



KRAICINÉ SZOKOLY MÁRIA – DUNÁS-VARGA ILDIKÓ

## Fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása: pedagógiai relevanciák a munkáltatók nézőpontjairól

<https://doi.org/10.71157/upsz.2025.11-12.03>

MŰHELY

### 1. BEVEZETÉS

A magyar gazdaság évek óta munkaerőhiánnyal küzd: a vállalkozások széles körben keresnek képzett és megbízható munkaerőt. Ezzel párhuzamosan azonban jelentős számban vannak jelen a társadalomban olyan csoportok, amelyek tartósan kívül rekedtek a munka világán. Munkához jutásukat több tényező is akadályozza – legyen szó strukturális korlátokról, negatív társadalmi attitűdökről vagy intézményi hiányosságokról.

Ide sorolhatók kiemelten az idősek, a végzettség nélküli személyek, a nemzeti és etnikai kisebbségekhez tartozók, a bevándorlók, valamint a jelen írás szempontjából releváns fogyatékossgal élő emberek. 1975-ben született meg az ENSZ Fogyatékos személyek jogairól szóló nyilatkozata (*United Nations*, 1975), majd Magyarország 2007-ben ratifikálta az ENSZ Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezményét

(*United Nations*, 2006), de napjainkban is megállapítható, hogy helyzetük hazánkban és külföldön is jelentősen hátrányos.

Az érintettek száma az Európai Unión belül nem elhanyagolható: az Európai Parlament adatai szerint mintegy 87 millió fogyatékossgal élő személy él az EU-ban, közülük pedig 28% érintett szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben (*Európai Parlament*, 2021). Magyarországon a fogyatékossgal élő emberek arányáról a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) adataiból kaphatunk információt, mely szerint a legutóbbi népszámlálás során a népesség 2,9 %-a vallotta magát fogyatékos személynek,<sup>1</sup> szemben a WHO adataival, melyek szerint világszerte megközelítőleg 1,3 milliárd ember, azaz a globális népesség mintegy 16%-a él valamilyen jelentős fogyatékossgal (*WHO*, 2023).

A 2021–2030-as időszakra vonatkozó uniós Fogyatékossgügyi Stratégia megerősíti és kiemelten kezeli az alapvető jogok védelmét, a fogyatékossgal élő személyek jogainak érvényesítését, valamint az egyenlő

<sup>1</sup> Az önbevallásos és regisztrált felmérések adatai érzékeny adatok esetében sokszor kevesebb válaszadót jelentenek (*UNHCR*, 2022).

hozzáférés és társadalmi részvétel biztosítását (*Európai Bizottság, 2021*).

A fogyatékossgal élő személyek társadalmi megítélése befolyást gyakorol minden szintérré, a mindennapi interakcióktól kezdve az oktatási rendszeren át a munkaerőpiaci lehetőségekre (*Babik és Gardner, 2021; Barnes és Mercer, 2010; Murphy és Thomas, 2024*).

A munkaerőpiaci hátrányok mögött részben a társadalomban és a munkáltatók körében évtizedek óta fennálló előítéleteken nyugvó negatív attitűdök állnak (*Balázs-Földi, 2018; Schwitter, Chatzitheochari és Liebe, 2025*).

Nemzetközi kutatások rámutattak, hogy a foglalkoztatási akadályok három fő kategóriába sorolhatók: szervezeti akadályok, attitűdbeli akadályok (sztereotípiák és előítéletek), valamint környezeti akadályok (*Vornholt és mtsai., 2018*).

Mindezek a foglalkoztatási korlátok olyan időszakban jelentkeznek, amikor maga a munka világa is alapvető paradigmaváltáson megy keresztül, amelyet változékonyság, bizonytalanság, összetettség és többértelműség (VUCA)<sup>2</sup> jellemez. A globális folyamatok, a technikai innovációk és a társadalmi transzformációk együttes hatására kialakult átalakulást tovább mélyítette a koronavírus-járvány, valamint a mesterséges intelligencia, az automatizáció és a digitális technológiák gyorsuló elterjedése (*World Economic Forum, 2025*).

Ez a paradigmaváltás a munkahelyi kompetenciák újraértékelését eredményezte: míg az ismétlődő, algoritmusokkal helyettesíthető feladatkörök háttérbe szorulnak, addig az innovatív gondolkodást, emberi kreativitást és komplex stratégiai tervezést igénylő pozíciók jelentősége megnövekedett. A technológiai befogadóképesség és a digitális kompetenciák alapvető követelménnyé váltak (*Manyika és Sneider, 2018*).

Párhuzamosan új foglalkoztatási modellek terjedtek el: a projektcentrikus munkavállalás, a távoli és hibrid munkavégzési formák, valamint az online platformok megváltoztatták a hagyományos munkaszervezést (*World Economic Forum, 2020*).

