

# „És igazából ez volt az a lökés, eltérítő erő, ami ebbe az irányba vitt...”

## Mozgáskorlátozott emberek karrierlehetőségei és korlátai

KOVÁCS GÁBOR

[kovaxg@gmail.com](mailto:kovaxg@gmail.com)

---

### ABSZTRAKT

A mozgáskorlátozott emberek továbbtanulási és elhelyezkedési lehetőségeit a munkaerőpiacon jelentősen meghatározza az igénybevehető pályaorientációs és karrier tervezési szolgáltatások elérhetősége, hasonlóan más fogyatékossgal élő személyekéhez. A teljes népesség és mozgáskorlátozott személyek munkaerőpiaci szempontból aktív tagjai közti foglalkoztatási szakadék alakulása egyértelmű mutatója a javuló, a hazánkban és az Európai Unió tagállamaiban meglévő hátrányoknak.

A tanulmány egyrészt azt mutatja be, hogy a nemzetközi és hazai stratégiai keretdokumentumokban milyen célokat tűz ki a pályaorientáció és karriertervezés tekintetében.

Az egyéni életutakat feldolgozó korábbi kvalitatív vizsgálatokból és saját kutatási eredményekből megismert eredményeken alapuló következtetések állapít meg és javaslatot fogalmaz meg.

**Kulcsfogalmak:** fogyatékossg, mozgáskorlátozottság, karrier, élethosszig tartó tanulás, foglalkoztatási szakadék, befogadó munkahely, egyénre szabott szolgáltatás.

DOI: [10.52092/gyosze.2024.4.8](https://doi.org/10.52092/gyosze.2024.4.8)

---

### BEVEZETŐ

A felnőttkorú mozgáskorlátozott emberek munkakarrier-lehetőségeiről és életpályaépítéséről, pályaorientációjukról nagyon kevés adat áll rendelkezésre. Ebben a helyzetben az utóbbi évek kevés, de jelentős és hiánypótló kutatására támaszkodhatunk, amelyek fókuszában, ha nem is kizárólag a mozgáskorlátozott emberek, de általában a fogyatékossgal élő tanulók és felnőttek pályaorientációja és életpályakövetése helyezkedik el (Billédi et al, 2020; Katona et al, 2019; Cserti-Szauer, 2021; Cserti-Szauer et al, 2020; Perlusz, 2018; Svastics et al, 2023; Török, 2017). Ezekon túl még rendelkezésre állnak azok a további kutatások, amelyek részben érintették a pályaorientáció, vagy a felnőttkori életpályaépítés, munkakarrier kérdéskörét. Azok a további kutatások, amelyek részben érintették a pályaorientáció és munkakarrier, vagy a felnőttkori életpályaépítés, munkakarrier kérdéskörét mozgáskorlátozott személyek vonatkozásában, a kérdés tágabb kontextusára hívják fel a figyelmet (Katona, 2014; Légmán, 2020; Légmán & Vályi, 2021; Vissi, 2022). Mindenképpen meg kell említeni Komjáthy Zsuzsanna két fázisban elvégzett vizsgálatait, amiben mozgáskorlátozott személyek foglalkoztatásának alakulását követte a rehabilitációs hozzájárulásra kötelezett nagyvállalatok egy mintájában a kvótarendszer foglalkoztatási hajlandóságra gyakorolt hatásáról. Az első,

2013 és 2014 között megvalósított kutatást egy második utókövetéses vizsgálat követte 2019-ben (Komjáthy, 2016; Komjáthy, 2017; Komjáthy, 2021).

Természetesen a merítés kiterjeszhető tágabb időszakra is, de egyrészt a jelenlegi tanulmány kereteit az elmúlt évtizedek teljes szakirodalmi áttekintése szétfeszítené, másrészt a tanulmány elsősorban viszonylag friss, 2022 és 2023 során végzett kutatásomra támaszkodik. Az említett kutatás a doktori disszertációmát megalapozó empirikus vizsgálat keretén belül történt, ami aktív korú, munkában álló mozgáskorlátozott személyekre terjedt ki, és kvantitatív és kvalitatív módszertani elemeket egyaránt tartalmazott. A 14 fő bevonásával készült félig strukturált interjúkat tartalmazó modul, aminek egyes eredményeit itt ismertetem, ennek az összetett módszertannal elvégzett vizsgálatnak csupán egy részét képezi. A kutatásba kizárólag aktív korú, tehát felnőtt mozgáskorlátozott személyek kerültek, és főbb vonalaiban a munkaerőpiac szempontjából releváns tapasztalatokra fókuszál, ezért hasznosnak tartom a főbb foglalkoztatási környezet bemutatását, különös tekintettel a rendelkezésre álló munkaerőpiaci adatokra, amelyek rávilágítanak a képzettségi szint és a munkaerőpiaci esélyek közti összefüggésekre. Ezzel együtt átfogóan, főbb vonalakban ismertetem a pályaorientációt, életpályatervezést és munkakarriert érintő hazai és nemzetközi szakpolitikai dokumentumokat.

## MUNKAERŐPIAC ÉS FOGLALKOZTATOTTSÁG

A mozgáskorlátozott személyek foglalkoztatásával kapcsolatos elérhető statisztikai adatok közé tartozik a Központi Statisztikai Hivatal legutóbbi, 2022-es népszámlálásból elérhető adatbázisa. A népszámlálás során összesen mintegy 9,2 millió személyi kérdőív érkezett be, és az egészségi állapotra vonatkozó, nem kötelező kérdéseket a válaszadók 75 százaléka töltötte ki.<sup>1</sup> A válaszadók 72 százaléka nem számolt be egészségi problémáról, ugyanakkor tartós betegséget 1,7 millióan jeleztek, 639450 fő nyilatkozta, hogy az egészségi állapota súlyosan korlátozott és 270003 fő pedig azt, hogy valamilyen fogyatékossgal él (KSH, 2023a). Közülük 123592 fő tartotta magát mozgáskorlátozottnak, 53478 fő dolgozott, ami 43,3 %-os foglalkoztatási szintnek felelt meg. Az összes aktív korú, 15-64 életév közötti, fogyatékossgal élő személyről egy másik közeli adatfelvételtől tudjuk, hogy a 74,4 százalékos 2022. decemberi foglalkoztatottsági szinthez viszonyítva 31 %-os foglalkoztatási szakadékról beszélhetünk (KSH, 2023b)<sup>2</sup>. A 1. táblázat a magát fogyatékossgal élő, vagy súlyosan akadályozottnak valló személyek közül csak a mozgásukban korlátozott válaszadók adatait tartalmazza.

15–24 éves	25–34 éves	35–44 éves	45–54 éves	55–64 éves	Összes aktív korú	Foglalkoztatott
4 881	7 886	13 155	31 680	65 990	123 592	53 78

1. táblázat. 15-64 éves aktív korú mozgáskorlátozottak száma a 2022-es népszámlálási adatok alapján korosztályonként/fő megoszlásban. KSH, 2022. népszámlálás adatai alapján<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Forrás: <https://nepzamlalas2022.ksh.hu/adatbazis/> és <https://nepzamlalas2022.ksh.hu/eredmenyek/vegleges-adatok>

<sup>2</sup> A foglalkoztatási szakadék alatt a teljes foglalkoztatási ráta és a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási rátája közti különbséget értjük.

<sup>3</sup> Forrás: <https://nepzamlalas2022.ksh.hu/eredmenyek/vegleges-adatok>

Látjuk, hogy a foglalkoztatási adatok önmagukban kevésbé informatívak, ellenben ha ezeket a teljes azonos korú aktív népesség foglalkoztatási adataival hasonlítjuk össze, akkor már kirajzolódik a teljes aktív korú népesség és fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási színvonala közti különbség is. A foglalkoztatási szakadék az összes és a fogyatékossgal élő foglalkoztatott személyek között a 20 és 64 éves korú népesség körében az Európai Unió 27 államának átlagában, 21,4 % volt, ugyanez Magyarországon 32,4 % volt 2022-ben. Az adatokat az 1. ábra mutatja be 2014 és 2022 között.



