

Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar
Neveléstudományi Doktori Iskola, Gyógypedagógia Program

Tézisfüzet

Kovács Gábor

Mozgáskorlátozott emberek a munka világában –
Karrierlehetőségek és munkahelyi jóllét

Témavezető: Kraiciné Dr. Szokoly Mária Róza PhD

A Doktori Iskola vezetője: dr. habil. Zsolnai Anikó

Programvezető: dr. habil. Perlusz Andrea

Budapest, 2024

DOI-azonosító: 10.15476/ELTE.2024.214

TARTALOMJEGYZÉK

Tartalomjegyzék

1. Témafelvetés, a kutatási probléma	2
2. Elméleti háttér	3
3. Kutatási kérdések.....	5
4. Módszertan	6
5. Empirikus kutatás	7
6. Eredmények és következtetések	11
Ábrajegyzék	25
Irodalomjegyzék	26
Az értekezés témájához kapcsolódó publikációk	30

1. Témafelvetés, a kutatási probléma

Kutatásom célja egyrészt az aktív korú mozgáskorlátozott emberek karrier kilátásaikkal kapcsolatos megítélésének, tágabb értelemben munkahelyi boldogságuk megismerése volt, konkrétan a karrier kilátásuk és a munkahelyi és az általános szubjektív jóllétük között összefüggések feltárása. A jóllét kutatások Magyarországon csak nagyon ritkán terjedtek ki a mozgáskorlátozott emberek munkával kapcsolatos vizsgálatokra (Szabó, 2003). A pályorientációval, vagy szakmai életpálya, munkakarrierrel kapcsolatos hasonló kutatások a fogyatékossgal élő személyeket általában vagy a sajátos nevelési igényű tanulók és felnőttkorú személyeket érintették (Katona és mtsai., 2019, Cserti-Szauer, 2021, Cserti-Szauer és mtsai, 2020, Svastics és mtsai., 2023).

A kutatás másik célja, hogy felhívjam a figyelmet azokra a problémára, és a munkaerőpiaci hiányosságokra, amelyek akadályozzák a képességeken alapuló nyílt munkaerőpiaci érvényesülést, az életpálya „akadálymentesítését” a közneveléstől a felnőttkorig, annak érdekében, hogy a mozgáskorlátozott emberek befogadóbb és boldogabb munkahelyen dolgozhassanak, ezáltal javuljon társadalmi, gazdasági

helyzetük és jóllétük az élet minden szegmensében. Ezért a kutatási eredményeken nyugvó következtetésekből javaslatokat fogalmazok meg a fenti célok elérése érdekében. A magyarországi népesség körében a fogyatékossgal élő emberek között a mozgáskorlátozott személyek száma jelentősnek tekinthető és a korábbi, valamint a legutóbbi népszámlálási adatok szerint jelentős számban érzik úgy, hogy állapotuk akadályozza őket a munkavállalásban (KSH, 2011, KSH, 2023). Csupán ezek a tények önmagukban is alátámasztják annak szükségességét, hogy a munka világában megélt tapasztalatokon alapuló kutatás kereti közt, karrier kilátásaikról, saját szubjektív jóllétükről kérdezzük meg magukat az érintetteket.

2. Elméleti háttér

A fogyatékossg - a fogyatékossgtudomány paradigmája szerint - társadalmi, politikai képződmény, ami az én és környezete, az egyén és a társadalom korrelációjában válik érzékelhető és megtapasztalható valósággá, a társadalom számára legtöbbször „problémává”. A fogyatékossg fogalmának tudományos megközelítésekor a fogyatékossgot olyan társadalmi konstrukciónak tekinthetjük, ami a normalitás fogalmának kialakításával együtt válik értelmezhetővé (Reynolds, 2012).

A szubjektív jóllét (*subjective well-being, SWB*) és boldogság fogalmát Ed Diener széleskörűen, elsősorban affektív, pozitív tartalommal bíró komplex fogalomként alkalmazza, magában foglalva az étellel való elégedettséget, a beteljesülés érzését, a munka és a magánétellel való elégedettséget (Diener, 1984).

Összefoglalva megállapítható, hogy a szubjektív jóllét számos, egymással összefüggő, mégis elválasztható összetevőből áll, mint pl. az étellel való elégedettséget (az életről alkotott globális ítéletek), az élet fontos területeivel való elégedettséget a pozitív affektus (pl. munkával való elégedettséget), és a negatív hatások alacsony szintje (a kellemetlen érzelmek és hangulatok előfordulása (Kesebir és Diener, 2008, 66-67).

A munkahelyi jóllét mérésének előzményei a stresszkutatásokban, elégedettséget-kutatások, vagy az életminőség vizsgálataiban találhatjuk meg (Szombathelyi, 2012, 33.o). A munkahelyi elégedettséget elsősorban munkával kapcsolatos affektív dimenzióval foglalkozik, azaz mennyire szereti, vagy nem szereti a munkáját, ugyanakkor értelmezhető az egyén munkája iránt tanúsított attitűdként is (Szombathelyi, 2012, 35.o).

A munkateljesítményhez és a termelékenységhez jelentősen hozzájárul a magasabb munkavállalói jóllét, ami révén a dolgozók kreatívabbak és együttműködőbbek is (Boehm & Lyubomirsky, 2008, Jiménes és mtsai, 2015, Keyes, 2006). E mögött részben az állhat, hogy a pozitív érzelmek elősegítik a nyitottabb gondolkodást és a találékonyságot, lehetővé téve az egyének számára, hogy hatékonyabban kezeljék a munkahelyi kihívásokat (Fredrickson, 2001).

A boldogsághoz fűződő kutatások során a munka, a karrier alakulása és a szubjektív jóllét kapcsolatának vizsgálata mára tudományos evidenciává vált, ahogyan a rendszeres munkavégzés szoros korrelációjára a fizikai és pszichikai jólléttel, valamint pozitív identitással és társadalmi státusszal (Borg & Kristiansen, 2008, Jiménes és mtsai., 2015, Keller és mtsai., 2014, Keyes, 2006). A karrier széleskörű értelmében arra a pályafutásra utal, amely az egyén életének különböző szakaszaiból tevődik össze, és a 21. században egyre bonyolultabbá válik.

A karrier nem csupán egyéni döntések eredménye, hanem a társadalmi és gazdasági tényezők, mint például a munkaerőpiaci trendek, a technológiai fejlődés és a globalizáció hatásainak összefonódásából fakad (Fugate, és mtsai., 2004). Karrier fogalma alatt a kutatás szempontjából nem csupán a munkaszervezeten belüli magasabb pozíció elnyerését értem, mivel a vertikális előrelépés mellett szintén sikeres munkakarrier lehet a szakmai ismeret bővítése, elmélyítése és a személyes fejlődés, vagy egy új, érdekes munkakör betöltése is, amihez olyan tudásra van szükség, amivel az egyén rendelkezik, és erre a tudásra van szüksége a szervezetnek. (Szondi, 2018, 36. o, Kun és mtsai, 2016, Warr, 2007).

Az egyén szubjektív jóllétének és munkakarrierjének kapcsolatát az *objektív és szubjektív karrier* fogalmának megkülönböztetése is segíthet megérteni. Az objektív karrier a mások számára látható tényezőkön, mint például a szervezeti hierarchiában való előrelépés, a fizetésemelés, és a magasabb presztízsű pozíciók betöltése révén nyilvánul meg. Ezzel szemben a szubjektív karrier a személyes értelmezésen alapul, amely az egyén saját tapasztalatait és érzéseit tükrözi (Borbély-Pecze, 2017, 108.o.). A szubjektív siker nem csupán az objektív siker kísérőjelensége, hanem hosszú távon jelentős hatással lehet az egyén magabiztosságára és motivációjának erősítésére is (Abele & Spurk, 2009).

A munkahelyi jóllét és a fogyatékossgal élő emberek karrier lehetőségei közötti erős és pozitív kapcsolatot a befogadó munkahelyi kultúra, megfelelő támogatási rendszerek, rugalmas munkakörülmények és szociális támogatás erősítheti. A munkahelyi befogadás és támogató attitűd, a megfelelő munkakörülmények jelentősen növelik a munkahelyi

elkötelezettséget és csökkentik a fluktuációt, és szoros kapcsolatban áll a mozgáskorlátozott dolgozók munkahelyi elégedettségével és karrierfejlődésével (Lysaght és mtsai, 2012, Schur és mtsai, 2009). A munkahelyi diszkrimináció csökkentése és a támogató intézkedések növelése javítja a mozgáskorlátozott dolgozók karrierlehetőségeit és munkahelyi elégedettségét (Baldrige és Veiga, 2006)

3. Kutatási kérdések

Kutatásom során arra az alapvető kérdésre keresem a választ, hogy milyenek az egyén kiteljesedésének, szűkebben szakmai karrierjének lehetőségei, esélyei a munka világában. Az általános szubjektív jóllét és munkahelyi szubjektív jóllét és a karrier közti összefüggésekről az alábbi hipotéziseket állítottam fel:

1. Az általános szubjektív jóllét szint szoros együttjárást mutat a megkérdezettek munkahelyi jóllét szintjével.
2. Második hipotézisben feltételezem, hogy a világos karrier kilátással rendelkezők szubjektív munkahelyi jóllét szintje magasabb értéket mutat azoknál, akik számára nincsenek tisztázott, elérhető karrier lehetőségek.

Az általános érvényűnek tekinthető előzetes feltevések mellett a megkérdezettek körére szűkítve kutatási kérdéseket is megfogalmaztam, amelyekre a kvalitatív és a kvantitatív kutatási elemek együttes alkalmazásával kerestem a válaszokat.