A munkaerőpiac egyre inkább elvárja a specializált szak tudás mellett a puha készségeket – így a hatékony kommunikációt, az analitikus gondolkodást, a komplex problémamegoldási képességet és a változó körülményekhez való gyors adaptációt. A Világgazdasági

míg az ismétlődő,  
algoritmusokkal helyettesíthető feladatkörök háttérbe szorulnak, addig az innovatív gondolkodást, emberi kreativitást és komplex stratégiai tervezést igénylő pozíciók jelentősége megnövekedett

Fórum 2025-ös „Future of Jobs Report” tanulmánya szerint 2030-ig a mesterséges intelligenciával és nagyvolumenű adatelemzéssel kapcsolatos szakértelem iránti igény tartósan erős marad, miközben az élethosszig való tanulási hajlandóság és a kooperációs képességek stratégiai fontosságúvá válnak (*World Economic Forum, 2025*).

<sup>2</sup> A VUCA mozaikszó az angol Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity kifejezések rövidítése. Eredetileg katonai terminológiából származik, majd a vezetéstudományban és az üzleti világban terjedt el (*Bennett és Lemoine, 2014*).

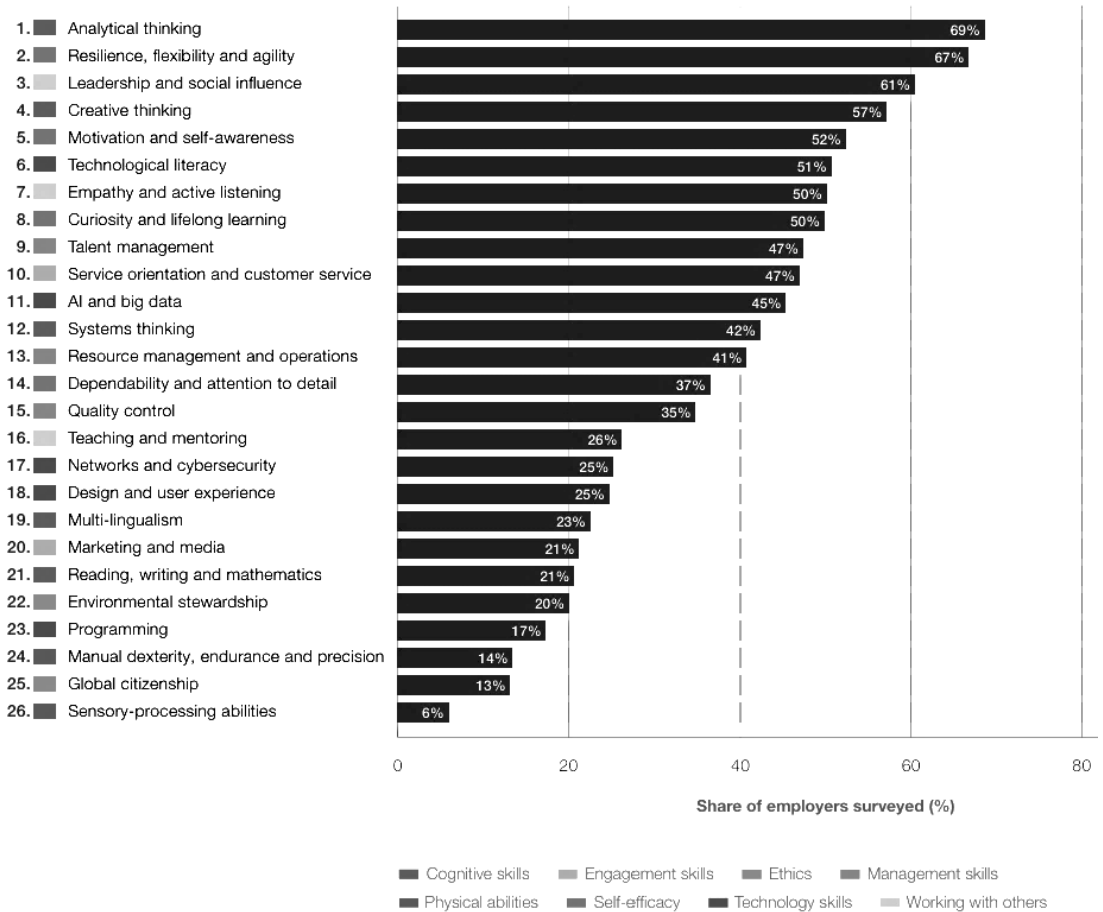
## 1. ÁBRA

2025-ben kulcskészségnek tekintett kompetenciák a munkaerőpiacon

FIGURE 3.3

## Core skills in 2025

Share of employers who consider the stated skills to be core skills for their workforce.



Source

World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2024.

Note

The Future of Jobs Survey uses the World Economic Forum's Global Skills

FORRÁS: World Economic Forum – „Future of Jobs Report 2025”; 35. o.