1. ábra. A foglalkoztatási szakadék alakulása 2014 és 2022 között Magyarországon és az Európai Unió 27 tagállamának átlagában százalékban megadva. A felső folyamatos fekete vonal az EU átlagos, az alsó szaggatott szürke vonal a magyarországi foglalkoztatási szakadékot jelzi.<sup>4</sup>

2018-ban jelent meg az Európai Életminőség Kutatásokon (EQLS) alapuló elemzés, ami a 2011. és 2016. évi felmérés eredményeit hasonlítja az Európai Fogyatékossgügyi Stratégia prioritásaira tekintettel, tehát a foglalkoztatás, oktatás és képzés, részvétel a közösségi és társadalmi élet, szociális védelem és az egészségügy dimenzióiban (Eurofound, 2018).

A kutatásról készült összefoglaló a 18-64 éves munkavállalási korú népesség körében az időszak 28 tagállamának fogyatékossgal élő polgárai foglalkoztatási rátáját a nem fogyatékossgal élő azonos korú polgárokéval hasonlította össze különböző életkori csoportok és iskolai végzettség szerint a foglalkoztatási szakadék bemutatására. 2011 és 2016 közötti időszakban a 28 tagállam átlagát összehasonlítva minden kategóriában szűkült a szakadék. A különböző kategóriákban mérhető eltéréseket 2011 és 2016 közötti adatokra vonatkoztatva a 2. táblázat mutatja. Legnagyobb mértékű szűkülés a 18–34 éves korcsoportban volt tapasztalható, ahol 2016-ban a különbség teljesen eltűnt. Az iskolai végzettségek tekintetében a legnagyobb különbség az alapfokú iskolai végzettségűeknél van, 2016-ban 21 %, a középfokú végzettségűeknél 20, míg a terciér képzettségi szinten ez már csak 8 %. A statisztikai adatfelvétélből nyert kimutatás nem tesz különbséget a fogyatékossgal élő emberek között, ezért mozgáskorlátozott emberekre külön adat nem áll rendelkezésre, csak az összes fogyatékossgal élő személyre együttesen.

2022-ben a NEETs fiatalok, azaz a sem a foglalkoztatásban, sem az oktatásban és képzésben részt nem vevő, 15-29 éves, 8,3 millió fiatal között 9,9 százalékot a fogyatékossgal élők vagy betegségben szenvedők tesznek ki, amelyik korosztály különösen érzékeny a tartós munkanélküliség következményeire (EC, 2024).

<sup>4</sup> Eurostat, the statistical office of the European Union, adatai alapján 2024. április 8. Forrás: Disability employment gap by level of activity limitation and sex, <https://op.europa.eu/s/zGd7>

A munka világától való tartós távollét okozta stigmák a későbbi karrierkilátásokat is befolyásolják, hozzájárulnak a tartós munkanélküliséghez, ami a társadalmi kirekesztettség tartós állapotához vezethet (EC, 2024). A javuló tendenciákat értékelve ez leginkább az alacsonyabb iskolai végzettségűeket és az elavult tudással rendelkezőket érinti. A tudásintenzív munkaerőpiacon nagyobb a kereslet a korszerű ismeretekkel rendelkező fiatalabb munkavállalókra, és a munkanélküliség is jóval alacsonyabb az alsó, vagy középfokú végzettséggel rendelkező személyekéhez képest. 2019-ben az Európai Unióban az alapfokú iskolai (Primary education, levels 0-2) végzettséggel rendelkező, 15-74 éves korú személyek munkanélküliségi aránya az EU 28 átlagában 12,5 %, Magyarországon 9,7 % volt, addig a középfokú végzettségűeké, tehát akik az ISCED tercier szinten 15-16 évesen kezdték meg tanulmányaikat<sup>5</sup> (levels 3-4) az EU 28 országának átlagában 5,7 %, Magyarországon pedig 3 % volt. Ugyanakkor a felsőfokú képzéssel rendelkezők (levels 5-8) az EU 28 országának átlagában 3,0%, Magyarországon 1,5 % volt (EC-JRC, 2020). Az adatok rendre alátámasztják azt a megállapítást, hogy a munkaerőpiaci bekerülési és megmaradási esélyt a képzettség és az iskolai végzettség jelentősen befolyásolja, és az iskolarendszertől történő minél korábbi kiesés ezt jelentősen rontja (Szabó & Zékány, 2021).

Látható, hogy a magasabb képzettséggel a munkahelymegtartási esélyek és karrierkilátások is javulnak, amit a munkaerőhiány csökkentése érdekében is érdemes a felnőttkori képzésekkel, átképzésekkel, valamint a karriertervezési, pályaválasztási tanácsadási szolgáltatások fejlesztésével növelni, amely képzések és szolgáltatások egyben a jó minőségű munkahelyek megteremtésének feltételei is (EC, 2024).

EU teljes	2011	25
	2016	19
Nők	2011	18
	2016	18
Férfiak	2011	32
	2016	20
18-34 évesek	2011	12
	2016	0
35-64 évesek	2011	31
	2016	28
Primary	2011	15
	2016	21
Secondary	2011	25
	2016	20
Tertiary	2011	16
	2016	8

2. táblázat. Foglalkoztatási szakadékok korosztályok és képzettségi dimenziók szerint 2011-ben és 2016-ban. Európai Életminőség Kutatásokon (EQLS) alapuló elemzés alapján.

<sup>5</sup> Az ISCED az oktatási programok és a kapcsolódó képzések szintek és területek szerinti szervezésének nemzetközi referencia-osztályozása. Az ISCED 2011 (oktatási szintek) 2014 óta minden uniós adatgyűjtésben megvalósul. Az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszere, Oktatáskutató és Fejlesztő Intézet, Összeállította: Forgács András, 2009. június 17., <https://ofi.oh.gov.hu/isced-az-oktatas-egyseges-nemzetkozi-osztalyozasi-rendszere>

A képzettségi szint és a tartós munkaerőpiaci jelenlét közti kapcsolatra rávilágít a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége kutatási beszámolója is. A kutatás, amely csak részben foglalkozott a mozgáskorlátozott emberek munkaerőpiaci helyzetével, kimutatta, hogy az 1046, adatbázisba felvett személy csupán 1,6 %-a nem fejezte be az általános iskolát, és 64%-a középfokú, legalább szakiskolai végzettséggel rendelkezett (Szabó & Zékány, 2021). A teljes kör 31,2 %-a dolgozott, és csupán 4% volt tanuló. A KSH népszámlálási adatai szerint 30926 fő nyugdíj mellett dolgozó, illetve 157845 fő rokkantsági, rehabilitációs vagy egyéb egészségkárosodási ellátásban részesülő és nem dolgozó 15-59 éves (inaktív) személy válaszi alapján 11,7 %-uk nem rendelkezik befejezett általános iskolai végzettséggel<sup>6</sup>. Összefoglalva a szakirodalmi és a különböző adatfelvételek eredményeit, láthatjuk, hogy mindennapi tapasztalatainkat a hazai és nemzetközi elemzések, népszámlálási, valamint munkaerőpiaci statisztikákon alapuló elemzések több oldalról is alátámasztják. Az amúgy is hátrányos helyzetben lévő mozgáskorlátozott személyek körében a munkaerőpiacra történő bekerülési és bennmaradási esély az alacsony iskolai végzettségűek és az iskolaszisztémából kiesők körében még kisebb, mint a magasabb képesítéssel rendelkezők körében.