A kutatási kérdéseket alábbi négy (a,b,c,d) fő összefüggésen belül fogalmaztam meg.

a) Az általános szubjektív jóllét és a munkahelyi jóllét közti összefüggések

1. Az első kutatási kérdés az, hogy van-e kapcsolat az általános szubjektív jóllét és a munkával kapcsolatos jóllét között? Ebből következik a második kérdés.
2. Milyen irányú a kapcsolat: az általános jóllét befolyásolja az egyén munkahelyi jóllétét, vagy inkább a jó munkahelyi jóllét az általános jóllétet befolyásolja?

b) A karrier lehetőségek és a szubjektív jóllét közti összefüggések

3. Karrier kilátások kérdése: A szubjektív jólléthez szükséges-e az, hogy az egyén számára rendelkezésre álljanak világos karrier utak.

4. Van-e kapcsolat a mozgáskorlátozott személyek közt iskolai végzettségük és szubjektív jólléte között a karrier kilátásaik tekintetében. Van-e kapcsolat a karrier kilátások az iskolai végzettség és a szubjektív jóllét között?

c) A munkahely típusa és a karrier lehetőség közti összefüggések

5. Van-e mediáló hatása a munkaadó típusának, attól függően, ha rehabilitációs vállalat vagy nyílt munkaerőpiaci szervezet a munkáltató

7. A vizsgált, mozgáskorlátozott embereket foglalkoztató védett szervezetekre, vagy a nyílt munkahelyekre jellemző inkább az egyéni karrier lehetőségek biztosítása?

d) A fogyatékoság, ill. fogyatékosá válás időszaka és a szubjektív jóllét közti összefüggések

8. Van-e összefüggés az általános és munkahelyi szubjektív jóllét, valamint a között, hogy az egyén születésétől fogva, ill. kisgyermekkorától vagy életének munkakarrier időszakában vált fogyatékosá.

Az eredmények ismertetése során főleg azoknál a kutatási kérdéseknél térek ki ezek részletesebb kifejtésére, ahol jól igazolható összefüggések állapíthatók meg, és alkalmasak következtetések megállapítására.

4. Módszertan

Összetett kvantitatív és kvalitatív kutatási módszertani eszközöket terveztem, egyrészt Likert skálás kérdőívvel, másrészt ezt egészítettem ki a félig strukturált interjúkkal, amelyek a mozgáskorlátozott interjúalanyok karrierjével kapcsolatos terveiket, szándékaikat és munkahelyi tapasztalataikat vizsgálja. Ehhez online kérdőívet, félig strukturált egyéni interjúkat és fókuszcsoportos interjú technikákat alkalmaztam.

A kvalitatív és kvantitatív módszertani eszközök együttes alkalmazásával több nézőpontból is megvizsgálhatjuk ugyanazt a jelenséget, illetve gyűjthetünk adatokat. Ezzel a módszertani háromszögelési megoldással a kvalitatív típusú eszközök mellett a vizsgálatban jelentős helyet kap a kvantitatív kutatási elem is, így a statisztikai elemzés mellett hasonló összefüggéseket is fellelhetünk. Így például az interjúban résztvevő személyek életútjában meglévő hasonló helyzetekben felismerhető hasonlóságok alapján tipizálható mintákat azonosíthatunk be.

Ez a fajta háromszögelés a különböző elemek együttes megvalósításával, sajátosan és tágabb értelemben véve nevezhető módszer triangulációnak. Ez a trianguláció a Nancy

Carter és munkatársai által alkalmazott négy kategóriájának egyike a megfigyelői, az elméleti és adatforrás trianguláció mellett (Carter és mtsai., 2014, 545.o, Sántha, 2017).

A különböző kutatási módszerek együttes alkalmazása során a teljes kutatási folyamatban törekedtem a megkérdezett személyek bevonására, a velük való együttműködésre.

A Likert-skálás online kérdőív statisztikai elemzésre, összefüggés vizsgálatra ad lehetőséget, ugyanakkor az árnyaltabb megismeréshez, ok-okozati összefüggések feltárásához az egyéni interjúk révén lehet eljutni. A fókuszcsoportos interjúk során a megkérdezett szakemberek a félig strukturált interjú vázlat előkészítését támogatták véleményezéssel, így erősítve azok érvényességét.

5. Empirikus kutatás

Az empirikus kutatás célcsoportját aktív korú, foglalkoztatási jogviszonyban álló mozgáskorlátozott emberek alkották.

A kutatás kvantitatív és kvalitatív, összetett módszertanra épült: online kérdőívek felvételével, egyéni Az empirikus vizsgálat kvantitatív és kvalitatív elemeket tartalmazó, összetett módszertanra épült. Likert-skálás kérdőívek online platformon történő felvételével, egyéni félig strukturált interjúk készítésével 14 fő bevonásával és fókuszcsoportos interjú 10 foglalkoztatási, munkaerőpiaci és felnőttképzésben jártas szakemberrel, közöttük mozgáskorlátozott szakemberekkel.

A vizsgálatot az általános (context-free) és a domain szintű, munkával kapcsolatos jóllét közötti, munka-domain (job-related) dimenzióra terjesztettem ki (Warr, 2016). Ezen belül a mozgáskorlátozott munkavállalók karrier esélyeit, azaz a konkrét munkáltatójuknál meglévő érvényesülési, a vállalati hierarchiában meglévő előre lépési és szakmai fejlődési lehetőségeit vizsgáltam.

Az online Likert-skálás kérdőíves adatfelvétel

Az online kérdőívet ELTE PPK által biztosított online *Qualtrics XM platform*¹ segítségével készítettem el, majd a kérdőív kitöltéséhez szükséges idő meghatározásához próba kitöltést végeztem, amelyhez online kitöltésben jártas és kevésbé otthonos mozgáskorlátozott ismerősöket kértem meg, köztük a fókuszcsoportos interjúban

¹ elérhetőség: <https://www.qualtrics.com>,

résztevő szakembereket is. A visszajelzéseik megerősítették a feltételezett időtartam helyességét. A kérdőív próbakitöltése sokat segített az időzítés megbecsülésében. Miután 10 fő kitöltötte és visszajelzett a szükséges időráfordításról, egy hozzávetőleges időtartamot határoztam meg kb. 25 percben. A kitöltés időtartamát a Qualtrix program rögzítette, amiből látható, hogy a becsült időtartam reális volt, a tervezett időtartamot nem lépte túl, és így a kifáradás kockázata, ami tervezetthez képest jelentősen több időt vett volna igénybe, nem állt fenn. A kérdőív kitöltési időszaka 2021.10.03 és 2022.06.16 között valósult meg. A kvantitatív kutatási részben megkérdezett fogyatékossgal élő emberek között, azokat a kérdőívet teljes mértékben kitöltő válaszadókat hagytam az elemzési mintában, akik magukat mozgáskorlátozottnak jelölték, illetve, akik más fogyatékossguk mellett a mozgáskorlátozottság kategóriát is kiválasztották. Az adatfelvétel során az online kérdőívet 179 fő töltötte ki, ebből a teljes kérdőívet kitöltők száma 150 fő volt, a célcsoporthoz tartozás feltételeinek a teljes kérdőívet kitöltők közül 136 fő felelt meg. A vizsgálat mintáját 69 férfi és 67 nő alkotta. Az életkori megoszlása alapján 3 fő 25 évnél fiatalabb, 91 fő 25 és 55 év között, és 42 fő 55 évnél idősebb, de 55 évesnél fiatalabb.

A Likert-skála esetén ordináris mérési szintű skálával van dolgunk, ami rangkorreláció mérésére alkalmas, és az egyes változók között összefüggések is kifejezhetők Spearman (rs) korrelációval. A korrelációt Spearman-féle rangkorrelációval fejeztem ki.

A fókuszcsoportos interjú

A fókuszcsoport megismerési és feltárási módszer, hogy közelebb kerüljünk egy témához, jelenséghez. és új ötletekhez jussunk, szempontokat kapjunk (Vicsek, 2006, 20.o). ezen túl gyakran alkalmazzák a fókuszcsoportot kérdőívek tesztelésére, például, hogy a vizsgált populáció tagjai ugyanúgy értelmezi-e a kérdéseket (Oblath, 2002). A résztvevők közt voltak a védett foglalkoztatásban tapasztalat szerzett és a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban ismeretekkel rendelkező és az integráció irányában elkötelezett szakértők egyaránt, így a bár homogén szakértői csoportról beszélhetünk, az egymással rivalizáló szakértői álláspontok is megjelenhettek.

A fókuszcsoportos interjú keretei és eredményei

A fókuszcsoport létszáma 10 főből állt, amibe főiskolai, egyetemi végzettségű, a mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatásában jártas szakembereket vontam be. Szerepe

a félig strukturált interjúk előkészítésének támogatása volt. Véleményezéssel, érvényességének biztosításával és a kérdőívek próba lekérdezésével, amit két fővel végeztem el.