Továbbá erőteljes kihívást jelent a fenntarthatósági célkitűzések megvalósításához

kapcsolódó – jellemzően átmeneti – időszak, és ez újfajta szakmai kompetenciák és

cselekvési stratégiák kidolgozását teszi szükségessé. A környezeti és technológiai paradigmaváltás kettős terhe – az ökológiai átmenet és a digitalizáció párhuzamos végrehajtása – korábban nem tapasztalt készségigényeket teremt.

Az Európai Szakképzésfejlesztési Központ „Skills in transition: The way to 2035” című előrejelzése (*Cedefop*, 2023) alapján a kontinens számára szakképzettségi megújulás elengedhetetlen lesz a következő évtizedben.

A természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai (STEM) területeken való jártasság, a digitális kompetenciák magas szintű birtoklása, valamint a környezetbarát gazdasági modellekkel kapcsolatos szakértelem stratégiai jelentőségűvé válik. Ezzel egyidejűleg a munkaköri pozíciók követelményei és technikai elvárásai folyamatosan emelkednek, ami minden szektorban magasabb standardokat eredményez. Ezek a munkaerőpiaci átalakulások különösen érintik a fogyatékossgal élő munkavállalókat, akiknek egyszerre kell szembenéznük az előítéletekkel és az új kompetencia-elvárásokkal. Miközben a soft skillek felértékelődése elvileg új lehetőségeket nyithat számukra, a digitális szakadék és a növekvő technológiai követelmények újabb akadályokat is jelenthetnek.

Ebben a kontextusban különösen fontos megismerni, hogy milyen tényezők befolyásolják a fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci inklúzióját. Ehhez kapcsolódva kérdés, hogyan lehet a változó munkáltatói elvárásokhoz igazodva felkészíteni a tanulókat.

## 2. INKLUZÍV FOGLALKOZTATÁS

A fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci integrációja túlmutat a társadalmi felelősségvállaláson: gazdasági racionalitást is képvisel. Empirikus vizsgálatok sora igazolja, hogy a sokszínűség alapú foglalkoztatási politika mérhető üzleti eredményekkel jár együtt, ideértve a munkavállalói elkötelezettség erősítését és a produktivitás növekedését (*Lysaght, Ouellette-Kuntz és Lin*, 2012; *Krisi, Eckhaus és Nagar*, 2022).

A heterogén összetételű munkavállalói gárda és a szervezeti hatékonyság közötti pozitív összefüggés bizonyított (*Dwertmann, Goštautaitė, Kazlauskaitė és Bučiūnienė*, 2023).

Elemzések szerint az alacsony és közepes fejlettségű államokban a fogyatékossgal élő személyek alulfoglalkoztatottsága a bruttó nemzeti termék akár 7%-ának megfelelő gazdasági veszteséget generálhat, amely a kihasználatlan humán potenciál, az elmaradó adóbevételek és a megnövekedett szociális támogatások összegzett hatásából adódik (*UNICEF és GDS Secretariat*, 2025). Mindez hazánkban is jelentős makrogazdasági költségekkel és fokozódó szociálpolitikai terhekkel jár (*Krekó és Scharle*, 2020; *GVI*, 2022).

Vállalati szinten a befogadó foglalkoztatás kézzelfogható előnyöket nyújt, mivel a sokszínűség innovációs impulzusként működik: a változatos nézőpontok és eltérő gondolkodásmódok színesítik a szervezet tudásbázisát (*Castelnuovo*, 2022; *Dwertmann és mtsai.*, 2023).

egyszerre kell szembenéznük az előítéletekkel és az új kompetencia-elvárásokkal

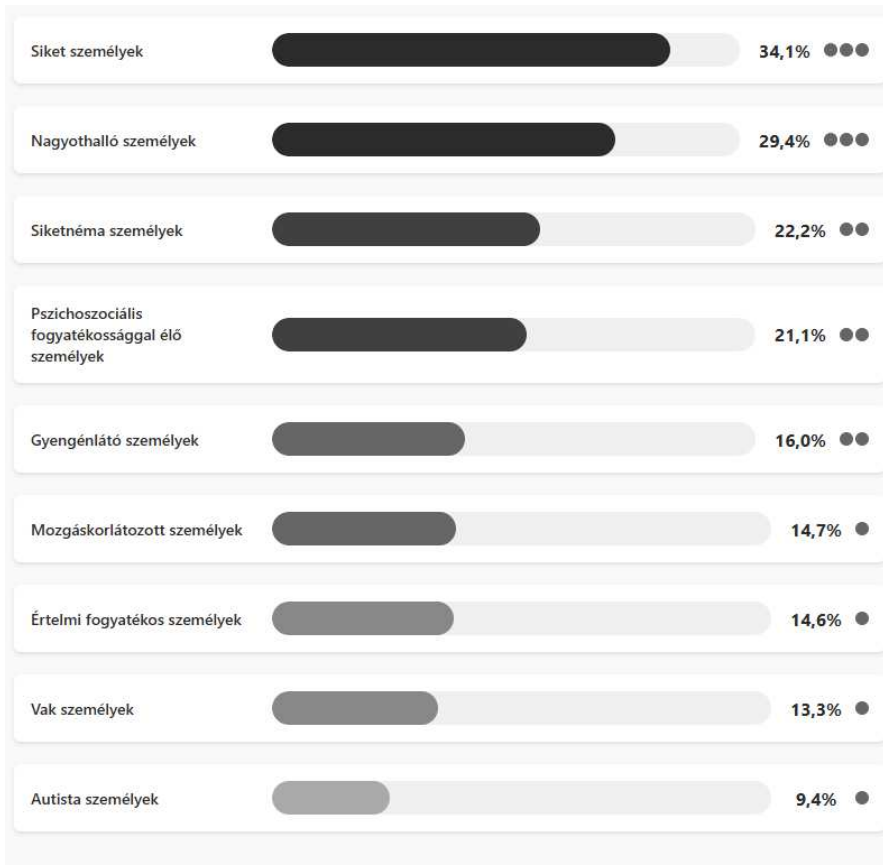
## 2. 1. A fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatási trendje Magyarországon