## **NEMZETKÖZI, EURÓPAI SZAKPOLITIKÁK – STRATÉGIÁK, IRÁNYOK A KARRIERRŐL, PÁLYAORIENTÁCIÓRÓL ÉS MUNKÁRÓL**

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a 20. század közepétől kíséri a pályamentáció, pályamentadás, életpályakilátások (promotion prospect) helyzetét a munkáltatók és állami szereplők bevonásával. Több dokumentum külön kitér a munkavállalók és tanulók között a fogyatékkal élő emberek képzési igényeire, munkaerőpiaci szolgáltatásokra, amelyek a munka világába való befogadás és bennmaradás alapvető feltételei. A munkaerőpiaci szolgáltatásokról szóló, 88. számú ILO dokumentum szerint a fogyatékkal élő álláskereső igényeit is figyelembe kell venni a munkaerőpiaci szolgáltatások kialakítása során. Az 1975-ös, Humán erőforrás-fejlesztésről szóló egyezményben a részes államok vállalták, hogy fokozatosan kiterjesztik pályamentadási tanácsadási és foglalkoztatási információs rendszerüket minden fogyatékkal élő gyermek, fiatal és felnőtt átfogó tájékoztatása érdekében (ILO, 1975).

Az ILO konvenció egyértelmű ajánlást tesz arra is, hogy az információnak a különböző képzések és foglalkoztatási viszonyok teljes spektrumát tekintve ki kell térnie a pályamentadást megelőző orientációs időszakokra, valamint a munkaerőpiacon és a foglalkoztatásban töltött időszak teljes időtartamára, az oktatási lehetőségekre, a foglalkoztatási kilátásokra, a foglalkozásváltásra, karrierlehetőségekre is. A kompetencia fejlesztésről szóló fejezet minden munkavállaló számára elérhető karriertanácsadáshoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítását írja elő a tagállamoknak, különös tekintettel a fogyatékkal élőkre, és más sérülékeny csoportokhoz tartozó emberekre (ILO, 1975).

A humán erőforrásfejlesztésről megfogalmazott 2004-es ajánlás több ízben hangsúlyozza az egész életen át tartó tanulást, valamint a karrierfejlesztés szükségességét az oktatási és képzési rendszerben még a foglalkoztatás megkezdése előtt (ILO, 2004).

Az Európai Unió fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési programról szóló közleménye a készségekkel kapcsolatos paradigmaváltás szükségességére hívja fel a figyelmet.

<sup>6</sup> <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/adatbazis>

A dokumentum a reziliencia kiépítését komplexen értelmezi egy olyan személyközpontú szemlélettel, amely során egyéni szinten kell megkezdeni a piaci körülményektől való függőség csökkentését a munkaerőpiaci változásokkal való megküzdése érdekében, amiben kulcsterületnek tekinti a készségfejlesztést és az egész életen át tartó tanulást (Európai Bizottság, 2020).

Az Európai Fogyatékoságügyi stratégia a megújított humánerőforrás-stratégiájába olyan intézkedések beépítését irányozta elő, amelyek a fogyatékossgal élő munkavállalók munkába állítását és hatékony foglalkoztatását segítik, valamint lendületet adnak a karrierlehetőségeknek, és a befogadó munkakörnyezet kialakításával együtt az egyenlő esélyű hozzáférés további kiterjesztésének (EC, 2021).

## **PÁLYAÉPÍTÉS ÉS KARRIER A HAZAI STRATÉGIAI DOKUMENTUMOKBAN**

A sikeres életpálya, szakmai karrier bejárásához az előkészítésnek már jóval a munkaerőpiacra történő belépés előtti időszakban el kell kezdődnie. Magyarországon az ágazati jogszabályok meghatározzák ehhez a kereteket és szempontokat, amelyek a speciális helyzetben lévő, mozgáskorlátozott tanulóokra vonatkoznak a sikeres szakmai életút megalapozásához. Egy 2012-es jogszabály megállapítja, hogy a mozgáskorlátozott tanulók későbbi gazdasági önállósághoz szükséges vállalkozói kompetenciáinak fejlesztése és a reális pályakép kialakítása milyen átgondolt előkészítő munkát kíván (EMMI, 2012). Amennyiben az alap- és középfokú oktatás során szükséges fejlesztések elmaradnak, az egész szakmai életpályát meghatározó énkép kialakítására már csak a felnőttkori rehabilitációs, újraorientálást, adekvát pályamódosítást támogató szolgáltatások nyújtásával van mód, amire az életkor előrehaladtával egyre kisebb a munkaerőpiacról kiszoruló mozgáskorlátozott emberek számára. A környezeti akadályokkal, az esetleges diszkriminációkkal, a saját fogyatékossgal való szembesülés és megküzdés során a felnőttkorban nagy jelentősége van a megfelelő énképnek, ami a gyermekkort követő felnőttkor karriereredményeit és az énhatékonyságot is befolyásolja (Török, 2017).

A pályaaorientáció bár Magyarországon elsősorban az oktatáshoz és szakképzési rendszerhez kötődik, a hektikusan alakuló gazdasági és társadalmi változások hatására – az egyre gyakoribb pályamódosítások, karriermegszakadások miatt – az emberek gazdasági aktivitásának teljes spektrumára ki kell terjednie. Ez a változás a munkaerőpiac, az oktatás, szakképzés időszakára még nagyobb hatást gyakorol, felértékelve a tanulók számára biztosított pályaaorientációs tanácsadást, illetve szakmai életpályájuk tervezését.

Magyarországon az Emberi Erőforrások Minisztériuma által elkészített stratégia az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájáról a 2014/2020 közötti időszak fő irányait rögzíti (EMMI 2014).

A stratégia elsősorban komplex programokba ágyazva látja az esélyegyenlőség megteremtésének lehetőségét a fogyatékossgal élő emberek számára, amit helyi szinten például szegregálódott településrészben, integrált módon más hátrányos helyzetű emberekre is tekintettel kíván megvalósítani. Itt az alapelvek között megkülönböztetett helyet foglalnak el a területi szempontok. A stratégia a leszakadó térségekre tervezett lokális programokat, mentálhigiénés, egészségügyi, kulturális felzárkózási szolgáltatásokkal, mentori tevékenységgel kíván támogatni, és képzést, valamint a munkaerőpiaci integrációt elősegítő foglalkozásokat foglal magában. A stratégia sajátja az intervenció jellegű tervezés, amivel a nehéz helyzetben lévő kisebb térségekre tervezett beavatkozásokat céloz meg: képzéseket, tanácsadást, ezeken belül infokommunikációs és támogató szolgáltatásokat, tanácsadó hálózat kiépítését az összes hátrányos helyzetű ember munkaerőpiaci esélyeinek javítására (EMMI, 2014). A dokumentum négy beavatkozási

irányt határoz meg. Ezek közt az egyik a megváltozott munkaképességű személyek közé sorolva a fogyatékkal élő embereket, akik számára a képzettségtől függetlenül kívánt rugalmas, speciális oktatási igényeiket figyelembe vevő felnőttképzéseket elérhetővé tenni. A stratégia középtávú intézkedéseket irányzott elő, amihez további felnőttképzési stratégia kidolgozását tartotta szükségesnek. Nagy hangsúlyt helyez az egyéni karrierlehetőségeket megalapozó tervezésre, pályaorientációra, ugyanakkor nem tartalmaz olyan intézkedési kötelezettséget, amely az egyes kiemelt területekhez általános szabályozási feladatot is rendelne, így a stratégiai célok és beavatkozási tevékenységek a teljes hazai intézményrendszerben esetlegesen, nem integráns módon valósulnak meg (Loboda, 2014).

A 2019-ben elfogadott *Szakképzés 4.0 stratégia* 2030-ig tartó *Cselekvési terv* már konkrét célkitűzéseket fogalmaz meg a fogyatékkal élő tanulók befogadására képes inkluzív szakképzés kialakítására. A fogyatékkal élő tanulókat befogadó inkluzív képzési és fejlesztési feltételeinek elérése érdekében két intézmény fejlesztési intézkedést indított el.