A résztvevők közt voltak a védett foglalkoztatásban tapasztalat szerzett és a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban ismeretekkel rendelkező és az integráció irányában elkötelezett szakértők egyaránt, így a bár homogén szakértői csoportról beszélhetünk, az egymással rivalizáló szakértői álláspontok is megjelenhettek. A csoport mozgáskorlátozott szakértői saját megélt tapasztalataik, életútjuk során szerzett ismereteikkel az akadályokon való túllépésekben, kudarcokban és sikerekben még a szakértői tudáson túli szemléletükkel is hozzájárultak az egyéni interjúk előkészítéséhez. A fókuszcsoportban megvalósított közös munka alkalmas volt a különböző szemléten alapuló vélemények ütköztetésére. Ezzel olyan adatgyűjtési módszert sikerült alkalmazni, amivel lehetővé vált a résztvevők véleményének ütköztetése és ezeken az interakciókon, vitahelyzeteken keresztül megismerni a felfogásukat is (Oblath, 2002). A csoportos interjú szituációnak a csoportdinamikai összetettsége miatt nagyobb kihívással járt mintha egyéni interjúk bonyolítottuk volna le azokat (Salkind & Rasmussen, 2007, 252. o).

A szakértői javaslatok az alábbiakra tértek ki.

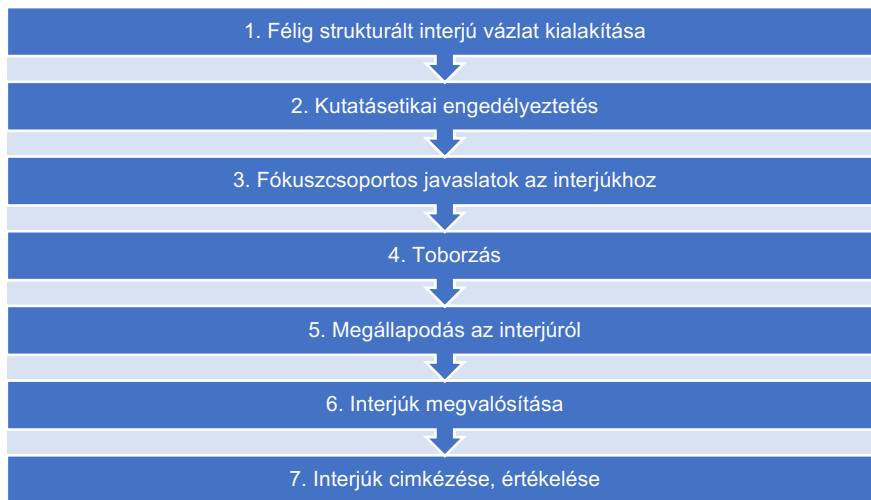
- A karrier, a siker és szakmai életpálya fogalmainak tartalmi egyezősége és különbözősége, különös tekintettel az eltérő szociokulturális háttérű személyekre.
 - Érdemes nagy hangsúlyt helyezni a mozgáskorlátozott emberek oktatási életútjának különbözőségére a szegregált és iskolai oktatásban való részvétel mentén, azoknál a személyeknél, akiknél a fogyatékoság beállta ezt az életszakaszt érinti.
 - A védett és integrált, elsősorban versenypiaci munkahelyek közti eltérő szervezeti kulturális különbségek figyelembevétele az egyéni interjúk során, és ezt a szempontot akár kérdésként is megfogalmazni.
 - Az interjú időbeliségének szempontja, ami az interjú vázlat terjedelmében rejlő kockázatra, azaz az interjúalanya elfáradásának lehetőségére hívták fel a figyelmet.
- Az egyéni interjúk során a fenti javaslatokban foglaltak több alkalommal is hasznosak voltak, leginkább az időkeret betartásával kapcsolatos észrevétel és a karrier fogalmának tartalmi kibontása az interjú alanyok számára.

A félig strukturált egyéni interjúk

Félig strukturált interjúkat készítettem 14 foglalkoztatási jogviszonyban álló mozgáskorlátozott személlyel, közülük 7 fő védett munkahelyen, 7 fő pedig nyílt munkaerőpiaci munkahelyen dolgozik. Egyrészt a védett munkahelyek célzott megszólításával, a munkahely képviselőjének, vagy az általa kijelölt felelős személynek címzett levélben, illetve mozgáskorlátozott emberek közvetlen megkeresésével, ismeretség alapján, hólabda módszerrel történt. Többüket a fókusz csoport tagjai ajánlották.

Az interjúk elemzési módszere

Az interjúk értelmezéséhez mind a 14 elkészült interjúhoz 24 kategóriát tartalmazó adat táblába gyűjtöttem az interjúkból kinyerhető információkat, nagyrészt a saját megfogalmazást meghagyva, így egy kisebb annotált szövegtörzsszel dolgozhattam, amelyet személy címkével és téma címkével láttam el. Az interjúk feldolgozásánál a teljes interjúszövegek tartalmi elemző feldolgozó módszerét használtam, amiből a korpusz összeállt, és ezt követően már a korpusz lett egy kisebb kvantitatív adatforrás is. Az annotált szövegtörzset előállítására értelmező és több értő, az összefüggésekre nagyobb odafigyelést igénylő, de mégis megtérülő munka, mivel sokkal pontosabb és gyorsabb lesz a keresés és lekérdezés is (Szirmai, 2005. p.101). Az egyéni, félig strukturált interjúk jóval több mély információ megosztására adtak lehetőséget, mint a Likert skálás kérdőívből nyert kvantitatív statisztikai adatokból nyerhetünk. Egy-egy életút áttekintése során még a rövid, tömörebb válaszok is a miértekre, az ok-okozati összefüggésekre is rávilágítanak.



1. ábra A félíg strukturált interjú folyamata

6. Eredmények és következtetések

Az online kérdőíves lekérdezés és az egyéni interjúk elemzéséből származó eredmények bemutatására a kutatási kérdések szerint kerül sor. Az általános szubjektív jóllét és munkahelyi szubjektív jóllét kérdését az alábbi négy (a,b,c,d) fő összefüggés mentén vizsgáltam a 2. és 6. kérdés kivételével.

a) Az általános szubjektív jóllét és a munkahelyi jóllét közti összefüggések

1. Az első kutatási kérdés az, hogy van-e kapcsolat az általános szubjektív jóllét és a munkával kapcsolatos jóllét között? Ebből következik a második kérdés.

A két összevont skála összefüggés vizsgálata kimutatta, hogy a két domain között egyértelmű, korrelációt látunk szociális és a spirituális jóllét skáláknál a legidősebb korosztálynál. Minél idősebb valaki, a munka világa és általában az általános jóllét annál inkább összefügg, amit a fiatalabb korosztályoknál kevésbé, vagy egyáltalán nem látunk. A két jóllét mutató közötti kapcsolat leginkább az életkor szerinti mozgáskorlátozottság állapot bekövetkezése, illetve a születéskori megléte szerint mutatható ki.

A mozgáskorlátozottság önmagában is befolyásolja a teljes élet és a munka világa közti korrelációt, ez jól kimutatható, de legerősebb együttjárást azoknál látunk, akiknél *a mozgáskorlátozottság még iskolás koruk előtti állt be* és viszonylag erős azoknál a személyeknél is, akik *a mozgáskorlátozottságukhoz más fogyatékoság is kapcsolódik*. Ebből következhet, hogy szintén erős a korreláció azok körében, akik arra a kérdésre, hogy *fogyatékosága akadályozza-e a munkavállalásban, munkában maradásban?*

igennel válaszoltak. Számukra a mozgáskorlátozottság akadályt jelent a munkavállalásban és a munkahely megtartásban, és ők azok, akik mozgásukban súlyosabban korlátozottak, ezért a munkahelyre való eljutás, közlekedés, és a munkavégzéshez szükséges munkahelyen belüli élet is nehézséget okoz.

Az iskolai végzettség tekintetében az általános iskolai, vagy annál alacsonyabb végzettségűeknél látunk a többiekéhez képest erősebb együttjárást.

A két fő dimenzió, a globális jóllét és a munkahelyi jóllét szempontjából azt látjuk, hogy főleg az alacsonyabb iskolai végzettségű, idősebb és a mozgásukban erősebben korlátozottak, halmozott fogyatékkal élő munkavállalók esetén az általános jóllét különböző dimenziói és a munkahelyi jóllét van közt erősebb korreláció. Számukra a munkahely, valamint a munkahelyi jóllét szorosabban összefügg életének boldogságával, és valószínűleg a nagyobb hatást gyakorol mindennapjaira és teljes életére. A magasabb iskolai végzettségű, fiatalabb, és enyhébb mozgáskorlátozottsággal élők esetén fennállnak ezek az összefüggések, de kevésbé kifejezettek. Jólléte, boldogsága nagyban függ nem csupán attól, hogy van munkahelye, hanem attól is, hogy mennyire elégedett azzal.

Ezzel azt az előzetes, akár evidenciának is tekinthető vélekedés is igazolható, amit az 1. hipotézis *Az általános szubjektív jóllét szint szoros együttjárást mutat a megkérdezettek munkahelyi jóllét szintjével* előzetesen állít. Ugyanakkor a vizsgált összefüggések elemzése annyiban árnyalja az állítást, hogy elsősorban ez az alacsonyabb iskolai végzettségű, idősebb és a mozgásukban súlyosabban korlátozottak, halmozott fogyatékkal élő munkavállalók esetén

b) A karrier lehetőségek és a szubjektív jóllét közti összefüggések

3. Karrier kilátások kérdése: A szubjektív jólléthez szükséges-e az, hogy az egyén számára rendelkezésre álljanak világos karrier utak.

Ez a kutatási kérdés konkrétan teszi fel a 2. hipotézis előzetes állítására vonatkozó kérdést. A 2. hipotézisben feltételezem, hogy a világos karrier kilátással rendelkezők szubjektív munkahelyi jóllét szintje magasabb értéket mutat azoknál, akik számára nincsenek tisztázott, elérhető karrier lehetőségek.