Magyarország a foglalkoztatási szakadék tekintetében a legrosszabbul teljesítő országok

között van, vagyis a fogyatékosággal élő és nem élő személyek foglalkoztatási rátája közötti különbség egyike a legnagyobbaknak (Eurostat, 2021).

### 1. ÁBRA

A fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatási rátája a 2022-es népszámlálási adatok alapján



FORRÁS: saját szerkesztés KSH (2022) alapján

A fogyatékosággal élő személyek gyakran tapasztalnak hátrányos

megkülönböztetést: a 2016-os mikrocenzus adatai szerint a foglalkoztatás (8,4%), a

közlekedés (7,5%) és az egészségügyi ellátás (7,2%) területén (KSH, 2018).

A legutóbbi, 2022-es népszámlálási statisztikák (2. ábra) jelentős eltéréseket tárnak fel a különböző fogyatékos csoportok munkaerőpiaci részvételében (KSH, 2022). A relatíve legkedvezőbb helyzetet a hallássérült emberek csoportjai mutatják: a siket személyek esetében 34,1%-os, a nagyothalló egyének körében 29,4%-os

foglalkoztatottsági mutatókat regisztráltak. Ezzel szemben rendkívül alacsony aktivitási szintet jeleznek a mozgáskorlátozott

személyeknél (14,7%), értelmi fogyatékos-sággal élő személyeknél (14,6%), a vak emberek (13,3%), valamint az autista személyek körében (mindössze 9,4%). A regionális különbségek is jelentősek: míg Budapesten a foglalkoztatási arány 46,0%-kal a legmagasabb, addig az Észak-Alföld régióban és azon belül is a legrosszabb adatot mutató Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében mindössze 29,8% (KSH, 2022).

Mindeközben a fogyatékos-sággal nem érintett népesség körében a foglalkoztatási ráta 74% volt a népszámlálás idején.

## 2. 2. A foglalkoztatók munkáltatói attitűdjei

Az okok között kiemelendő a munkáltatók ellentmondásos hozzáállása. Sok vállalatvezető elméleti szinten támogatja a fogyatékos-sággal élő személyek alkalmazását, a valóságban azonban különféle félelmek és tévhitiek akadályozzák őket a konkrét lépések megtételében (Burke és mtsai., 2013).

Az attitűdök alakulásában az oktatási tapasztalatok is fontos szerepet játszanak.

A magyar tanulók körében általánosan alacsony a fogyatékos-sággal kapcsolatos befogadó attitűd, ami komplex társadalmi jelenségre utal: „A magyar emberek a mássághoz, a 'normálistól' való eltéréshez általában negatívan, előítéletesen viszonyulnak” (Pongrácz, 2017, 161. o.). A sztereotípiák és előítéletek tehát jelentős szerepet játszanak a foglalkoztatási döntésekben. Kutatások a

közvetlen, személyes tapasztalat pozitív hatását igazolták: azok a vezetők, akik személyesen ismernek fogyatékos-sággal élő személyeket, nyitottabbak

voltak az érintettek foglalkoztatására (Balázs-Földi, 2018; Kreshmer és Marakas, 2024).

## 3. A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK OKTATÁSHOZ, KÉPZÉSHEZ VALÓ HOZZÁFÉRÉSE

A köznevelésben tapasztalható szegregáció és az SNI tanulók arányának területi és intézménytípus szerinti eltérései jelentős háttal vannak a fogyatékos-sággal élő tanulók későbbi oktatási és munkaerőpiaci esélyeire (Dunás-Varga és Kraiciné, 2022). A hátrányos helyzet és a sajátos nevelési igény nem mindig jár együtt, de a statisztikai adatok szerint gyakran együttesen jelentkeznek, különösen bizonyos megyékben és iskolatípusokban. A szakképzési rendszer strukturális átalakulása (pl. technikumok, szakképző iskolák megjelenése) kihívásokat jelent az SNI tanulók számára is, mivel a duális képzéshez való hozzáférés, a tantervi adaptációk hiánya és a támogató szolgáltatások korlátozott elérhetősége fokozza a lemorzsolódás

veszélyét, és hosszú távon rontja a munkaerőpiaci integráció esélyeit (Berényi, Lénárd és Szekeres, 2024). A pályaaorientációs szolgáltatások hiánya tovább nehezíti az inkluzív oktatás, képzés megvalósulását (Dunás-Varga és Kraiciné, 2022).