*Az egyik* egy módszertani központ fejlesztése és inkluzív intézményi modell kialakítása a váci *Piarista Kilitó Központban*. Az intézmény tanulmányozási fejlesztésében külön hangsúlyt kap az egyéni képességekre épülő kompetenciafejlesztés és az életpályafejlesztési tervek, a pályaalkotás kialakítása, a munkatapasztalat-szerzés és a munkahelyi elvárásokra való gyakorlati felkészítés. Az inkluzív intézményi modell 2030-ig 800 fő elérését tűzte ki célul. A szaktudás mellett kiemelt figyelmet fordítanak azokra a jártasságokra, amelyek hosszútávon is gondoskodnak a munkaerőpiacon való boldogulásról és támogatják az egész életen át tartó tanulást, rugalmasan alkalmazkodva a „munkaerőpiaci trendek komplexitásához és a munka sebességéhez” (Török, 2022, p. 11.).

A cselekvési terv második releváns területe a célcsoport szempontjából az öt szakképzési centrumban tanulástámogató team-ek létrehozása, az inkluzív iskolai modell kidolgozása és gyakorlatba ültetésének érdekében a sajátos nevelési igényű, fogyatékkal élő, illetve hátrányos helyzetű tanulók számára.

## A PÁLYAORIENTÁCIÓT, PÁLYAÉPÍTÉST TÁMOGATÓ JOGSZABÁLYI HÁTTÉR

A pályaorientáció köznevelésben elfoglalt helyét törvényi szinten szabályozó, a nemzeti köznevelésről szóló törvény a pedagógia szakszolgálatokhoz rendeli a továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadást, annak tartalmát – törvényi sajátosságának megfelelően – részletesen nem fejt ki (2011. évi CXCV. tv). A nemzeti alaptantervek korábbi leírásában ugyanakkor még megjelentek azok az alapvető munkavállalói és életpályaépítési modulok, amelyek az egyéni kompetenciák megismerésén alapuló pályaválasztást segítették a munkaügyi központok Rehabilitációs Információs Centrumok (RIC) révén. Mielőtt még a munkaügyi központok beolvadtak volna a kormányhivatalokba, ezek az információs intézmények is megszűntek (110/2012. VI. 4. Korm. rendelet, 4. modul). A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvényből kikerültek a korábbi, pályatanácsadásra, rehabilitációs tanácsadásra vonatkozó tevékenységek, és egyedül a pályaválasztáshoz kapcsolódó rendezvények finanszírozhatóságának költségvetési szabályaira tesz utalást (1991. évi IV. törvény). A törvényhez kapcsolódó *A foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló rendelet* a pályatanácsadásra kizárólag akkor ad lehetőséget, ha a szolgáltatást kérőnek „önálló munkába álláshoz vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szüksége” (100/2021. (II. 27.) Kormányrendelet, 18§. (3) b.). A korábban ismertetett ILO dokumentumok már a 20. század második felében, mintegy öt évtizede meghatározták azokat a javaslatokat, amelyek az oktatási rendszerre is kiterjesztik a pályaválasztást megelőző információnyújtási,

pályatanácsadási és karrierfejlesztési tevékenységeket, hidat képezve a köznevelés, szakképzés és a munka világa közt, ennek ellenére az intézményi kereteket szabályozó jogszabályokban ezek a funkciók egyre gyengébben találhatók meg. A 3. táblázat a jelenlegi intézményrendszerben fellelhető, munkakarriert támogató funkciókat foglalja össze. Ezek a tevékenységek sporadikusan megtalálhatók az oktatási és foglalkoztatási ágazat különböző szervezeteiben, ugyanakkor rendszerszerű, egységes irányítás és szakmai elvek mentén nem működnek.

	Iskolás kor modellje	Munkavállaló/felnőtt kor modellje
<b>Szakmai életút két dimenziója</b>	<b>Pályaválasztási tanácsadás</b>	<b>Életpálya/Karrier tervezés, pályamódosítás</b>
<b>Oktatási szint</b>	Jellemzően ISCED 1-3, de lehet életkortól független is	Jellemzően ISCED 2-6
<b>Oktatási szint kritérium</b>	Legalább ISCED 1	Legalább ISCED 1
<b>Cél</b>	Következő oktatási szintre juttatás, első munkahely	Adekvát szaktudás és tartós foglalkoztatottság, munkavégzés megszerzése
<b>Bemenet</b>	Készségek, testi, fiziológiai és kognitív adottságok, Származási család, szocializációs környezet	Készségek, ismeretek, testi, fiziológiai és pszichológiai képességek, szakmai kompetenciák, személyes kompetenciák, társas kompetenciák, módszerkompetenciák.
<b>Támogató szakember</b>	Pedagógus, gyógypedagógus, pályamentációs tanár, pályaválasztási tanácsadó.	Pályamentációs szakember, munkaerőpiaci tanácsadó, karrier tanácsadó, HR szakértő
<b>Támogató szolgáltatás</b>	Validáció. Tanulási kompetencia és életpálya kompetencia felmérés, motiváció és érdeklődési kör felmérése, szakmai gyakorlat biztosítása, pályamentációs tanácsadás oktatási rendszeren belül	Validáció (az előzetes formális, nemformális és informális tanulás útján szerzett tudás mérése, érvényesítése a tanulás és a munka világában tanulási kompetencia felmérés, szakmai ismeret felmérése, motiváció és érdeklődési kör felmérése, szakmai gyakorlat biztosítása, pályamentációs újra orientáló tanácsadás Foglalkoztatási szolgálat, nem állami és piaci szervezetek
<b>Kimenet</b>	Oktatási intézmény, ami elsősorban formális tanulási hangsúly Oktatás, szakképzés Első munkahely az elsajátított szakmai végzettség alapján, vagy más területen.	Pályamódosítás, Új munkakör és/vagy új munkahely, Informális tanulás, formális, nonformális tanulás Felnőttképzés
<b>Korlátok</b>	Inkluzív, hozzáférhető oktatási intézmény, első munkahely Közlekedés és iskola munkahely hozzáférhetősége Szubjektív korlátok, énkép Előítéletek Anyagi lehetőségek	Inkluzív, hozzáférhető oktatási intézmény, új munkahely Közlekedés és iskola munkahely hozzáférhetősége Szubjektív korlátok, énkép Előítéletek Anyagi lehetőségek

3. táblázat. A pályamentáció és a karriertervezés az életpálya iskolás és munkavállalási kori modelljei (saját szerkesztés).

# KARRIERESÉLYEK A MUNKA VILÁGÁBAN – MOZGÁSKORLÁTOZOTT EMBEREK KARRIERKILÁTÁSAI ÉS TAPASZTALATAI

## A kutatás fő kérdése

A féligstrukturált egyéni interjúk révén kutatásomban arra a kérdésre kerestem a választ, hogy miként küzdenek meg a mozgáskorlátozott személyek azokkal az akadályozó tényezőkkel, amelyekkel szakmai életpályájuk során szembesültek, és amelyek hátráltatták egyéni karrierelképzeléseik, terveik megvalósítását.

## Célcsoport

Az aktív korú, mozgáskorlátozott, munkában álló személyek. Féligstrukturált interjúkat készítettem 14 fővel, közülük 7 fő védett munkahelyen, 7 fő pedig a nyílt munkaerőpiacon, integrált munkahelyen dolgozott.

## Módszertan

Az egyéni interjúkhoz interjúvázlat készült, amit mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatásában jártas szakértői fókuszcsoport véleményezett, és egészített ki az interjú során szem előtt tartandó szempontokkal. A fókuszcsoport az interjúszituációkhoz technikai javaslatokat és az interjú egyes kérdéseinek prioritási sorrendjére vonatkozó észrevételeket fogalmazott meg, valamint az interjúalanyok számára a kérdésekhez adott kiegészítő fogalommagyarázatra vonatkozó támpontokat is adott. A fókuszcsoport tagjai közül három szakértő maga is mozgáskorlátozott személy volt. A nyilatkozó személyek nevét fiktív nevekre cseréltem, az egyes idézetek után zárójelben ezek szerepelnek. A megemlített iskolák, munkahelyek és munkahelyi vezetők neveit hasonlóan megváltoztattam.