4. Van-e kapcsolat a mozgáskorlátozott személyek közt iskolai végzettségük és szubjektív jólléte között a karrier kilátásaik tekintetében. Van-e kapcsolat a karrier kilátások az iskolai végzettség és a szubjektív jóllét között?

A munkahelyi életminőséggel való összesített elégedettség és a munkahelyi elköteleződés, karrier elégedettség közti kapcsolat vizsgálata alapján megállapítható, hogy az iskolai végzettség tekintetében erős korreláció áll fenn a két változó között.

Egyértelmű és erős pozitív korreláció áll tehát fenn e két változó kapcsolatában, amiből arra következtethetünk, hogy egyetemi és főiskolai végzettségű mozgáskorlátozott embereknél egyáltalán nem közömbös, hogy mennyire elégedett a karrier lehetőségeikkel és a munkahelyi jóllétének szintjével. Míg a középfokú végzettségű munkavállalóknál gyenge, de egyértelmű összefüggés van a két a munkahellyel. Az általános iskolai végzettségűeknél nincs korreláció.

Egyértelmű különbség van abban, hogy milyen szintű iskolai végzettséggel rendelkeznek a válaszadók, tehát a kutatási kérdésre pozitív válasz adható, mivel az iskolai végzettségnek alapján előre jelezhető, hogy a főiskolai és egyetemi végzettséggel rendelkezők körében kifejezett van összefüggés, míg a középiskolát végzettek körében szintén megállapítható, de gyenge a korreláció.

Ehhez hasonló megállapítást tehetünk az iskolai végzettség tekintetében is. A magasabb, legalább főiskolai végzettségűek számára a megfelelő karrier lehetőség a munkahelyi jóllét kulcstényezője. Az egyéni interjúk során megismert életutakból kiderül, hogy a karrier tervek megvalósítása két módon történhetett a főiskolát vagy egyetemet végzettek számára. Természetesen minden élethelyzet más és más. A támogató családi háttér, társadalmi kapcsolatok, a választott szakma és a fogyatékoság beálltanak ideje és körülményit nem lehet egyszerűen sematizálni, mégis bizonyos hasonlóságok mentén nagyon leegyszerűsítve valóban kétféle tipikus életúttal találkozhattunk, amiben az egyes tanulási formák mint jelenségek is értelmezhetők. A kívánt állás megszerzése vagy egy pozíció, munkakör betöltése, mint cél már az egyetemi tanulmányok megkezdése előtt megfogalmazódott, és az akadályokkal, hátrányokkal való megküzdéshez a rendelkezésre álló erőforrások kiaknázásával jutottak el. A másik út, amikor már meglévő felsőfokú végzettséggel a mozgáskorlátozottság beállta, vagy a munkaerőpiaci akadályok miatt a korábbi életpálya elképzelések kudarcot vallottak, és munkaerőpiacon megszerzett informális tanúlással, ami akár folyamatos is lehet meglévő munkakörében, járt be egy új, korábban nem tervezett életpályát. Végeredményben mindkét út közös eredője a karrier és a munkahelyi jóllét együttjárása. Az önismereten alapuló énhatékonysággal együtt a magasabb iskolai végzettség jelentősen hozzájárul a karriertervek megvalósításához.

c) A munkahely típusa és a rendelkezésre álló karrier lehetőség közti összefüggések

5. Van-e mediáló hatása a munkaadó típusának, attól függően, ha rehabilitációs vállalat vagy nyílt munkaerőpiaci szervezet a munkáltató? Befolyásolja-e az egyén szempontjából a karrier kilátásait a foglalkoztatási forma, ahol dolgozik?

Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a karrier elégedettség között együttjárást a védett foglalkoztatás változónál nem mutatható ki korreláció. Az integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozók közt egyértelmű együttjárás mutatható ki nagy megbízhatósággal a karrier elégedettség és a munkahelyi jóllét skála között ($r=0.77$) míg a (n4) vállalkozó és önfoglalkoztató kategóriában nagyon magas korrelációs együttjárást látunk, tehát igen erős az együttjárás ($r=0.98$.)

A három tételes szakmai fejlődés lehetőség skála és munkahelyi életminőséggel való elégedettség skála közti korrelációt kizárólag a karrier és szakmai fejlődés lehetőségével kapcsolatos elégedettséget méri.

Ez alapján nagy biztonsággal megállapítható, hogy a munkahelyi jóllét és karrier elégedettség közti együttjárását a foglalkoztatás jellege nagy valószínűséggel befolyásolja. A Likert-skálás adatfelvételtől nyert adatok statisztikai elemzése alapján egyértelmű különbség van tehát a védett és nyílt munkaerőpiacon dolgozó mozgáskorlátozott emberek között a szerint, hogy milyen foglalkoztatási formában dolgoznak, a munkahelyi jóllét és a karrier kilátásaik közti kapcsolat tekintetében.

Az integrált környezetben, nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedő munkavállalók számára jóval több olyan munkalehetőség áll rendelkezésre, amelyek a képzettségüknek, képességeiknek és karriervágyaikhoz illeszkednek és a szakmai fejlődésre is nagyobb lehetőségekkel rendelkeznek a védett foglalkoztatásban dolgozó társaikhoz képest. Mind a vállalati hierarchiában történő előrelépés, mind a szakmai fejlődés lehetőségével elégedettebb a nyílt munkaerőpiac résztvevői. Az összefüggés egyértelmű fennállása a munkahelyi jóllét és a karrier kilátásokkal, valamint a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség egyértelmű megléte, továbbá a két foglalkoztatási formához tartozó elégedettségi szintek közti különbségből nagy valószínűséggel állapítható meg, hogy a nyílt munkaerőpiacon dolgozók körében világosabbak a karrier kilátások. Az egyéni interjúk eredményei alátámasztják, hogy a kétféle foglalkoztatási és az iskolai végzettség egyaránt jelentőséggel bír a munkahelyi karrier kilátások és fejlődési lehetőségek megítélése tekintetében. Akik kiforrott életpálya tervvel rendelkeznek, és törekszenek a megfelelő szakmai életpályájára bejárására, valamint erre lehetőségük van, közülük jellemzően kevesebben helyezkednek el a védett foglalkoztatásban, és változatosabb, jobb karrierlehetőségeket biztosító nyílt munkaerőpiaci karrier utakat keresnek. A

korrelációvizsgálatok közül a legerősebb pozitív korrelációt mutató eredményeket a 3. ábra tartalmazza, amelyek a karrier-, illetve szakmai fejlődés lehetőségével való együttjárást mutatja foglalkoztatási forma és iskolai végzettség szerint. A különböző skálák mentén mért több mint ötven egyértelmű pozitív korrelációt mutató eredmények közt ezek a legmarkánsabbak.

Foglalkoztatási forma szerinti összefüggések a karrier elégedettség alapján				
Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a Karrier elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom	0.77	0.0000	0.50-0.90	21
saját vállalkozásomban dolgozom, önfoglalkoztató vagyok	0.98	0.0154	0.44-1.00	4
Iskolai végzettség szerinti összefüggések a szakmai fejlődéssel való elégedettség alapján				
Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
főiskola (BSc, BA)	0.68	0.0015	0.32-0.86	19
egyetem	0.79	0.0022	0.40-0.94	12
Foglalkoztatási forma szerinti összefüggések szakmai fejlődéssel való elégedettség alapján				
Munkahelyi életminőséggel való elégedettség és a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettség	Spearman korreláció	p.érték	95% CI	n
integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban dolgozom	0.63	0.0020	0.28-0.84	21
integrált, nyílt munkaerőpiacon dolgozom és saját vállalkozásomban dolgozom együtt	0.65	0.0006	0.33-0.83	25

2. ábra A karrier elégedettség, a szakmai fejlődés lehetősége és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség foglalkoztatási formák, iskolai végzettség szerint

Összegzés és következtetések

A kutatásom célja volt egyrészt annak megismerése, hogy az aktív korú mozgáskorlátozott emberek miként ítélik meg karrier kilátásaikat, munkahelyi boldogságukat, illetve rávilágítsak a karrier kilátásuk és a munkahelyi és az általános szubjektív jóllétük között összefüggésre is. Másrészt célt volt, hogy a feltárt eredményekből levont következtetések alapján javaslatokat fogalmazzak meg egy inkluzívabb foglalkoztatás- és gazdaságpolitika megvalósítására, a mozgáskorlátozott

emberek eredményesebb foglalkoztatási életpályájuk előmozdítása érdekében. Céлом volt továbbá felhívni a figyelmet a legfontosabb problémára, és a munkaerőpiaci hiányosságokra, ezzel elősegítve a képességeken alapuló nyílt munkaerőpiaci érvényesüléshez vezető út „akadálymentesítését” a közneveléstől a felnőttkorig, a befogadóbb és boldogabb munkahelyek elérése érdekében, hogy ezáltal javuljon társadalmi, gazdasági helyzetük és jóllétük az élet minden szegmensében.

Az eredményes szakmai életút egyik alapvető feltétele a sikeres pályaválasztás.