A pedagógusok befogadó neveléshez való hozzáállása vegyes képet mutat, jelentős eltérések figyelhetők meg a különböző fogyatékoságokkal kapcsolatban. Fischer (2009) szerint a pedagógusok körében különösen a középsúlyosan és súlyosan értelmi fogyatékos tanulókkal szemben van jelen az elutasítás. Szabó (2016) ezzel szemben azt találta, hogy az autista és egyéb pszichés fejlődési zavart mutató tanulókat<sup>3</sup> tartják a pedagógusok a legkevésbé eredményesen oktathatóknak. Tehát értelmi, tanulási, figyelmi és viselkedési jellemzők határozzák meg a pedagógusok vélekedését a lehetséges tanítási nehézségekről, empirikus tapasztalattól függetlenül.

A nemzetközi tapasztalatok rámutatnak, hogy az iskolai befogadás, a kompetens és támogató tanári magatartás, valamint a fiatalok társas képességeit és az önhatékonyagukat fejlesztő pedagógiai gyakorlatok javítják az SNI tanulók későbbi életkilátásait, munkaerőpiaci érvényesülését és társadalmi beilleszkedését (Bertills, Granlund és Augustine, 2021; Kazmi, Sajid, Sabir, Ahmed és Usman, 2023). Garrote és munkatársai (2021) ugyanakkor rámutatnak, hogy a tanári attitűdök önmagukban nem elegendők, akkor fejtenek ki hatást, ha

következetes, inkluzív pedagógiai gyakorlatban is realizálódnak. Az *European Agency for Special Needs and Inclusive Education*<sup>4</sup> (2015) jelentése szerint nemcsak a tanulók reális énképére és szociális készségeire gyakorol fejlesztő hatást a valódi befogadás, hanem hozzájárul ahhoz is, hogy későbbi munkaerőpiaci és közösségi szerepeikben aktívabban és eredményesebben vegyenek részt.

Stepaniuk (2019) kelet-európai országokra kiterjedő szakirodalmi áttekintése szerint a tanárok többsége nem érti, vagy nem értelmezi jól az inklúzió és az integráció fogalmát. A vizsgálatokban részt vevő tanárok leginkább a mozgáskorlátozott és enyhén értelmi fogyatékos tanulók felé voltak nyitottak, míg érzelmi, visel-

kedési és/vagy értelmi területeket érintő fogyatékosággal élő tanulókkal szemben elutasítóbb attitűdöt mutat-

tak. A továbbképzések hiánya és az iskola felszereltségével kapcsolatos aggályok is hozzájárulnak az elutasító attitűdökhöz.

A fogyatékosággal élő személyek felnőttkori tanulásának területén is hasonló a helyzet. A felsőoktatásban a fogyatékosággal élő hallgatók aránya 1% alatti, annak ellenére, hogy a felvételi rendszer többletpontokkal támogatja őket. A fogyatékosággal élő hallgatók többségére egyéb pszichés fejlődési zavar és mozgáskorlátozottság jellemző. A statisztikai adatok alapján feltételezhető, hogy az érintett hallgatók valószínűleg száma magasabb, mivel sokan nem teszik

a tanulók reális énképére és szociális készségeire gyakorol hatást

<sup>3</sup> A 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 96. §. (9) (b) pontja szerint az egyéb pszichés fejlődési zavar körébe tartozik a súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavar.

<sup>4</sup> Európai Sajátos Nevelési Igényű Tanulókért és Befogadó Oktatásért Ügynökség

nyílttá fogyatékoságukat. A felsőoktatási intézmények szolgáltatásai eltérő színvonalúak, és gyakran csak az alapvető igények kielégítésére korlátozódnak. A tanárok és a diákok közötti kapcsolat minősége, valamint az, hogy a hallgató korábban kapott-e megfelelő támogatást, nagy mértékben meghatározza, hogy sikeresen befejezi-e tanulmányait, vagy lemorzsolódik (Dunás-Varga és Kracsiné, 2022).

Ebben a problémakörben a támogató törvényi háttérrel túl elengedhetetlen az andragógiai szemléleten alapuló, egyénre szabott, partneri kapcsolatra építő oktatási-képzési kultúra megteremtése. Magyar kutatási eredmény szerint a felnőttképzésben részt vevő intézmények elutasító magatartása erősebb akadályozó tényezőként jelent meg, mint a jogszabály által meghatározott tárgyi és egyéb eszközök hiánya (Hangya, 2019).

