feltétlen jogszabályok, szankciók vagy bármilyen nyereség. Mindez igaz a szemléletre, de akadálymentesítés szempontjából ez kevésbé mondható el. Pont az interjúkban gyakran emlegetett magas költségek miatt. Az akadálymentesítés drága! És itt fontos megjegyezni, hogy egy ilyen szervezet állami támogatásból, pályázatokból és önkéntes felajánlásokból tartja fent magát, ami érkezik magán emberektől vagy vállalatoktól is. Láthatjuk, gyakran a fentmaradásért küzdenek ezen vállalkozások, alapítványok a szűkös erőforrások miatt. Bár a szakirodalommal összevetve ez ellentétes, hiszen ott nagyrészt a nonprofit és az állami szféra haladt a témában inkább előre. De az interjúalanyok is többségében a multinacionális, profitorientált vállalatokat emelték ki, mivel úgy gondolják, nekik van tőkéjük, forrásuk befektetni az

akadálymentesítésbe, amit egyrésztől motivál a manapság „divatos” vált társadalmi felelősségvállalás, valamint a rehabilitációs adó kiváltása is. Emellett 2010 előtti időszakot az információhiány jellemezte, ez mára többnyire felszámolódott. A rehabilitációs adó kiváltása, mint támogatási formával a megkérdezettek 66%-a ért egyet, 31%-uk még több segítséget is megszavazna az állam részéről, és az elenyésző közel 3%-ban összesítve nem értenek egyet ezzel a támogatással, vagy túl nagy előnynek tartják azt.

Az első hipotézisből adódó foglalkoztatási nehézségek szorosan összefügghetnek az akadálymentesítés tényével. A kérdőívben egyéni válaszok érkeztek arra a kérdésre, hogy többet kellene-e költeni egy fogyatékossgal élő munkavállalóra, mint ép társaikra. A legtöbben azon az állásponton vannak, hogy szükséges és ha a munkaadó megteheti mindenképpen támogatni kell, amibe az államnak is bele kell tennie a részét. Sokan úgy vélekednek, hogy ez a befektetés idővel megtérül, és akár profitot is termel majd.

#### **Javaslatok:**

- „Semmit rólunk, nélkülünk” elv alkalmazása. Az akadálymentesítés folyamata úgy tűnik már meg van támogatva mind jogszabályi szinten, mind anyagi támogatás által is. Viszont a tapasztalatok azt mutatják, hogy rossz kivitelezésük miatt céltévesztett az eredmény. Érdemes és szükségszerű lenne érintett szakemberek bevonása a tervezésbe és kivitelezésbe.
- A fent említett elv alkalmazása az építészetben is meg kell jelenlen. Zöld András hozta létre a BME Építészmérnöki Karán a Rehabilitációs környezettervező szakmérnök-képzést, amely egy nagyon előremutató dolog. Az interjúkból ugyancsak kiderül, hogy sok esetben papíron meg van az akadálymentesített állapot, de használat szempontjából nem praktikus, felesleges. Itt a képzést és a meghatározott szabványokat vizsgálatnám felül, szintén az érintettek bevonásával.
- Felmerült még egy lehetséges megoldás, csúnyán mondva főleg a fizikai akadálymentesítés kikerülésére. Szélesebb körben lehetne alkalmazni az atipikus foglalkoztatás egyik formáját a távmunkát, aminek másik változata a Home Office. Ennek alkalmazásával több fogyatékossgai típus elérhető, hiszen megspórolják a munkavállalók a bejárással járó időveszteséget, balesetnek kitettséget, energiát, és a munkaadó is a nagyobb kiadásokat. Igaz ezeket előbb utóbb muszáj lesz elintéznie, a digitális akadálymentesítés pedig itt is feladat, viszont költséghatékonyabb. Ez a megoldás kiterjed a mozgáskorlátozottakra, vakokra, hallássérültekre egyaránt.

## 5. Összefoglalás

Diplomadolgozatomban a fogyatékossgal élők és megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának témakörében íródott. A fókusz a nehézségek és lehetőségek megvizsgálása köré épült, a múlt és jelenlegi helyzet megismerésének tükrében. A téma iránti érdeklődésem már középiskolában elkezdődött, mely nagyban befolyásolta felsőoktatási továbbtanulásom, és jelenlegi témaválasztásom.