A megfelelő iskolaválasztás és pályaaorientáció, az ehhez társuló munkaerőpiaci szolgáltatások, amelyek között szerepet kap *a pályatanácsadás, a karriertervezés, az újraorientálás is, és jelentősen befolyásolhatja a megfelelő munkahelyen és munkakörben történő elhelyezkedést.* A pályaaorientáció elsősorban a köznevelés és szakképzés területén megvalósuló szolgáltatási, információ nyújtási tevékenységeken keresztül segít a teljes szakmai életút kézbentartására, felkészíti az egyént a változásokkal járó kihívások megértésére, bizonytalanság elviselésére, és az akadályokkal való megküzdésére. Mindezt oly módon teszi, hogy megismeri a tanuló azon tulajdonságait, képességeit, értékeit, amelyek az iskola választásban és a hosszútávú pályatervezésben, életpályaépítésben szükségesek (Borbély-Pecze, 2013, Hegyi-Halmos, 2018). A Nemzeti Köznevelésről szóló törvény a Pedagógia Szakszolgálatok tevékenységi körébe utalja a továbbtanulási és pályaválasztási tanácsadást, ennek tartalmát viszont nem határozza meg (2011. évi CXCV. tv). Míg a korábbi alaptantervek tartalmaztak információkat a munkaerőpiaci információnyújtás szervezett formáiról, például a Rehabilitációs Információs Centrumokról (RIC), addig a jelenleg hatályos Nemzeti Alaptanterv ezekre már terjed ki (110/2012. VI. 4. Korm. rendelet). Ennek egyik oka lehet, hogy az állami foglalkoztatási szervezetnek a fogyatékossgal élő emberek számára kialakított integrációs szolgáltatásai megszűntek, így a rehabilitációs szakmai részlegek és a RIC-ek és a Foglalkozási Információs Tanácsadó szolgáltatás is. A 2020. február 7-ig hatályos kerettantervekről szóló rendelet „Alapvető munkavállalói és életpálya-építési modulok” között még 6 órás foglalkoztatást írt elő az egyéni kompetenciák megismerésén alapuló pályaválasztás segítésére és a munkaerőpiacra való felkészüléshez, amihez javasolta a RIC-ekkel való együttműködést (110/2012. VI. 4. Korm. rendelet, 4. modul) ²

² 51/2012. (XII. 21.) EMMI rendelet a kerettantervek kiadásának és jóváhagyásának rendjéről, elérhető: <https://njt.hu/jogszabaly/2012-51-20-5H>

Az ipari technológiák globális léptékű változása jelentősen befolyásolja a hazai munkaerőpiac teljes spektrumát, ami a tanulók számára a köznevelés és a szakképzés idején felértékeli pályorientációjuk jelentőségét, a szakmai életpályájuk tervezését. Ennek ellenére a jelenlegi szabályozásban egyre kevésbé találhatók meg a tervezhető felkészítést megalapozó intézményesített, az egész országban elérhető lehetőségek.

Az empirikus vizsgálatból látható, hogy sokszor már *a munkaerőpiacra való belépés is kényszerpályákon történik, és a mozgáskorlátozott emberek iskolás korában elmaradt pályorientációja, a munkaerőpiaci pályatanácsadás hiánya kényszerű pályamódosításhoz vezethet a szakmai életpálya során. Gyakori, hogy az átmenetileg kényszerpályán, egyedül saját erőfeszítés árán, informális tanulási úton jutnak hozzá olyan munkaerőpiacon elvárt képességekhez, kompetenciákhoz, amelyekkel el tudnak helyezkedni, vagy munkahelyet váltani.*

A súlyosan mozgáskorlátozott személyeknek még támogató családi háttérrel, a tanulmányokat középiskola után egyenesen a felsőoktatásban folytató, a munkaerőpiacon jól értékesíthető képesítés birtokában is rendkívüli akadályokkal kell megküzdeni. A munkaerőpiacon nehezen igazodnak el, *az állami hivatalok és civil szolgáltatók szolgáltatásai elégtelenek, sokszor formálisak, az átképzések sem hoznak megfelelő eredményeket, így elsősorban családjuktól számíthatnak segítségre (Balázs-Földi & Dajnoki, 2016). Akik nem számíthatnak családjuk támogatására, nem rendelkeznek mozgósítható társadalmi kapcsolatokkal, azok számára intézményesített munkaerőpiaci szolgáltatások hiányában, támogató iskolai háttér nélkül a tipikus fejlődésű, nem mozgáskorlátozott személyekhez képest, a nyílt munkaerőpiacon sokkal súlyosabb erőfeszítéssel jár a képességeiknek megfelelő sikeres elhelyezkedés és a tervezett munkakarrier megvalósítása.*

Az egyéni interjúk révén feltárultak a karrier pályák azon akadályai és korlátai, amelyek jelentősen megnehezítik és gátolják a meglévő kompetenciákon alapuló szakmai életpálya kiteljesedését, amit csak jelentős erőfeszítéssel, más helyettesítő kompetenciák fejlesztésével lehet új irányba állítani. Ahol rendelkezésre állnak pályorientációs erőforrások, ott az egyedi szükséglethez igazított tanácsadás és szolgáltatások hozzájárulhatnak a sikeres szakmai életpályához. Ennek hiányában az érintetteknek csak akkor van esélye megfelelő karrierre, ha az egyén és a támogató család jelentős többlet terhet vállal, rugalmasan alkalmazkodik, az egyén magas szintű élnhatósággal,

önértékeléssel rendelkezik ahhoz, hogy ezeket az akadályokat leküzdje. Az oktatáson kívüli programok, közösségi és társadalmi kapcsolatok erősítése, szakmai és mentorálási lehetőségek igénybevétele mind hozzájárul a foglalkoztatási esély javulásához (Erickson, és mtsai, 2019).

A munkahelyek elérhetősége és a közlekedés hozzáférhetősége, valamint a munkahelyen belüli mobilitás esélyek, illetve a lehetőségek beszűkülése *alapvetően meghatározza még a magasan képzett mozgáskorlátozott emberek elhelyezkedési, képességüknek és végzettségüknek megfelelő munkahelyhez jutás esélyeit.*

Az interjúkból látható, *hogy jelentős többletteleherrel jár a munkavégzéshez kapcsolódó ki nem fizetett időráfordítás is, amit a társadalom a mozgáskorlátozott emberekre hárít.* A többletidő ráfordítás két részből áll: az egyik a munkaerőpiacra felkészítés és ott a (be)tanulás időtartamával van összefüggésben. Ez már óvodás kortól kezdve *az egész életút során a család és a mozgáskorlátozott személy közvetlen időráfordítása,* kezdve azzal, hogy az akadálymentes iskola távolsága és az utazás megszervezése, lebonyolítása is *a többséghez képest jelentős többlettel jár, ahogy később azok a tanulmányok, amelyeket felnőttkorban, vagy gyermekkorban fogyatékosra vált mozgássérült emberek a munkavállalásuk és munkahelyük megőrzése, karrierjük, végeredményben megélhetésük érdekében kénytelenek vállalni.* Az időráfordítás másik jelentős része a munkahelyre való eljutás és a munkahelyen belüli közlekedéssel és egyéb ügyintézással jár együtt. *Ezt az időráfordítást a mozgáskorlátozott dolgozó számára senki sem téríti meg. A munkaerőpiaci akadálymentesítés tehát azt is jelenti, hogy a fogyatékosággal élő személyek hasonló idő alatt, csak erőfeszítéssel és plusz terheléssel képesek részt venni a munkaerőpiacon* (pl. tanulni, állást keresni, interjúkat szerezni, munkába állni, előléptetni, munkahelyet váltani stb.) összehasonlítva a fogyatékoság nélküli emberekkel. (Touzet, 2023).

A kutatási eredmények közül különösen fontosnak tartom, *hogy a munkahelyi és a teljes élethez kapcsolható jóllét, boldogság az idősebb és a mozgásukban erősebben korlátozottak körében van szoros kapcsolatban.* Különösen erős a kapcsolat azoknál, *akik az iskola megkezdése előtt váltak mozgáskorlátozottakká.*

Az iskolai végzettség tekintetében az általános iskolai, vagy annál alacsonyabb végzettségűeknél látunk a szoros kapcsolatot a magánélet és a munkahelyi jóllét között.

Ezek az összefüggésekre nem csupán a munkaerőpiaci szereplőknek kell/érdemes odafigyelni, hanem az oktatás és képzés teljes vertikumában dolgozóknak.

Tehát megállapítható, hogy a magánélet és a munkahelyi jóllét kapcsolatában főleg az idősebb és a mozgásukban erősebben korlátozott, halmozott fogyatékossgal élő munkavállalók körében kifejezettebben jelenik meg. Ahogy korábban is láthattuk, a munkahely, valamint a munkahelyi jóllét szorosabban összefügg életük boldogságával, mindennapjaikkal.

Szintén kiemelt jelentőségű az integrált és a védett munkahelyek közötti különbség a karrier kilátásokkal való elégedettség tekintetében, beleértve a szakmai fejlődés lehetőségével való elégedettséget is. Az integrált, nyílt munkaerőpiaci szervezetnél dolgozók körében a munkahelyi jóllét és az ott elérhető karrierlehetőségek közti erős kapcsolat egyértelműen arra utal, hogy a karrier, a szakmai életpálya kiemelt helyet foglal el azoknak az embereknek az életében, akik mozgáskorlátozottsággal a nyílt munkaerőpiacon dolgoznak, azokkal szemben, akik védett munkahelyen dolgoznak. Nem csupán a munkáltatóknak, de a szakpolitikai döntéshozóknak is érdemes odafigyelni a motivált, énhatékony, a munkaerőpiaci adottságokhoz rugalmasan viszonyuló dolgozók erőfeszítéseire, problémamegoldó és kockázatvállalási hajlandóságára, ami egyes szakmai pályák sikeres bejárásához szükségesek. Azon túl, hogy a fogyatékossgal élők számára biztosított képzések, munkaerőpiaci szolgáltatások megtérülő ráfordításokká válhatnak, a vállalati és nemzetgazdasági jövedelemszerzés szempontjából is fontos kérdés. A nyílt munkaerőpiaci inklúzió nemcsak a munkavállalók boldogságához járul hozzá, hanem lehetőséget biztosít arra, hogy elkötelezett munkatársakat alkalmazzanak.