## 4. KUTATÁSI EREDMÉNYEK

### 4.1. A kutatás bemutatása

Az ELTE PPK NDI keretében végzett kevert módszerű kutatás elsődlegesen kérdőíves módszerrel valósult meg, amelyet nyolc félig strukturált interjú egészített ki. A kérdőíves kutatás keretében 115 kis- és középvállalkozás kérdőíves megkérdezésére került sor 2024. május és szeptember között. A mintavételi keret 3299 szervezetet tartalmazott, amelyből spontán hólabda-hatás révén 3,5%-os válaszadási arány alakult ki. A kérdőív az ELTE PPK Qualtrics felületén keresztül került kiküldésre. Az interjúalanyok

önkéntesen jelentkezése a kérdőív végén megfogalmazott felkérés alapján történt, amelyet az írásbeli és szóbeli beleegyezést követően az ELTE Teams rendszerében rögzítettünk (kutatási engedélyszám: 2024/180-2).

A kutatásban öt fő kutatási kérdésre kerestük a választ, melyek közül jelen tanulmányban részletesebben az 1., 4., 5. kérdéshez kapcsolódó eredményekkel foglalkozunk:

1. *KKV-k esetében milyen foglalkoztatással kapcsolatos tényezők befolyásolják a fogyatékosággal élő csoportok nyílt munkaerőpiaci alkalmazását?*
2. *A vizsgált KKV-k mely szektorokban alkalmaznak vagy alkalmaznának fogyatékosággal élő személyeket? Milyen pozícióban és munkaformában?*
3. *Mi jellemző a vizsgált KKV-k emberi erőforrás menedzsment gyakorlatára?*
4. *Milyen foglalkoztatási ösztönzők működnek a nyílt munkaerőpiacon működő KKV-k vonatkozásában, és milyen további ösztönzőkre lenne szükség?*
5. *Milyen készségelvárások és kompetenciafejlesztési szempontok jellemzik a fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatását a vizsgált KKV-knál?*

### 4.2. A kérdőív főbb eredményei: Munkáltatói nézőpontok

A kutatás során a következő kérdést tettük fel: „Dolgozna-e Ön munkatársként, beosztottként vagy felettesként fogyatékosággal élő személyekkel?” Az 1. táblázatban látható válaszok egyértelműen mutatják a

hierarchikus előítéletek jelenlétét, ami összhangban van *Dixon, Smith és Touchet* (2018) észlelési szakadék koncepciójával, amely szerint jelentős eltérés van a

fogyatékosággal élő személyek valós képességei és a munkáltatók elképzelései között.

## 1. TÁBLÁZAT

Munkakapcsolati hajlandóság fogyatékosági típusonként

Fogyatékoság jellege	Közvetlen munkatárs (%)	Beosztott (%)	Felettes (%)
Beszéd fogyatékoság	44,4	29,8	14,3
Hallássérülés	47,1	30,1	13,7
Mozgáskorlátozottság	43,8	32,5	12,5
Látássérülés	46,4	34,1	8,9
Pszichoszociális fogyatékoság	38,1	31,8	8,3
Autizmus	49,2	38,6	6,3
Értelmi fogyatékoság	53,0	39,8	3,0

FORRÁS: saját szerkesztés

A pedagógiai relevancia szempontjából fontos, hogy a megjelenő fogyatékosági csoportok esetében alacsony a beosztottként, de ennél jóval alacsonyabb a felettesként való együtt dolgozás szándékának pontszáma. Ez a különbség az oktatási rendszer kihívásaira is utal: kérdés, hogy hogyan készítjük fel a fogyatékosággal élő fiatalokat olyan kompetenciák elsajátítására, amelyek növelhetik munkaerőpiaci elfogadottságukat.

### 4. 3. Motivációk és akadályok a foglalkoztatásban

A kutatás során megkérdeztük a munkáltatókat, hogy mi motiválja őket a foglalkoztatásban, illetve mi tartja vissza őket. A motivációra (foglalkoztatók) és az akadályokra

(nem foglalkoztatók) vonatkozó válaszokat három-három csoportba osztottuk.

#### Motivációk:

- Értékalapú motivációk** (átlag: 39,8%): befogadó munkatársak, megfelelő munkakörnyezet, CSR és vállalati értékek;
- Gazdasági motivációk** (átlag: 28,7%): rehabilitációs hozzájárulás elkerülése, szociális hozzájárulási adókedvezmény érvényesítése, munkaerőhiány;
- Tapasztalat alapú motivációk** (átlag: 23,6%): megfelelő képzettség, jó munkatapasztalat, hosszútávú teljesítmény, személyes tapasztalat;

### Akadályok:

1. **Munkaerőpiaci akadályok** (átlag: 18,8%): nem jelentkeznek fogyatékos személyek, tapasztalat hiánya, képzettség hiánya;
2. **Szervezeti akadályok** (átlag: 9,9%): nem akadálymentes munkakörnyezet, anyagilag nem éri meg, a vezetés nem támogatja;
3. **Percepció akadályok** (átlag: 3,1%): alacsony teljesítmény vélelmezése, beilleszkedési félelmek, rossz tapasztalat.