Az interjúkat bizalmas beszélgetésre alkalmas helyen, online formában, közösen egyeztetett időpontban készítettem el.

Az interjúk során nem a teljes életutat, hanem az iskolai élet és a szakmai életút egyes fontos állomásaihoz kapcsolódó tapasztalatokat tartottuk szem előtt, amelyek számos hasonlóságot mutattak mind a 14 interjúban és jelentősen befolyásolták az egyéni karriert, életpályát. Az interjúban résztvevő személyek maguk jelölték meg a számukra jelentősebb mérföldköveket és a hozzájuk kapcsolódó mozzanatokot, amelyek valamilyen változást hoztak életükben, vagy éppen egy potenciális váltás lehetőségétől estek el. Az interjúk iránya a munka világán belül lépésről lépésre haladt előre a *tanulás, iskola és pályaválasztás*, majd a *szakmai életút, karrier* mérföldköveinél elidőzve. A feltárult szakmai életutakban legtöbbször mégsem egy lineáris ív rajzolódott ki, sokkal inkább kaleidoszkópszerű mintázattal rendelkeztek, amelyek a különböző társadalmi szerepektől, élethelyzetektől függően folyamatosan változtak, ahogy a kaleidoszkóp lencséjének színei is mozognak (Sullivan & Mainiero, 2008; Bimrose & Brown, 2020; Elley-Brown et al., 2018; Sullivan & Carragher, 2022). Mindegyiknél lényeges szempont ugyanakkor az élethelyzetükből fakadóan *az akadályok, és az akadályokkal való sikeres megküzdés* kihívása, valamint a *kényszerpályákra kerülés megtapasztalása*, amely időlegesen vagy állandó tényezőként, markánsan, vagy halványan, de jelen van a legtöbb életútban. Az alábbiakban a kvalitatív kutatásom keretén belül elkészült egyéni, féligstrukturált interjúinak összegzését az *iskola és pályaválasztás*, valamint a *szakmai életút, karrier* mentén ismertetem.

## EREDMÉNYEK

### Iskola és pályaválasztás – Az oktatási rendszer akadályai, és az akadályokkal való megküzdés az egyéni életutakban

A sikerekkel és kudarcokkal tarkított életpályákon minden interjúban előkerültek az iskoláskorban megtapasztalt élmények a felbukkanó, vagy tartósan jelen lévő akadályokról és az ezekkel való szembesülésről. A speciális, szegregált iskolák egyrészt a védelmet és stabilitást biztosították, másrészt ebből a biztonságból való kilépést vállalók számára a kibontakozó karrierelképzelések már az integrált oktatáshoz kötődtek, ahol a kockázatvállalás együtt jár a lehetőségek bővülésével.

János számára a speciális általános iskola után az integrált gimnáziumban megélt negatív élmények a védett környezetből való kilépés egyik meghatározó tapasztalataként maradtak meg.

---

*„az általános iskolát befejeztem, abban az intézetben, ahol már jártam.... Utána egy átlagos gimibe jártam, de nem fejeztem be” (János).*

---

A gimnáziumban János végül nem érettségizett le. A kérdésre, mire lett volna szükség az érettségi megszerzésére, a válasz szerint a társak és tanárok befogadó attitűdjére, és diszkriminációmentes környezetre.

---

*„Gimiben, hogy odafigyeljenek, hogy ne csúfoljanak a többiek, és... ezért nem jártam be inkább.” (János)*

---

Ezek az akadályok, amik az előítéletekben, meg nem értésben, diszkriminációban nyilvánulnak meg, 15 évvel később is maradandó emlékek. Bár közben máshol sikerült befejezni a középiskolát, a kudarc élménye megmaradt.

Iván, aki vidékről budapesti bentlakásos szegregált, majd ismét egy vidéki, integrált iskolába került, ez utóbbiban találta meg a sikeres továbbtanulás esélyét.

---

*„Gyakorlatilag azt mondták, hogy nem lesz hátrányom belőle, ha más (integrált) iskolába megyek. Nem is volt, mert akkora hiányt szenvedtem ebben az intézetben az oktatás terén, meg egyéb téren is, de azt inkább hagyjuk, hogy tökmindegy volt.” (Iván)*

---

A szülők segítségével, az énhatékony érdekérvényesítés és az igazgató támogatása együttesen a kompetenciáknak megfelelő úton vezették tovább Ivánt a vidéki átlagos középiskolában.

---

*És mivel ő volt a gimnázium igazgatója, ... igazgató úr saját hatáskörében áthelyezett a gimnázium második osztályába... Igen, az igazgató meg a kémia és fizikai tanár segített a pályaválasztásban.” (Iván)*

---

A tanuló és családja érdekérvényesítő képessége és az igazgató személyes elkötelezettsége kellett ahhoz, hogy a piacon értékes szakmához jusson, amire részben későbbi karrierjét építette. „A fogyatékos személyek iskolai oktatásának sikerességét azon is lehet mérni, hogy az iskola milyen mértékben képes felkészíteni a tanulókat a munkavégzésre, hiszen az oktatás nem lehet öncélú, hanem eszköz kell legyen a sikeres társadalmi integráció felé, aminek egyik fontos eleme a munkavégzés. Az ebben való sikeresség vagy sikertelenség visszamenőleg minősíti az oktatási rendszert, és megjelöli számára a feladatokat is.” (Bánfalvy, 2005, p. 182.)

Nándor és szülei tudatos tervezésével a védett környezet helyett az integrált oktatás választották általános iskola után.

---

„Ugye, akkor ott még nem volt szegregált középiskola, ami, úgy gondolom, bizonyos értelemben pozitív volt, mert lehet, hogy a könnyebb utat választva ott maradtam volna, viszont ott nem volt, úgymond, választásom. Ki kellett mennem az integrált környezetbe, vagy idézőjelben a nagyvilágba, igen.

...volt egy ilyen személyes kapcsolat is, ami azért is volt jó, mert az igazgató befogadó volt, és igyekezett úgy szervezni, úgy intézni a dolgokat, hogy passzoljon és odafüggeljenek”. (Nándor)

---

A személyes kapcsolatok, a családi támogató háttér mellett meghatározó az iskolából a gimnáziumba, majd az egyetem és a tudományos pálya felé való továbblépés.

---

„Az, hogy miért nem éppen erre az egyetemre mentem, az nagyjából két okra vezethető vissza: egyrészt úgy éreztem, hogy ez a tudomány az, amit a gyakorlatban is jobban tudok használni, nem feltétlenül csak a tudományos világban, illetve az akadálymentesség kérdése ott is felmerült...” (Nándor)

---

## **Szakmai életút, karrier – Kényszerpályák és helyettesítő kompetenciák érvényesítése a munkaerőpiacon**

Az interjúalanyok közül többen úgy látták, hogy iskolai végzettségükkel nem lesznek sikeresek szakmai életpályájukban. Az iskolarendszeren kívüli, gyakran a munkavégzéssel együtt spontán megszerezett tudással jobb pozícióhoz jutottak. Az informális tanulás során elsajátított tudás kellett ahhoz, hogy sikeresek legyenek az integrált munkahelyeken (Bajusz, 2011). Hat, nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedő interjúalany informális tanulással sikeresen fejlesztette azokat a kompetenciáit, amelyekre korábban nem is gondolt, az előre lépéshez később viszont éppen ezekre volt szükség.

---

*„De ez már nem szakképesítés, ez már csak szerzett tudás, az Évától van szerzve.” „Persze, mert igazából én TMK-vezető lettem egyből... Ugye a villanyszerelést nem kellett tanulnom, mert az a szakmám végül is. És az asztalos munkát sem kellett tanulnom, mert apukám kádármester és asztalos volt. Gyakorlatilag egy területet nem tudtam, az a burkolás, amit majd helyileg megtanultam a gyárban (Iván)”*

---

János munkahelyén már új pályájára készül:

---

*„Magamtól programnyelveket tanulok, SQL, JAVA. ” „Számítógépen programozom saját projekteket, például magamnak fejlesztetek egy webalapú jegyzetelő, határidőzőítő alkalmazást. Szeretek tanulni, ezzel is tanulok. Weblapokhoz fejlesztetek magamnak kis alkalmazást, pl. a FB-hoz gombokkal váltok ki egérgattintást (János).”*

---

Mónika felnőttkorában balesetet szenvedett és kiskereskedelmi eladó munkája mellett, ami nem elegendi ki szakmai elvárásait, kreatív technikákat tanul a Youtube-ról, amiből később meg szeretne élni.