A védett foglalkoztatásban való elhelyezkedés jóval egyszerűbb a fogyatékossgal élő emberek számára, ahol a rehabilitációs célú foglalkoztatáshoz az állam létszámalapú finanszírozást biztosít a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára igazítva. Ezeknél a munkáltatóknál többnyire magas szintű képzést nem igénylő, részmunkaidős keretek közt történik a foglalkoztatás, ahol a könnyű fizikai tevékenységet igénylő munkakörök betöltéséhez elegendőek az egyszerű betanítás során elsajátítható ismeretek. A hagyományos, kevésbé fejlett technológiát igénylő feldolgozóipari tevékenységeket folytató védett vállalkozásoknál ezért gyengébbek a karrier esélyek a sikeres karrierpályák bejárására, és a speciális, fejlett technológiát igénylő munkakörök betöltéséhez szükséges szakmai fejlődésre, bár a nagyobb rehabilitációs célú vállalatok

HR és rehabilitációs szervezeti egységei a munkavállalókra nagy figyelmet fordítanak és jól kidolgozott rehabilitációs szolgáltatásokat nyújtanak. (Dajnoki, 2013). Ezek a nagyrészt feldolgozóipari bér munkát végző foglalkoztatók mégis kevés olyan munkakört tudnak biztosítani, amelyek a magasabban képzett munkavállalók számára is adnak szakmai fejlődési lehetőséget, vagy a magasabb vezetői pozíciót betöltésének lehetőségét. A kérdőíves jóllétvizsgálatokból látjuk, hogy *főleg az idősebb, valamint a gyermekkoruktól fogva és súlyosabb mozgáskorlátozottsággal élő mozgásmunkavállalóknál szoros összefüggést látható az általános és munkahelyi jóllét között*. Feltételezhető, hogy számukra a biztos munkahely meglete önmagában meghatározó jelentőségű a fiatalabb, és a munkaerőpiacon könnyebben tájékozódó társaikhoz képest. Sokszor *a választás lehetősége elsősorban nem a munkahelyek, pozíciók és munkakörök között, hanem a munkanélküliség és az egyetlen, vagy kevés elérhető szegregált munkahely között áll fenn*. Az egyéni interjú alanyok közül azok, akik *magasabb képzettségük, vagy informális tanulás révén színes munkaerőpiaci mobilitásról számoltak be, magánéletükben, szabadidejükben is változatos tevékenységekben vettek részt, és kapcsolati hálójuk is meglehetősen kiterjedt*.

A sikeres munkavállalók munkahelyen kívüli és szabadidős aktivitásaik, közösségi kapcsolataik révén értékes erőforrásokhoz jutnak. Általános jóllétüket nem csupán a munkahelyi és családi környezetük, hanem számos egyéb faktor is befolyásolja, így a munkahelyi élmények kevésbé meghatározóak. *A piacképes tudás, a folyamatos tanulás és kapcsolati tőke jóval több lehetőséget biztosít olyan munkahelyek megtalálására és állások betöltésére, amivel elégedettebbek, és boldogabbnak érzik magukat*. Mindezek kölcsönösen hatnak egymásra, így a jobb munkahely sikerélményt, barátokat, magasabb társadalmi státuszt biztosít, ezáltal pedig nagyobb eséllyel kerülnek kedvezőbb munkaerőpiaci helyzetbe. Piacképes tudások miatt is jóval könnyebben váltanak munkahelyet, ha úgy érzik, hogy nem a tudásuknak, karrier terveiknek, vagy életvitelüknek megfelelő pozícióban dolgoznak. Számukra a védett munkahelyen csak akkor érdemes dolgozni, ha az meg is felel igényeiknek, tehát számukra csupán maga a munkalehetőség önmagában kevés, a munka minősége, megfelelősége már jóval fontosabb.

A hazai finanszírozási szisztéma sajátosságai miatt *a védett foglalkoztatók nem érdekeltek abban, hogy a jobb teljesítményre is képes munkavállalókat oly módon fejlesszék, hogy a*

nyílt munkaerőpiacon sikeres karriert járjanak be. Az állami szabályozás ugyanis semmilyen szubvencióval nem motiválja a védett foglalkoztatás rendszerében lévő szervezeteket a nyílt munkaerőpiac irányába való kivezetésre, annak ellenére, hogy a jogszabályok a tranzit foglalkoztatási formát a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiacra történő átvezetésük érdekében vezette be.

A kutatás során feldolgozott irodalom szerint a szubjektív jóllét és a munkakarrier alakulása közötti pozitív kapcsolat áll fenn. *A magasabb jólléti szinttel rendelkező dolgozók jobb munkateljesítményt is nyújtanak, kreatívabbak és együttműködőbbek, valamint munkahelymegtartási esélyeik is jobbak,* ami a vállalatok toborzási kiadásait jelentősen lecsökkenti (Boehm & Lyubomirsky, 2008, Jiménes és mtsai, 2015, Keyes, 2006). Ezeket az eredményeket a védett munkahelyeket fenntartó munkáltatóknak is érdemes figyelembe venni.

A sikeres életpályát segítő munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz a mozgáskorlátozott emberek jelentős része nem fér hozzá, és gyakorlatilag ellátatlanok annak ellenére, hogy több, jelentős eredményekkel járó komplex munkaerőpiaci program is működött a 2010-es évekig Magyarországon, aminek hatékonyságát alapos mérések támasztják alá (Nagy, 2015, Scharle, 2011). Ezért szükséges, hogy ezekkel *a rehabilitációs, munkaerőpiaci szolgáltatásokkal támogassák a fogyatékossgal élő munkavállalókat, ezáltal a társadalmi inklúziójuk minél teljesebben megvalósulhasson.* Az állami támogatásból fenntartott védett munkahelyekre pedig csak azok a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek kerüljenek, akiknek rehabilitációja, fejlesztése és egészségi állapotának megőrzése csak védett környezetben valósítható meg. A piaci szervezetek pedig ösztönözve legyenek arra, hogy a megfelelő teljesítményre képes személyek számára tartsanak fenn képességeiknek megfelelő munkaköröket, ahol hozzájárulhatnak a vállalkozások gazdasági eredményességéhez és a vállalat számára is értékes munkát végezhetnek. *A tartós, védett foglalkoztatásból a sikeres rehabilitáció a magasabb szintű, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra nyitja meg a lehetőséget, a jelenlegi hazai szabályozási környezet mégsem tartalmaz pozitív ösztönző eszközöket a védett foglalkoztatók számára, és nem motiválja a szektort arra, hogy a teljes inklúziós folyamatban aktív szerepet vállaljon* (Komjáthy, 2016). A vonatkozó jogszabály szerint

„a tranzitfoglalkoztatás rehabilitálható megváltozott munkaképességű munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység végzése keretében történő

felkészítése a nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatásra” (2011. Évi CXCI. Törvény a Megváltozott Munkaképességű Személyek Ellátásairól és Egyes Törvények Módosításáról, 2011)

Mindezek mellett *a nonprofit foglalkozási rehabilitációs és munkaerőpiaci szolgáltatók nem részesülnek rendszeres, kiszámítható finanszírozásban, pedig számukra az erre a célra kifejlesztett átvezetési módszertan rendelkezésre áll* (Füzessy és mtsai, 2014). A nyílt munkaerőpiaci befogadás leginkább eredményes pénzügyi ösztönzője a 25 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók foglalkoztatási kötelezettsége vagy *rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettsége*, ami jelentősen hozzájárul az integrált foglalkoztatás előmozdításához. Ez a pénzügyi ösztönző eszköz *önmagában nem elegendő az inkluzív, az egyéni képességekre alapozott, a meglévő kompetenciákra és fejlesztési lehetőségeire alapozó foglalkoztatás előmozdítására.*

Következtetéseimet alátámasztó kutatási eredmények a kvantitatív és kvalitatív módszertani elemeket ötvöző összetett módszertani eljárásnak köszönhetőek. A Globális Jól-lét modell több éve alkalmazott, megbízható kérdőívének együttes alkalmazása a, University of Portsmouth Kutató Csoportja által kidolgozott és a saját karrier modul tartalmazó munkahelyi kérdőívvel együtt, megbízható eszköznek bizonyult a kutatási kérdések megválaszolására. Az egyéni félig strukturált interjúk tartalomelemzése és a kapcsolódó annotált szövegkorpusz segítségével történő feldolgozásával és kvantitatív elemzés korrelációs vizsgálatával *egy nemzetközi és hazai eszközök kompozíciójából egy jól használható „toolkit” jött létre.* Ezzel olyan hiánypótló kutatás valósult meg, ami az hozzájárult ahhoz, hogy tényeken alapuló ismereteink legyenek az aktív korú, mozgáskorlátozott, munkában álló személyek szubjektív munkahelyi jóllétéről, karrierjükkel kapcsolatos elégedettségeikről.

Javaslatok

A munkaerőpiaci inklúzió megvalósításához szükséges lenne az egyéni szükségleteket figyelembe vevő gyermekkori, a köznevelés alsó szintjén megvalósuló egyéni fejlesztések erősítése. *Már kisgyermekkorban az iskolás kor előtt meg kell kezdeni azokat a fejlesztéseket, amely előmozdítják a gyermek személyiségfejlődését, lehetővé teszi egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatását, és támogatja az önismeret*

kialakítását, amely nélkülözhetetlen a későbbi pályaválasztáshoz (Borsiné Horváth, 2021, 42.o).