Az akadályok jelentős része az információhiányhoz kapcsolódik (46,1% az összes kitöltő körében), amely a jogszabályi és módszertani ismeretek hiányából fakad. Míg az 1–3. pontok több tényezőtől átlagolt kategóriák, addig az információhiány egy olyan önálló és kiemelkedő tényező, amely a többi akadályt is felerősíti. A kutatás következtetése, hogy a magyar KKV-knál a Képesség (tudás/tapasztalat) az elsődleges láncszem. Ha az információhiány fennáll, a Motivációhoz tartozó elemek sem tudnak valódi viselkedésváltozást (foglalkoztatást) elérni, csak „minimális megfelelést”.

#### 4. 4. Munkáltatói percepciók

A kutatás során a következő kérdést tettük fel: „Milyen munkakörökben tudná elképzelni a különböző fogyatékosági típusú személyek foglalkoztatását?” A válaszok egyértelműen mutatják a munkáltatói sztereotípiák jelenlétét, az alkalmasság mércéjén keresztül:

- **Tanulási zavar:** 76,6%, kizárólag szakképzettséget nem igénylő munkakörben;
- **Értelmi fogyatékoság:** 86,4%, kizárólag szakképzettséget nem igénylő munkakörben;
- **Mozgáskorlátozottság:** 49,1%, irodai és szolgáltatási munkakörben;
- **Látássérülés:** 49,6%, irodai és szolgáltatási munkakörben;
- **Autizmus:** 37,4%, felsőfokú pozícióban vs. 48,7% csak szakképzetlen munkakörben;
- **Beszéd fogyatékoság:** 61,3%, ipari és szakképzetlen munkakörben;
- **Pszichoszociális fogyatékoság:** 65,2%, ipari és szakképzetlen munkakörben;

A kutatás megerősítette a korábbi tapasztalatok attitűdformáló erejének jelentőségét. Az esélyhányados (Odds Ratio, OR) értéke 5,491, ami azt jelenti, hogy azok a szervezetek, amelyek korábban már foglalkoztattak fogyatékos személyeket, több mint ötször nagyobb valószínűséggel vállalják újra a foglalkoztatást. A személyes ismeretség szintén jelentős (OR = 2,354). A családi érintettség hatása sem elhanyagolható: a családi érintettséget jelző válaszadók 23,5%-a pozitívabb attitűdöket képvisel a foglalkoztatással kapcsolatban.

#### 4. 5. A munkáltatók megközelítései az interjúkon keresztül

A nyolc interjú elsődleges célja az volt, hogy megértsük a munkáltatói motivációkat, félelmeket és elvárásokat.

A Mayring-féle kvalitatív tartalomelemzés módszerével feldolgozott interjúkat három fő tématerület mentén mutatjuk be,

ezek: a foglalkoztatást akadályozó tényezők; a KKV-k emberierőforrás-menedzsment funkcióinak preferenciái; valamint a foglalkoztatási ösztönzők és az elvárt készségek és a képzés-fejlesztés, munkahelyi tanulás azonosítható elemei.

Az interjúk elemzése alapján a munkáltatói attitűd komplex jelenségként értelmezhető, amelyet személyes tapasztalatok és társadalmi tényezők együttesen formálnak. A kutatás hat fő akadályozó tényezőt azonosított: (1) sztereotípiák és előítéletek, (2) munkatársi attitűdök és felkészületlenség, (3) egyéni speciális szükségletek és önbizalom hiánya, (4) információs hiányosságok, (5) fizikai akadálymentesítés hiánya, valamint (6) a rehabilitációs hozzájárulás kettős hatása.

A sztereotípiák és előítéletek (1) kategóriájában a kompetenciák értékelésével kapcsolatos általánosítások, a fokozott óvatosság és az akadályok megítélésének pontatlanságai jelentek meg. Az A7 interjúalany ezt ismerethiánnyal magyarázta: „[...] nem azért, mert rosszindulatú, hanem azért, mert nincs ismerete róla”. A8 építőipari szakember a társadalmi interakciók területén tapasztalható bizonytalanságot emelte ki: „Egyszerűen nem tudnak az egészséges emberek [...] mit kezdeni velük.”

Ez a jelenség kapcsolódik az információhiány és a közvetítő szervezetek korlátozott szerepe (2) témához. Az épített környezeti (fizikai) és infokommunikációs akadálymentesítés vagy egyetemes tervezés hiánya és a gazdasági ösztönzők korlátai (3) további strukturális kihívásokat jelentenek a munkáltatók számára.