A dolgozatban nagy hangsúlyt helyezek, arra, hogy fontos tisztában lennünk mind társadalmi mind egyéni szinten ezen csoport jellemzőivel, emellett kifejezetten lényeges a munkaadók témához való hozzáállása, nem elfelejtve a mi szakmánkat, mint tanácsadók. A lényeg, hogy a hibák keresése ne abból a célból történjen, hogy azokat feltárva mentséget találjunk azok megoldása alól, hanem azért tegyük, hogy tisztán lássunk és a nyílt kommunikációval, valamint a helyes szemléletmódunkkal azokat kiküszöböljük a megfelelő eszközökkel és lehetőségekkel, amelyekkel vagy az érintett hátrányos helyzetű csoport rendelkezik, vagy melyeket a jogi keretek tesznek számunkra elérhetővé. Így a dolgozatban vizsgáltam a 4 fő fogyatékossgai csoport jellemzőit, az integráció hatékonyságát, mint preventív eszközt, valamint az akadálymentesítés funkcióját.

A téma vizsgálatához egyetemi tanulmányaimra, a szakirodalomra, valamint a tapasztalt munkaadók, egyének és a közvetetten érintettek véleményére támaszkodtam, melyhez vizsgálati módszerként a kérdőív és strukturált interjú formáit választottam. A nyert információkat elemeztem, összegeztem és igyekeztem átlátható módon bemutatni, melyhez az MS Excel program segítségével saját készítésű diagrammot használtam. A kutatással összevettem előre megfogalmazott hipotéziseim, melyet szintén értékeltem és azok alapján következtetéseket és javaslatokat fogalmaztam meg a témában.

Összességében úgy gondolom, a dolgozat írása közben körvonalazódott bennem, hogy a téma mennyire összetett és sok szintéren mozog, mert nem csak anyagi vonzata van a fejlődésnek, hanem hozzáállás, mentalitás kérdése is, melynek változásához időre van szükség, ami akár éveket is felölelhet. Viszont megéri a jövő munkavállalóiért!

## Irodalomjegyzék

- 1 Brozsek Andrea és Szabó Erika, 2007: Problémák a Tapasztalatok tükrében In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megv. munkak. emberek foglalkoztatásához. Didakt Kft. ügyvezető, Debrecen. 385-386. oldal
- 2 Csányi Yvonne 2000: A speciális nevelési szükségletű gyermekek és fiatalok integrált nevelése oktatása. In Illyés S. (szerk.), Gyógypedagógiai alapismeretek (1. kiad. pp. 377-409). Budapest: ELTE BGGYFK.
- 3 Dan Goodley, 2019: Fogyatékosságtudomány. Budapest, ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. 191-194. oldal
- 4 Fedor György, Münnich Ákos, Sipos Sándor, 2007: A munkaadó szervezetek megv. munkak. munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata tükrében In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megv. munkak. emberek foglalkoztatásához. Didakt Kft. ügyvezető, Debrecen. 39. oldal
- 5 Garadnay Tímea, Csapó Gábor, Dr. Oszvári Ádám, 2009: Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek. In: Garadnay Tímea és Koltai Luca: Szöveggyűjtemény Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénnel. Budapest Esély. 18-19, 55-59. oldal
- 6 Kiss Csaba, 2017: Akadályok helyett kihívásokat. Budapest, MEOSZ. 19- 25. oldal
- 7 Kocsis József, 2007: Foglalkoztatók Esélyegyenlőségi Tájékoztatója. Szerk. Pécs, dr. Hargitai János. 23, 25. oldal
- 8 MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2010: A fogyatékossgal élő fiatal felnőttek társadalmi integrálódásának esélyei és lehetőségei a mai Magyarországon. Budapest, L'Harmattan. 97-183. oldal.
- 9 Nyárády Gáborné DR., 2008: Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód. Szerk. Budapest, KSZK ROP 3.1.1. Programigazgatóság. 114.-122. oldal
- 10 O. Nagy Gábor, Juhász József szerk. 1985: Magyar Értelmező Kéziszótár I-II. Akadémia Kiadó. Budapest. 596. oldal
- 11 Zalabai Péterné és Vízvárdi András, 2008: Az élő munkahely 1. Budapest, Motiváció Alapítvány. 21-27. oldal

## Weboldalak

1. ASGCLA, 2001: Library Services for People with Disabilities Policy. URL: <https://www.ala.org/asgcla/resources/libraryservices> (2022.01.20)