Azokban a köznevelési intézményekben, pedagógia szakszolgálatokban és műhelyekben, valamint szakképzési centrumokban, ahol rendelkezésre állnak pályorientációs erőforrások, ott a sikeres szakmai életpályához nélkülözhetetlen *egyedi szükségletekhez igazított tanácsadást és szolgáltatásokat elérhetővé kell tenni a mozgáskorlátozott tanulók és az iskolarendszertől kieső fiatalok számára is*. Elő kell segíteni a tanulók munkaerőpiacra átvezetését szolgáló fejlesztéseket, és programok eredményeit figyelembe vevő életpálya építést támogató az iskolából a munka világába átvezető programok gyakorlati elterjesztését, szakmai együttműködéseket, protokollok kidolgozását. (Cserti-Szauer és mtsai., 2016). Ezeket a már alkalmazott és bevált jógyakorlatokat figyelembe véve kell kialakítani, mint például a Kézzenfogva Alapítvány Clearing módszere, a Salva Vita Alapítvány Munkahelyi Gyakorlat programja, a középiskolai Dobbantó Program, ehhez ki kell terjeszteni az életpálya-tanácsadó tanárok továbbképzését (Cserti-Szauer és mtsai., 2016, Perlusz, 2018).

A felsőoktatási pedagógusképzés tananyagokba és a pedagógus továbbképzései közé be kell építeni a fogyatékossgal élő tanulók életpályatervezését támogató pályorientációs és a munkaerőpiaci pályatanácsadási ismereteket.

Elsősorban az egyetemi HR szakok képzésben be kell építeni a fogyatékossgal élők inkluzív foglalkoztatási, pályatanácsadási és karriermenedzsment ismeretek oktatását. Ugyanígy a leendő vállalatvezetőkre gondolva a közgazdasági és menedzsment szakok hallgatói számára is elérhetővé kell tenni a legújabb kutatási eredményeket, és az előremutató vállalati gyakorlatokat.

A bevált jógyakorlatok és innovatív kezdeményezések figyelembevételével az állami foglalkoztatási szervezet, a szakképzési centrumok és tankerületek *együttműködésben a jelenleg egymástól függetlenül és területileg is egyenlőtlenül elérhető szolgáltatásokhoz való hozzáférést. Ez magában foglalja a munkaerőpiaci információnyújtást, pálya-, és a felnőttek újra orientáló tanácsadási, valamint foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásait* a mozgáskorlátozott tanulók és a munkaerőpiacra belépő, vagy pályamódosításban érintett aktív korú mozgáskorlátozott személyek számára.

Az egyéni életpályatanácsadási és munkadiagnosztikai eljárásokon alapuló módszerek és eljárásokat rendszerszintű alkalmazására van szükség, ami jelenleg kísérleti jelleggel, csak fiatalok számára érhető el. Ilyen lehet például a Váci Piarista Kilátó Központban alkalmazott tanácsadási tevékenység átgondolt kiterjesztése az aktív korú mozgáskorlátozott felnőttek számára, akik karrierje tudásuk elavulása, munkanélküliség, vagy fogyatékosági, egészségi állapotuk miatt megszakadt. Az elért eredményekre alapozva a szükségleteknek megfelelően ezek a szolgáltatások térjenek ki a pályaorientációs, önismereti, pszichológiai és gyógypedagógiai felmérésekre, illetve fejlesztésekre mellett a munkadiagnosztikai műszeres vizsgálatokra, valamint az eredményeket figyelembe vevő fejlesztésekre is (Nagy & Jókai, 2023). A szakpolitikai döntéshozóknak, jogalkotóknak figyelembe kell venni azokat a szakmai javaslatokat, amelyek igazolják ezeknek a módszereknek a hatékonyságát.

A hektikusan alakuló gazdasági és társadalmi változások, akár az egyre gyakoribb kényszerű karrier megszakadások és pályamódosítások miatt a pályatanácsadási rendszernek munkaerőpiaci aktivitás teljes időszakára ki kell terjednie, összekapcsolódva az egész életen át tartó tanulás rendszerével, ami felnőttkorban igénybevehető munkaerőpiaci rehabilitációs szolgáltatásokkal jelentős segítséget nyújthatna.

Törekedni arra, hogy az állami támogatást igénylő védett munkahelyekre pedig csak azok a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű emberek kerüljenek, akiknek rehabilitációja, fejlesztése és egészségi állapotának megőrzése csak védett környezetben valósítható meg. Ezeket a védett foglalkoztatókat pozitív ösztönző eszközökkel, és elsősorban nem szankciókkal, hanem pénzügyi támogatásokkal és kedvezményekkel kell érdekeltté tenni a mozgáskorlátozott munkavállalóik nyílt munkaerőpiaci felkészítésére és átvezetésére.

A piaci szervezeteket ösztönözni kell arra, hogy a megfelelő teljesítményre képes személyek számára tartsanak fenn képességeiknek megfelelő munkaköröket, ahol hozzájárulhatnak a vállalkozások gazdasági eredményességéhez a számukra is értékes munkájukkal. Ehhez a vállalkozások számára biztosítani kell azokat az információkat és jógyakorlatokat megismerését, amelyek révén eltűnhetnek mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatásával kapcsolatos félelemek, sztereotípiák, amelyek a magas foglalkoztatási költségekkel, az alacsony teljesítménnyel és munkabiztonsági kockázatokkal

kapcsolatosak. Vállalati HR szakemberek és vállalatvezetők számára tudásbővítő képzéseken és workshopokon való részvétel lehetőségét kell biztosítani, és erre ösztönözni kell őket

A rehabilitációs célú, védett munkahelyeket fenntartó vállalatoknak nagyobb figyelmet kell fordítaniuk a *mozgáskorlátozott munkavállalók szervezetén belüli karrierlehetőségeik bővítésére képzésekkel*, a meglévő kompetenciákra épülő *egyéni fejlesztésekkel és mentorálással* és külső szolgáltatók bevonásával lehet elősegíteni.

Lehetővé kell tenni a nem állami munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó nonprofit és profitorientált szervezetek számára, hogy *az állami foglalkoztatási szervezetekkel együttműködve az egyéni igényekhez illeszkedő szolgáltatásokkal, a mozgáskorlátozott személyekkel közösen, a kompetenciáiknak megfelelő munkahelyre készítsék fel őket.*

A munkaerőpiaci inklúzió akkor lehet eredményes, ha a *foglalkoztatás irányának elősorban a munkaerőpiaci integrált foglalkoztatást tekintjük, és a szegregáció felől egyre inkább a befogadó munkahelyek kerülnek előtérbe.* A nyílt munkaerőpiacon dolgozók nagyobb önállósággal rendelkeznek, és szabadabban hoznak meg döntéseket, mint a védett foglalkoztatásban dolgozók (Katona & Sándor, 2024, 78. o). Ez valószínűleg karrierdöntéseiket is érinti, hiszen kevésbé kötődnek egyetlen intézményhez, amely túlságosan óvja, védi őket, és kockázatosnak ítélt döntések vállalásától is mentesíti őket.

A munkaerőpiac szereplőinek hatalmi pozíció helyett a partneri viszony és szolgáltatói szemlélet kialakítására kell törekedniük, ahol az emberi méltóságon alapuló, az egyéni szükségletekre alapuló, a meglévő képességekre építő kompetencia fejlesztés és megerősítés (empowerment) történik, amit például a Skilly Karrier Akadémia közösségi kezdeményezése sikeresen valósít meg, hogy a mozgáskorlátozott emberek később támogatás nélkül, önerőből is megállják a helyüket a nyílt munkaerőpiacon (Gosztola, 2024).

Ábrajegyzék

1. ábra A félig strukturált interjú folyamata	11
2. ábra A karrier elégedettség, a szakmai fejlődés lehetősége és a munkahelyi életminőséggel való elégedettség foglalkoztatási formák, iskolai végzettség szerint	15

Irodalomjegyzék

Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>

Balázs-Földi, E., & Dajnoki, K. (2016). *Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában*. 3 (1), 313-318.

Baldrige, D. C., & Veiga, J. F. (2006). The Impact of Anticipated Social Consequences on Recurring Disability Accommodation Requests. *Journal of Management*, 32(1), 158–179. <https://doi.org/10.1177/0149206305277800>

Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>

Borbély-Pecze T. B. (2017). *Az életút-támogató pályaorientáció rendszere*. Wesley János Lelkészképző Főiskola. https://wesley.hu/wp-content/uploads/2021/11/Az_életút_tamogato_palyaorientacio_rendszere.pdf

Borsiné Horváth, E. (2021). Pályaorientáció az óvodában. In G. Tajtiné Lesó (Szerk.), *Pályaorientáció mint pedagógiai folyamat egy projekt szemszögéből*. Heves Megyei Pedagógiai Szakszolgálat. <https://palyavalasztas.hmpedszakszolgalat.hu/wp-content/uploads/2022/04/tanulany-web.pdf>

Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The Use of Triangulation in Qualitative Research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545–547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>

Cserti-Szauer, C., Galambos, K., & Papp, G. (2016). Pályaorientáció és életpálya-tervezés sajátos nevelési igényű fiatalok számára a hazai képzési gyakorlatban. *Iskolakultúra*, 5. <https://doi.org/10.17543/ISKKULT.2016.5.17>

Diener, E. (1984). Subjective Well-Being (SSRN Scholarly Paper ID 2162125). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2162125>

Füzessy, J., Héthelyi, A., Jásper, É., Kóródi, E., Pántya, E., Simonné Janzsó, T., Valiczko, É., Vécsey, A., & Zalabai, P. (2014). *Átvezetés módszertan*. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.