---

*„YouTube-on teljesen önképző módon készítem a makramékat. És akkor most így elárasztottam a lakást a kis dolgaimmal (Mónika)”*

---

*„A megszakadt életpályák az iskolai oktatást kiegészítő, vagy teljes mértékben pótló alternatív tanulási megoldásokkal új irányba állíthatók. Az életbosszúig tartó tanulás, a nem formális és informális tanulási utakon megszerzett tudás az élet részévé válik” (Kraiciné Szokoly, 2009, p. 134.).*

Akiknél a mozgáskorlátozottság még iskoláskor előtt következett be, iskolaválasztáskor, közép-, majd felsőfokú tanulmányaik során többnyire úgy érezték, kényszerpályán mozognak. A fizikai környezet akadályai miatt hat résztvevő számolt be arról, hogy elvárásaihoz képest csak egy jóval szűkebb szakmai merítésből választhatott. Már az iskolaválasztásban is a közlekedési lehetőségek, az iskolaépület megközelíthetősége, a távolság, az iskolán belüli közlekedés, és az intézmény felkészületlensége is meghatározó volt, és természetesen a család anyagi helyzete is döntő. Akinek a szülei nem rendelkeztek járművel, ugyanolyan hátrányban voltak, mint akiknél a kereső szülő munkája miatt nem vállalták a távolabbi, de magasabb presztízsű iskola választását.

Alex számára az iskolaválasztást elsősorban az elérhetőség szempontjai határozták meg. Kizárásos alapon a közeli szegregált intézmény mellett döntöttek.

---

*„Hát igazából már tudtuk, hogy van ez a betegség, így fontos szempont volt minél hamarabb találni egy iskolát, ahol kereszszékkal is el lehet könnyen jutni, meg segítség is van, meg minden.” (Alex)*

---

A munkahely választást ugyanígy a munkahelyi környezet hozzáférhetősége befolyásolja.

Balázs az egyetemi évei során került kerekesszékekbe, teljes szakmai karrierjét, szakmáját is radikálisan befolyásolja, így az a pálya, amire évek óta készült, már nem járható.

---

*„És ott már körvonalazódott, ha az oktatásban nincs is jelentősége, de a későbbi foglalkoztatásnál viszont azért erősen korlátozni fogja azt az elvégezhető munkát, hogy ha itt fizikai problémák lesznek.” (Balázs)*

---

Akiknél a felnőtt korban állt be jelentős változás, azoknál szükség lett a meglévő, de korábban másodlagosnak tekintett kompetenciák – kísérő, járulékos vagy hobbi tevékenységeknél hasznos készségek – hasznosítására a sikeres munkakarrier megvalósításához. Balázs az egyetem utolsó évében meggyőződött arról, hogy tervezett szakmájában nem fog elhelyezkedni, ezért egy „B terv” megvalósításába kezdett.

---

*„És ugye engem hobbiszinten érdekelt ez a vonal, ez a grafikai stb. dolog, igazából ez egy véletlen behízet volt. ... És igazából ez volt az a lökés, eltérítő erő, ami ebbe az irányba vitt. És onnantól ott ragadtam ebben a dologban, meg elkezdtem autodidakta módon ezt a tudást fejleszteni, és innentől végig ezen a pályán mozogtam.” (Balázs)*

---

A munkaerőpiac rugalmasságához az egyéneknek is alkalmazkodniuk kell, gyakran a munkanélküliség és a karriert megszakító különböző okok miatt, így az átképzés, a szakmaváltás, az egész életen át tartó tanulás már nem csak irányelv, hanem az életpálya részévé kellene válnia (Török, 2011).

Az aktív egyetemi hallgatói időszakában élő Balázs „B terve” nagyrészt helyzetének adekvát értékelésén, pozitív életszemléletén és ellenállóképességén alapult. A helyettesítő kompetenciái fejlesztésével sikerült jövedelmező, igényeit is kielégítő munkákhoz jutnia. Az akadályokkal való sikeres megküzdést hívhatjuk „bounce back” hatásnak is, amikor a „reziliens hallgatókról szinte visszapattannak a problémák, és alkalmazkodnak a kihívást jelentő helyzetekhez. Ezt mutatja az is, hogy amikor az interjúalanyok a rizikótényezőkről beszéltek, annak végső soron a pozitívumait emelték ki, és azt, hogy ebből mit tudtak a saját javukra fordítani” (Katona, 2014, p. 60).

Balázs az akadálymentesített környezetet a sikeres életpálya-megvalósítás szükséges feltételének, valamint szabadsága, önállósága és munkája elengedhetetlen alapkövetelményének tekinti.

---

*„Én azt gondolom, hogy fizikai környezet az amiatt nagyon fontos, hogy ne legyél kiszolgáltatva. Én azt gondolom, hogy ha neked van egy önállósági szinted, azon az önállósági szinten tudd használni azt az adott környezetet, az szerintem egy alap, egy alapvetés” (Balázs)*

---

Cecília már középiskolás korában nyelvekkel foglalkozott, és tanári pályára készült. Később, főiskolás korában szembesült azzal, hogy kerekesszéket kell majd használnia, ami alapvetően meghatározta pályaválasztását is.

Cecília szerencsés volt, mivel olyan pályára készült, amire új életállapotában is képes volt felkészülni, bár jelentős erőfeszítéssel és céljai egy részének feladásával is járt, mivel elektromos kerekesszék-használóként a tanárképzőt befejezhette, de iskolai tanárként már nem tudott elhelyezkedni, bár részben nyelvtanítással is foglalkozik. Mint egyéni nyelvtanár sikeresnek érzi magát, amiről megerősítő visszajelzéseket is kap.

A szerencse szerepe nem elhanyagolható a mozgáskorlátozott ember számára, jóllehet valamilyen szintű küzdelem mindenképpen szükséges ahhoz, hogy az érvényesülés útjára lépjen (Katona, 2014). Az érvényesülés útjai éppolyan sokszínűek, mint a fogyatékossgal élő emberek élethelyzetei. Az eltérő, sokszínű életutakban *ami közös* minden fogyatékossgal élő embernél, az *az akadályokkal, hátrányokkal való szembesülés meghatározó tapasztalatai*. Ezek a tapasztalatok minden esetben előkerültek a visszatekintések során. A fogyatékossg heterogenitásában, az egyediségekben mégis létezik valami közös lényegi sajátosság: az épségizmusban gyökerező elnyomás tapasztalatai (Reynolds, 2022).

## ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatásban felvett interjúkból megtudtuk, hogy a négyen vettek részt legalább egyszer középiskolai vagy egyetemi pályaeorientációs foglalkozásban. Többségük egyáltalán nem tudott felidézni olyan mozzanatot, emléket, amire támaszkodhatott volna pályaválasztása során, vagy a munka világában való eligazodásban.