2. Autista Segítő Központ: Mi az autizmus? URL:<https://www.autista.hu/mi-az-autizmus/> (Letöltés Dátuma: 2023.04.17.)
3. Balázs A.,1997: Az autizmus korszerű szemlélete – Kapocs, Budapest. In: Farkas Edit, 2010. Autista felnőttek a nyílt munkaerőpiacon. Esőember 2010/1. URL: <https://aosz.hu/esoember/autista-felnottek-a-nyilt-munkaeropiacon/> (letöltés dátuma: 2023.04.14.)
4. Bácskay Andrea, Gárdos Éva, Huszár Ákos, Szabó Zsuzsanna, 2016: A fogyatékos és az egészségi ok miatt korlátozott népesség jellemzői In: Mikrocenzus 2016. 8, 11, 18, 27, 31. oldal. Központi Statisztikai Hivatal URL: [https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus\\_2016\\_8.pdf](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_8.pdf) (Letöltés dátuma: 2023.05.06.)
5. Farkas Edit, 2010: Autista felnőttek a nyílt munkaerőpiacon. AOSZ. URL: <https://aosz.hu/esoember/autista-felnottek-a-nyilt-munkaeropiacon/> (Letöltés dátuma: 2023.04.21.)
6. Forgács Attila és Jekli Tünde, 2015: Vakok és gyengénlátók munkaerőpiaci esélyei, különös tekintettel a személyiséglelektani tényezőkre. XLVI. ÉVF. 2015. 4. SZÁM 55- 56. oldal URL: <https://docplayer.hu/2251778-Vakok-es-gyengenlatok-munkaero-piaci-eselyei-kulonos-tekintettel-a-szemelyiseglelektani-tenyezokre.html> (2023.04.21.)
7. Holecz Margit, Ökrös Ferenc, Bartha Csilla, 2017: A siketek és a nagyothallók munkaerőpiaci és személyes sikerének nyelvi és nyelvi szocializációs tényezői. Anyanyelv-pedagógia X. évfolyam, 2017/3. URL: [http://real.mtak.hu/72281/1/Anyp\\_X\\_2017\\_3\\_1.pdf](http://real.mtak.hu/72281/1/Anyp_X_2017_3_1.pdf) (Letöltés dátuma: 2023.04.14.)
8. HRPortal.hu, 2018: Fogyatékoság-barát munkahelyek - idén is taroltak a nagyvállalatok. URL:<https://www.hrportal.hu/hr/fogyatekossag-barat-munkahelyek---iden-is-taroltak-a-nagyvallalatok-20171206.html> (Letöltés dátuma: 2022.01.21.)
9. KézenFogva Alapítvány, 2023: Egészségkárosodott személyek ellátásai – Rokkantsági járadék In: Infóbázis URL: <http://info.kezenfogva.hu/szolgaltatasok/23590> (Letöltés dátuma: 2023.05.03.)
10. Kockacsoki Nonprofit Kft.: Társadalmi szerepvállalásunk. URL: <https://kockacsoki.hu/rolunk/tarsadalmi-szerepvallalasunk> (Letöltés dátuma:2022.03.17.)