<https://www.nfszk.hu/kiadvanyok/foglalkozasi-rehabilitacio-temajaval-foglalkozo-kiadvanyok/atvezetesszolgalatas-modszertan>

Jiménez, P., Dunkl, A., & Stolz, R. (2015). *Anticipation of the Development of Job Satisfaction—Construct and Validation Results of an Indicator for Well-Being at the Workplace*. *Psychology*, 06(07), 856–866. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.67084>

Hegy-Halmos N. (2018). *Hegy-Halmos Nóra: Mi a pálya? Az iskolai pályaorientáció szerepe és gyakorlata a hazai gimnáziumokban*. ELTE Eötvös Kiadó. https://www.eltereader.hu/media/2018/05/Hegy_Halmos_Mi_a_palya_READER.pdf

Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117–125. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x>

Katona, V., & Sándor, A. (2024). *A támogatott döntéshozatal külföldi gyakorlatai egy célzott szakirodalomelemzés tükrében*. In F. Gulya & I. Hoffman (Szerk.), *A nagykorúak cselekvőképességének korlátozása Magyarországon* (o. 111-146.). ORAC Kiadó. <https://doi.org/10.21862/ncskm.9789632586151>

Keyes, C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research*, 77, 1–10. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-005-5550-3>

Kiss, V., & Tóth, F. R. (2024). *Kutatásmódszertani megjegyzések az alávetett csoportok joghoz való viszonyának megismeréséhez*. In F. Gulya & I. Hoffman (Szerk.), *A nagykorúak cselekvőképességének korlátozása Magyarországon* (o. 111-146.). ORAC Kiadó. <https://doi.org/10.21862/ncskm.9789632586151>

Komjáthy Z. (2016). A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű, mozgáskorlátozott emberek integrált foglalkoztatására – Fókuszban: Nyugat-Dunántúl tíz legnagyobb vállalata. *Gyógypedagógiai Szemle*, 2(XLIV), 109–121.

Központi Statisztikai Hivatal (2011). Népszámlálás 2011 – Országos adatok – részletes adatok. http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_teruleti_00

Központi Statisztikai Hivatal, *Gyorstájékoztatók, Foglalkoztatottság*. (2023a). Központi Statisztikai Hivatal, 2023.január 27.

<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok#/hu/document/fog2212>

Központi Statisztikai Hivatal (2011a). Népszámlálás 2011 – Módszertani megjegyzések, fogalmak. <http://www.ksh.hu/nepszamlalas/docs/modszertan.pdf>

Központi Statisztikai Hivatal (2011b). Népszámlálás 2011 – Országos adatok – részletes adatok. http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_teruleti_00

Központi Statisztikai Hivatal (2023). Adatbázis: Táblában szereplő dimenziók: Társadalmi jellemzők/ Egészségi állapot: fogyatékos, korlátozott. Letöltve: 2023. november 20.

<https://nepszamlalas2022.ksh.hu/adatbazis/#/table/WBS012/N4IgFgpgghgJiBcBtEAVAggJQMocKCiAMgQCwgC6ANCAM4CWMECyeA4nlgFpavlXUQBjAC60A9gDsmLEADNaAGyEQATtQSgA1rXFx4IALJQADiCoRxQ5bQhqkZAL72gA=> Letöltve 2023. november 20.

Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2016). Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56. <https://doi.org/10.3311/PPso.9326>

Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring Workplace Social Support for Workers with Disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>

Nagy S., & Jókai E. (2023). Munkadiagnosztikai műszeres vizsgálatok a pályaválasztásban és foglalkozási rehabilitációban. *Biztonságtudományi Szemle*, 5(3), Article 3.

Nagy Z. É. (2015). *Van-e út a munkába? A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci reintegrációjának esélyei* [PhD, Corvinus University of Budapest]. <https://doi.org/10.14267/phd.2015038>

Oblath M. (2002). A fókuszcsoporth. In: Balázs Bálint - Marián Andor - Oblath Márton - Síklaki István (2002): Bevezetés a kvalitatív kutatás módszereibe. Online tananyag a Matáv Média Intézet számára.

http://mmi.elte.hu/szabadbolcseszett/mmi.elte.hu/szabadbolcseszett/index2b6d.html?option=com_tanelem&id_tanelem=836&tip=0

Perlusz, A. (2018). Életpálya tervezés és készségei. In J. Csákvári & S. Cs.Ferenczi (Szerk.), A fiatalok lehetőségeinek kibontakoztatása: Ajánlásgyűjtemény pedagógusoknak, gyógypedagógusoknak, szociális és egészségügyi szakembereknek a kibontakozó ifjúság támogatására (o. 55-64.). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.

Reynolds, Thomas E. (2012). *Theology and Disability: Changing the Conversation*. In: Journal of Religion, Disability & Health, 16, 37.p.

Salkind, N. J., & Rasmussen, K. (Szerk.). (2007). Encyclopedia of measurement and statistics. SAGE Publications.

Sántha, K. (2017). *A trianguláció-típológiák és a MAXQDA kapcsolata a kvalitatív vizsgálatban*. Vezetéstudomány/Budapest Management Review, 48(12), 33–40.

<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2017.12.04>

Scharle, Á. (2011). *Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon*. Budapest: Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet,

http://www.budapestinstitute.eu/uploads/rehab_jelentes_110410.pdf

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 48(3), 381–410. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>

Szirmai, M. (2005). *Bevezetés a korpusznyelvészetbe: A korpusznyelvészet alkalmazása az anyanyelv és az idegen nyelv tanulásában és tanításában*. Tinta Könyvkiadó.

Szondi, R. (2018). Karriertervezés és kompetenciák vizsgálata egyetemisták körében. Metszetek, 7(4), 34–45. <https://doi.org/10.18392/metsz/2018/4/3>

Vicssek Lilla. (2006). Fókuszcsoport: Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás. Osiris.

Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Assoc.

Warr, P. B. (2016). *Happiness and mental health: A framework of vitamins in the environment and mental processes in the person*. In: J. C. Quick & C. L. Cooper (Szerk.), *Handbook of stress and health: A guide to research and practice* (o. 57–74). Wiley.

Az értekezés témájához kapcsolódó publikációk

Kovács, G. (2002). *A Rehabilitációs Alaprész működésének tapasztalatai és a 2001.évi kézponti képzési programok*. Magyar Távoktatási Alapítvány.
<https://m2.mtmt.hu/api/publication/33619095>

Kovács, G. (2012). *Javaslat a hazai támogatóeszköz-ellátási rendszer átalakításához a külföldi modellek, valamint a hazai támogatóeszköz-ellátási rendszer működéséből eredő tapasztalatok tükrében*. Mozgássérült Emberek Rehabilitációs Központja.
<https://m2.mtmt.hu/api/publication/31317731>

Kovács, G. (2020b). 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>

Kovács, G. (2020d). Vállalkozásfejlesztés hálózati együttműködésben. A SENTINEL Interreg Central Europe projekt tapasztalatai. *Máltai Tanulmányok. A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Tudományos Folyóirata*, 2020(3–4), 431–448.

Kovács, G., & Előd, Á. (2020). A Magyar Máltai Szeretetszolgálat harmadik országbeli állampolgárokat támogató munkapiaci tapasztalatai. *Máltai Tanulmányok. A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Tudományos Folyóirata*, 2020, 203–202.

Kovács, G., & Könczei, G. (2022). Ócsai András- Zsolnai László: Az ökológia világszemlélet spirituális alapjai. *EGYHÁZFÓRUM*, 37(3), 63–64.

Rékasi, N., Svastics, C., Szauer, C., Kovács, G., & Kalász, V. (2021). Career Paths: Work Opportunities for Persons with Visual Impairment. *Fogyatékoság és Társadalom* 2021(2), 35–42. <https://doi.org/10.31287/FT.en.2021.2.5>

Rékasi, N., Szauer, C., Kovács, G., & Svastics, C. (2021). Karrierutak—Fogyatékosággal élő emberek lehetséges karrierútja. In B. Szilágyi, N. Rékasi, & A. Sándor (Szerk.), *Találkozások, kapcsolódások és társadalmi innovációk*. (o. 65–66). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/32594063>

Svastics, C., Kovács, G., & Kalász, V. (2023). „Kézenfekvő volt, hogy nyelvet fogok tanítani, amit egyébként is szerettem”. Kényszerek és lehetőségek a fogyatékosággal élő emberek karrierje során. In A. Sándor, N. Rékasi, & C. Szauer (Szerk.), *Bábeli rend* (o. 116–123). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/33699254>

Konferenciaelőadások és közlemények

Kovács, G. (2019). Innovation trends in the labour market. How do we respond to the needs of people with disabilities? In N. Rékasi & A. Sándor (Szerk.), *Hatalom és Fogyatékoság* (o. 99–99). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/31328976>

Kovács, G. (2020a). *A SENTINEL Program – szociális vállalkozások a Kárpát-medencében*. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/33618265>

Kovács, G. (2020c). *Munkaerő-piaci innovációk* (A. Sándor, C. Szauer, & B. Szilágyi, Szerk.; o. 15–15). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/33618194>

Kovács, G. (2023). *A fogyatékosággal élő emberek munkaerőpiaci lehetőségei és az innovációk*. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/35181012>