Az iskolai életpályaeépítés, karriertervezés számos problémával küzd. Hiányzik a felnőtt életre való gyakorlati felkészítés, az egyéni szükségletekre épülő, személyre szabott tervezés és a pályaeorientációs szakemberek is alulmotiváltak. Szükséges lenne a karrierfejlesztésben részt vevő iskolai szakemberek folyamatos támogatása tapasztalatcserékkel, képzésekkel (Cserti-Szauer et al., 2020). Az állami foglalkoztatási szolgálat pályatanácsadási szolgáltatása, a köznevelési és szakképzési rendszer pályaeorientációs tevékenységei közti intézményi és ágazatok közti koordináció is hiányzik. A sporadikusan, egy-egy program, vagy kisebb projekt keretén belül meglévő pályatanácsadási és karriertervezési módszertani fejlesztések elszigeteltek maradnak, és szinte láthatatlanok a köznevelési, oktatási és foglalkoztatási intézményrendszer számára egyaránt. Az intézményrendszer elmúlt két évtizedes gyakori átszervezése során számos jól indult fejlesztés elsorvadt és a megszűnő szervezetekkel, intézményekkel együtt tűntek el (Pl. Rehabilitációs Információs Centrumok, munkaügyi központok rehabilitációs csoportjai, Munkahelyi Gyakorlat Program).

A hiányzó szolgáltatások és fejlesztések, a társadalompolitika alrendszerének összehangolatlan működése az oktatási rendszerből való kieséshez, lemorzsolódáshoz, a kompetenciák alulértékeléséhez és az alacsony képesítést igénylő munkahelyek kényszerű elvállalásához vezethet (Légmán & Vályi, 2021).

Vissi Tímea (2022) cerebrális parézissel élő, 20 különböző, gyakran komplex támogatási szükségletű, Magyarországon és Norvégiában élő, 18 és 40 év közötti felnőttel készített összehasonlító

kvalitatív vizsgálata a munkavállalás és pályaválasztás három kiemelt akadályá közé sorolja a Magyarországon fizikailag *nem akadálymentes munkahelyek*, a *meglévő sztereotípiák* és ebből fakadó diszkrimináció mellett a *szakképzés hiányát*. Kutatása rávilágít arra is, hogy több esetben a pályaválasztáshoz, képességeiknek megfelelő állás megtalálásához nem kaptak elegendő segítséget, ami miatt a választott munkahelyet, vagy a már megkezdett képzést el kellett hagyni, és a végzettségüknek egyébként megfelelő munkát nem tudták ellátni (Vissi, 2022).

Az egyéni szükségletekhez igazodó szolgáltatások jelentőségét hangsúlyozza a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége mentorálási programjának eredményessége. A kutatási beszámoló szerint a mentorálás révén a programba bevont személyek 15,6%-a helyezkedett el, és 15,4%-a iskolai vagy tanfolyami képzésbe került (Szabó & Zékány, 2021). Az egyéni tanácsadás, mentoráció szükségességét jelzi, ahogy a projektbe került súlyos mozgáskorlátozott személyek önmaguk munkavállalási képességüket jellemezték: „*amíg bekerüléskor a válaszadók 27 százaléka mondta azt, hogy „Jelenlegi állapotom nem teszi lehetővé a munkavállalást”, a projekt végen ez az arány 11,8 százalékra csökkent*” (Szabó & Zékány, 2021. p. 47.).

Az egyéni karrierpályák sajátosságainak feltárása rávilágít a *személyre szabott támogató szolgáltatások, képességek és mentori tevékenységek rendszerszintű hiányára*, amelyek többféle lehetőséget biztosíthatnának az egyéni képességeihez illeszkedő életpályák bejárására és a méltányos munka megszerzésére is. Az elmúlt két évtizedben számos jól működő munkaerőpiaci szolgáltatás jött létre nonprofit szervezeteknél és az állami foglalkoztatási szolgálatnál (Scharle, 2011). Hogy ki kerül be egy sikeres projektbe, teljes mértékben esetleges. *Jelenleg nem a kiszámítható és mindenki számára elérhető szolgáltatások rendszere, hanem családi háttér, kapcsolati háló és a szerencsefaktor határozza meg leginkább az életutakat, közzössé teszi a megélt tapasztalatot* (Katona, 2014, p. 226.).

A továbblépéshez a mozgáskorlátozottsággal élő emberek személyes szükségleteit, adottságait, a hiányzó és meglévő kompetenciáit figyelembe vevő, *egyéni életpályát támogató, jó minőségű, egyénre szabott szolgáltatásokra*, a korábban hatástanulmányokkal alátámasztott jogyakorlatok rendszerbeállítására van szükség. A pedagógus-továbbképzésben például az „Egész életutat támogató pályaorientáció és jövőtervezés sajátos nevelési igényű gyerekek, fiatalok és fogyatékos emberek számára inkluzív megközelítésben” című képzés, illetve hasonló inkluzív szemléletű fejlesztések hozzáférhetővé tételére, valamint a továbbképzések tapasztalatai alapján a pedagógusképzésekre történő kiterjesztésre van szükség (Katona et al., 2019).

## IRODALOMJEGYZÉK

- Antal Zs, Csángó, D, Futár, A, Katona, V., Sándor, & A. Tóth, K. (2019). *Jó gyakorlatok – A fogyatékos és gyógypedagógia történeti aspektusai*. In Katona V., Cserti-Szauer Cs. & Sándor A. (szerk.). *Együtt oktatunk és kutatunk! Inkluzív megközelítés a felsőoktatásban*. (pp.135–141). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Bajusz K. (2011). *A felnőttkori tanulás szakágazatai. A felnőttoktatás funkciórendszere és kompetenciái*. URL: [http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/felnottkori\\_tanulas/index.html](http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/felnottkori_tanulas/index.html) Letöltve: 2024.04.01.
- Bánfai T. (2023). *Énkönyv 2022 – Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége*. URL: <https://www.meosz.hu/wp-content/uploads/2024/03/2022-ekonyv.pdf> Letöltve: 2024.04.01.
- Billédi K., Cserti-Szauer Cs., Papp G. & Perlusz A. (2020). Életpálya és jövőtervezés. Sajátos nevelési igényű fiatalok támogatásának lehetőségei. *Szociálpedagógia*, 15(1), 94–116.

- Bimrose, J., & Brown, A. (2020). The Interplay Between Career Support and Career Pathways. In Hedge, J. W. & Carter, G. W. (Eds.), *Career Pathways: From School to Retirement* (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190907785.003.0005>
- EC-Joint Research Centre (JRC) (2020): *Unemployment rates by education level. European Commission, Joint Research Centre (JRC) PID: [http://data.europa.eu/89h/jrc-10113-rio\\_unemp\\_cdlevel](http://data.europa.eu/89h/jrc-10113-rio_unemp_cdlevel)*
- EC (2021) Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021). *Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31633>
- EC (2024) European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2024). *Joint Employment Report 2024: As adopted by the EPSCO Council on 11 March 2024*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/365500>
- Elley-Brown, M. J., Pringle, J. K., & Harris, C. (2018). *Women opting in?: New perspectives on the Kaleidoscope Career Model. Australian Journal of Career Development, 27*(3), 172–180. <https://doi.org/10.1177/1038416217705703>
- Emberi Erőforrások Minisztériuma (2014). *Az egészség életén át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra*. EMMI.
- Emberi Erőforrások Minisztériuma (2012). A sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról, 32/2012. (X. 8.) EMMI rendelet, 2. sz. melléklet
- Eurostat. (2024). *Disability employment gap by level of activity limitation and sex* (source EU-SILC). Statistical office of the European Union, [https://doi.org/10.2908/HLTH\\_DLM200](https://doi.org/10.2908/HLTH_DLM200)
- ILO (1975). *Human Resources Development Convention (No. 142), Vocational guidance*. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C142NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C142NO)
- ILO 1. (2003). *Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások. 1: 1919-1951: Köt. I. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium*.
- ILO 2. (2003). *Nemzetközi Munkaügyi Egyezmények és Ajánlások. 2: 1952-1976: Köt. II. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium*.
- ILO (2004). *Humánerőforrás-fejlesztési ajánlás* (195. Sz.). International Labour Office. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312533](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533)
- ISCED – *Az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszere*. Oktatókutató és fejlesztő Intézet, Összeállította: Forgács András, 2009. június 17., <https://ofi.oh.gov.hu/isced-az-oktatas-egyeses-nemzetkozi-osztalyozasi-rendszer>
- Katona V. (2014). *Mozgássérült emberek felnőtté válása a társadalom által teremtett keretek között A reziliencia lehetősége az életutakban* [doktori értekezés] Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai Pszichológiai Kar Neveléstudományi Doktori Iskola. URL: [https://ppk.elte.hu/file/katona\\_vanda\\_dissz.pdf](https://ppk.elte.hu/file/katona_vanda_dissz.pdf)
- Komjáthy Zs. (2016). A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű, mozgáskorlátozott emberek integrált foglalkoztatására – Fókuszban: Nyugat-Dunántúl tíz legnagyobb vállalata. *Gyógypedagógiai Szemle, 44*(2), 109–121.
- Komjáthy Zs. (2017). *Ifjú- és felnőtt korban mozgáskorlátozottá vált személyek munkaerő-piaci integrációjáról*. [Doktori értekezés]. Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai Pszichológiai Kar Neveléstudományi Doktori Iskola. URL: [https://ppk.elte.hu/file/komjathy\\_zsuzsanna\\_disszertacio.pdf](https://ppk.elte.hu/file/komjathy_zsuzsanna_disszertacio.pdf)
- Komjáthy, Zs. (2021). *A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatására*. In Perlusz A., Sándor A. & Cserti-Szauer Cs. (szerk.). *Fogyatékos emberek a 21. Századi magyar társadalomban. Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (pp. 54–63.). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány.
- Kovács, G. (2020). Innovation Trends and the Labour Market. How Do We Respond to the Needs of People with Disabilities? *Fogyatékoság és Társadalom, 6*(Special issue), 198–206. <https://doi.org/10.31287/FT.en.2020.2.15>
- Központi Statisztikai Hivatal (2023a). *Adatbázis: Táblában szereplő dimenziók: Társadalmi jellemzők/ Egészségi állapot: fogyatékoság, korlátozottság*. URL: <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/adatbazis/#/table/WBS012/N4IgfGpghgJiBcBtEAVAgglQMocKcCiAMgQCwgC6ANCAM4CWMECyA4nlgFpaviXUQBjAC60A9gDsmIEADNaAGyEQATtQ SgA1rXFx4IALJQADiCoRxQ5bQhqkZAL72gA=>