11. Kovács Regina, 2017: „Vannak szakmai terveik a jövőre? Vannak.” In: HR Portal. URL: <https://www.hrportal.hu/hr/vannak-szakmai-tervei-a-jovore-nezve-vannak-20170227.html> (Letöltés dátuma: 2023.04.21.)
12. KSH, 2012: Megváltozott Munkaképességűek a munkaerőpiacon. (Szerk. Váradi Zita) URL: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf> (letöltés dátuma: 2022.01.19.)
13. Lányiné, 1986: Értelmi Fogyatékoság definíciója In: Motiváció Közhasznú Alapítvány. URL: <http://szulosegito.motivacio.hu/ertelmi-fogyatekossag-definicioja> (Letöltés dátuma: 2021.01.18.)
14. MEOSZ, 2021: A mozgáskorlátozott emberek diplomaszerzése továbbra is nehezített a hazai egyetemeken. Budapest, MEOSZ. URL: <http://www.meosz.hu/blog/a-mozgaskorlatozott-emberek-diplomaszerzesese-tovabbra-is-nehezített-a-hazai-egyetemeken/> (letöltés dátuma: 2023.03.30.)
15. Szepesi A., 2018: Mellbevágó számok a fogyatékkal élő magyarokról, in: Napi.hu URL: [Mellbevágó számok a fogyatékkal élő magyarokról - Napi.hu](https://napi.hu/2018/03/01/mellbevago-szamok-a-fogyatekkal-eljo-magyarokrol/) (letöltés dátuma: 2022.03.01)
16. Szerencsejáték Zrt.: Kezdetek – Karitatív hálózatunk indulása. URL: <https://rolunk.szerencsejatek.hu/hu/felelos-foglalkoztatasi> (Letöltés dátuma: 2022.03.17.)
17. Velkei Tamás, 2020: Fogyatékosbarát munkahelyek, elégedett dolgozókkal In: Magyar Hírlap. URL: <https://www.magyarhirlap.hu/belfold/20200310-fogyatekosbarat-munkahelyek-elegedett-dolgozokkal> (Letöltés dátuma: 2022.03.08.)
18. X. kerületi Polgármesteri Hivatal: Út a fogyatékos-barát munkahely cím elnyeréséhez. URL: [Kőbányai Önkormányzat \(kobanya.hu\)](https://kobanya.hu/ut-a-fogyatekos-barat-munkahely-cim-elnyereshez/) (Letöltés dátuma: 2022.03.17.)
19. Kürthy Anna, 2021: Kirakó: tegyük helyre! – Az autizmus és az értelmi fogyatékoság In: Mindset pszichológia. URL: <https://mindsetpszichologia.hu/kirako-tegyuk-helyre-az-autizmus-es-az-ertelmi-fogyatekossag/> (Letöltés dátuma: 2023.04.14.)

## Jogszabályok, kormányrendeletek

1. 1992. évi XXII. törvény 5 § (0): a Munka Törvénykönyvéről. URL: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99200022.TV> (letöltés dátuma: 2022.04.23.)
2. 1993. évi III. törvény 94/F § 2) a-e: a Szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300003.tv> (letöltés dátuma: 2022.04.23.)
3. 1997. évi LXXVIII. törvény 31. § (1) d és (2): az Épített környezet alakításáról és védelméről. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700078.tv> (letöltés dátuma: 2022.04.23.)
4. 1998. évi XXVI. törvény: a Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.tv> (letöltés dátuma: 2022.04.23.)
5. 2003. évi CXXV. törvény: az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv> (letöltés dátuma: 2022.04.22.)
6. 2007. évi XCII. törvény 1 cikk a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv> (letöltés dátuma: 2022.04.22.)
7. Magyar Köztársaság Alkotmánya. URL: <https://alkotmanybirosag.hu/alkotmany-1989/> (letöltés dátuma: 2023.05.01.)
8. 2011. évi CXCI. törvény 22- 23. §: a Megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv> (Letöltés dátuma: 2023.05.06.)

## Mellékletek

### Függelékek

#### NYILATKOZAT

Alulírott **Kovács Mirtill**, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, **Budai Campus**, **Humán erőforrás tanácsadó** szak nappali/levelező\* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Kelt: Budapest, 2023. május. 02.



Hallgató

#### NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom\*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Kelt: Gödöllő, 2023. május. 02.



Belső konzulens

\*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!

## A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Dolgozat címe:

**A fogyatékkal élők munkaerőpiaci integrációjának kérdései - nehézségek és lehetőségek**

A dolgozatot készítő hallgató neve: **Kovács Mirtill**

Szak, képzési szint és tagozat megnevezése: **Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak nappali tagozat**

Tanszék/Intézet megnevezése: **Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet, Agrárdigitalizációs és Szaktanácsadási Tanszék**

*Belső témavezető:* Dr. Kolta Dóra egyetemi docens

Diplomadolgozatom esszenciája, hogy fontos tisztában lennünk társadalmi és egyéni szinten ezen hátrányos helyzetű csoport jellemzőit illetően, emellett kifejezetten hangsúlyos a munkaadók témához való hozzáállása, nem megfélemlítve a tanácsadói szakmáról. Fontos, hogy a hibák feltárása a megoldást szolgálja, amit a nyílt kommunikációval, a helyes szemléletmódunkkal és a kezünkben lévő eszközökkel tudunk megvalósítani.

Céлом az volt, hogy a tárgyalt témaköröket tisztábban lehessen látni a célcsoport tekintetében, mely által hatékony és fókuszált preventív vagy gyors megoldások rajzolódhatnak ki számunkra.