- Központi Statisztikai Hivatal, (2023b). *Gyorstájékoztató - Foglalkoztatottság 2022. december*. URL: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2212.html>
- Kraicziné Szokoly M. (2009). Az élethosszig tartó tanulás kihívásai: Középpontban a tanuló szervezet. *Iskola-kultúra*, 19(12), 131–143.
- Légmán, A. (2020). „Velünk szélesebb a Világ!” – Éveszerű alkalmazkodás a mozgáskorlátozott emberek mindennapjaiban— Nemzetközi összehasonlító kutatás az Éveszerű alkalmazkodásról (B. Kőhalmi & T. Bánfai, Szerk.). *Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége*.
- Légmán A., & Vályi R. (2021). Velezületetten mozgássérült fiatal felnőttek önálló életvitele. *Szociálpolitikai Szemle*, 7(2), 26–46.
- Kautz, T., et al. (2014), „Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-cognitive Skills to Promote Lifetime Success”, *OECD Education Working Papers*, No. 110, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jxsr7vr78f7-en>.
- Perlusz A. (2018). Életpálya tervezés és készségei. In Csákvári J. & Ferenczi S. Cs. (szerk.). *A fiatalok lebetűségeinek kibontakoztatása: Ajánlásnyújtó pedagógusoknak, gyógypedagógusoknak, szociális és egészségügyi szakembereknek a kibontakozó ifjúság támogatására* (pp. 55–64). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. URL: <http://hdl.handle.net/10831/40207>
- Scharle Á. (2011). *Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon*. [Kutatási jelentés]. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet. URL: [http://www.budapestinstitute.eu/uploads/rehab\\_jelentes\\_110410.pdf](http://www.budapestinstitute.eu/uploads/rehab_jelentes_110410.pdf)
- Sherbin, L. & Kennedy, J. T. (2017). *Disabilities and Inclusion*. Center for Talent Innovation (CTI). URL: [https://www.gvsu.edu/cms4/asset/84F0C257-C32C-FC93-486E49F37BF9A9E6/disabilitiesinclusion\\_keyfindings-cti.pdf](https://www.gvsu.edu/cms4/asset/84F0C257-C32C-FC93-486E49F37BF9A9E6/disabilitiesinclusion_keyfindings-cti.pdf)
- Szabó J. Á., & Zékány P. (2021). *A súlyosan mozgáskorlátozott emberek támogatásának tapasztalatai*. [Kutatási beszámoló]. *Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége*. URL: [https://www.meosz.hu/wp-content/uploads/2021/05/kutatasi\\_online.pdf](https://www.meosz.hu/wp-content/uploads/2021/05/kutatasi_online.pdf)
- Szakképzés 4.0 (2023) Magyarország Kormánya a 1499/2023. (XI. 16.) Korm. Határozattal módosított Szakképzés 4.0 Startégia és cselekvési terv URL: <https://kormany.hu/dokumentumtar/hatalyos-szakkepzes-4-0-strategia-es-cselekvesi-terv>
- Sullivan, S.E. & Mainiero, L.A. (2008). „Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women’s Careers: Implementing Human Resource Development Programs to Attract and Retain Women.” *Advances in Developing Human Resources*, 10(1), 32–49. URL: <https://core.ac.uk/reader/268541070>
- Sullivan, S. E., & Carraher, S. M. (2022). The Kaleidoscope Career Model. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.328>
- Svastics C., Kovács G., & Kalász V. (2023). „Kézenfekvő volt, hogy nyelvet fogok tanítani, amit egyébként is szerettem”. In Sándor A., Rékasi N. & Cserti-Szauer Cs. (szerk.). *Bábeli rend: Fogyatékoságtudomány és innováció Magyarországon* (pp. 116–123). URL: <http://hdl.handle.net/10831/85798>
- Török E. (2011). *A munka. Szociológiai jelentések, társadalmi változások*. [Doktori értekezés]. Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar Szociológia Doktori Iskola. URL: [https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/40003/Kd\\_12496\\_t%C3%A9zis.pdf](https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/40003/Kd_12496_t%C3%A9zis.pdf)
- Török R. (2017). *A pályadöntések mesterei*. Print & Pixel House.
- Török R. (2022). Az életpálya-modul oktatásának módszertani megfontolásai a szakképzést előkészítő évfolyamon. *Piarista Kilitó Központ*. URL: [https://www.kilato.piarista.hu/wp-content/uploads/2023/10/Eletpalya-modul\\_Zarokiadvany.pdf](https://www.kilato.piarista.hu/wp-content/uploads/2023/10/Eletpalya-modul_Zarokiadvany.pdf)
- Vissi T. (2022). Az inklúziót támogató tényezők azonosítása norvég és magyar nemzetiségű cerebrális parézissel élő felnőttek tapasztalatai és véleménye alapján. [Doktori értekezés]. URL: [https://ppk.elte.hu/dstore/document/1076/vissi\\_t%C3%ADmea\\_disszert%C3%A1ci%C3%B3.pdf](https://ppk.elte.hu/dstore/document/1076/vissi_t%C3%ADmea_disszert%C3%A1ci%C3%B3.pdf)

# „And indeed, this was the impetus, the deflecting force, that led in this direction” – Career opportunities and limitations for people with disabilities

---

## *ABSTRACT*

The opportunities for further education and employment of individuals with mobility impairments, as well as their successful career development, are significantly influenced by the availability of career orientation, career building, and labour market rehabilitation services. The evolution of the employment gap between the general population and the labour market-active members of the mobility-impaired community is a clear indicator of their employment situation.

This study reviews, on one hand, the objectives outlined in domestic and international strategic framework documents regarding the professional career development of people with disabilities, and on the other hand, the hindering factors and obstacles that individuals with mobility impairments encounter throughout their life paths and how they cope with these challenges.

**Keywords:** disability, mobility impairment, career, lifelong learning, employment gap, inclusive workplace, personalized services.

---