A *Sztereotípiák és előítéletek* témaköre az A1 és A3 interjúalanyok érzékletes mondatain keresztül válnak kézzelfoghatóvá:

„Nyilván az első az, hogy nem tud hatékonyan munkát végezni, vagy nem olyan hatékonyan tud munkát végezni, mint [egy] nem fogyatékos ember.” [...] "A másik, tehát az esetleges beilleszkedési probléma kérdés, mert ugye a munkahelyi környezetben, csapatban nehezebben illeszkedik be egy fogyatékkal élő ember.” (A1)

„Most, hogyha erre a konkrét példára gondolok, amikor nálunk dolgozott ilyen személy, ott igen, ott teljesen kijött ez, hogy az átlagembernek az a meggyőződése, hogy ők alkalmatlanok alapvetően arra, amit csinálnak, és hogy kb. ilyen száralomból végeztek csak vele ilyen dolgokat...” (A3)

Az A1, A4 és A7 interjúalanyok válaszai alapján látható, hogy a KKV-k rugalmassága lehetővé tenné a személyre szabott munkahelyi adaptációt, azonban a korlátozott erőforrások és szakértelem gátolja ennek

megvalósítását. A1 explicit módon utalt arra, hogy a belső kapacitás hiánya miatt van szükség külső, szakértő közreműködésre, A4 a HR-szakembereket is érintő szakértelemhiányra

világított rá, A7 pedig a tudáshiányból fakadó félelem és elzárkózás mechanizmusát írja le, ami gátolja a foglalkoztatást:

„nem azért, mert rosszindulatú, hanem azért, mert nincs ismerete róla”

„Nekünk alapvetően két dolog van, az egyik az, hogy szükség lenne arra a közvetítő szervezetre, aki valóban tényleg hatékonyan tud a mi igényünknek megfelelő munkaerőt közvetíteni. Mert az, hogy mi utánajárunk és vadászunk ilyen emberekre, arra nincs erő és energia.” (A1)

„A HR-esek 90%-ának nincs tapasztalata, és nem is oktatják [...] Tehát hogy én szerintem ez már egy olyan vonal lehetne, hogy a HR-eseket, akik ott vannak... odahívni a HR-eseket, hogy gyerekek, figyelj, itt vagyunk, stb., vagy szervezni konferenciát, HR-eseknek, mert ők tudják vinni ezt tovább.” (A2)

„Szerintem ez egy olyan téma lehet egy foglalkoztatónak, amitől, ha lehet, távol marad, de nem azért, mert rosszindulatú, hanem azért, mert nincs ismerete róla... és miután nem tud róla semmit, sem mélységében valószínűleg sem sehogy, ezért talán azt gondolom, hogy automatikusan első körben nem azt mondom, hogy elzárkózik előle, de biztos, hogy egy lépést tart.” (A7)

Az ágazati sajátosságok meghatározó szerepet játszanak a foglalkoztatási lehetőségek alakulásában. Az A7 (szolgáltatási szektor) és A8 (építőipar) interjúalanyok eltérő szektorális tapasztalatai illusztrálják ezeket a különbségeket. Az A7 interjúalany vállalatánál a munkakörök komplexitása és a gyakori helyváltoztatás követelménye jelent kihívást, míg az A8 résztvevő konkrét foglalkoztatási alternatívákat tudott azonosítani az építőipari szektoron belül. Ezek az ágazati

jellegzetességek összhangban állnak a kvantitatív kutatási eredményekkel, amelyek a fogyatékkal élő személyek munkakör-specifikus elhelyezkedési mintázatait mutatják.

A sikeres munkahelyi integráció feltételei között az interjúalanyok az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását, a munkahelyi közösségbe való befogadást és a teljesítmény objektív megítélését említették. A foglalkoztatás növelését támogató intézkedések terén a kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás mellett hosszabb távú, kiszámítható támogatási formák, akadálymentesítési beruházások, valamint strukturált információszolgáltatás iránti igény fogalmazódott meg. Az interjúkban megjelent a digitális kompetenciák jelentőségének növekedése is, amelyet a távmunkalehetőségek bővülése erősít.

*Nagtegaal, de Boer, van Berkel, Derks és Tummers (2023)* COM-B modelljének alkalmazásával az interjúk eredményei azt mutatják, hogy a munkáltatói fogadókészség fejlesztéséhez a Képesség (Capability), Lehetőség (Opportunity) és Motiváció (Motivation) komponensek párhuzamos erősítése szükséges. Az interjúalanyok kiemelt jelentőséget tulajdonítottak az információs támogatásnak (képesség), a megfelelő közvetítő szervezetek működésének és a munkakörnyezeti feltételek biztosításának (lehetőség), valamint a hosszú távú, kiszámítható pénzügyi ösztönzőknek (motiváció).

A kutatás eredményei további fontos, pedagógiai relevanciájú következtetéseket vonnak maguk után:

az interjúkban megjelent a digitális kompetenciák jelentőségének növekedése

### 1. A soft skillek prioritása

A munkáltatók válasza szerint a „puha készségek” (kommunikáció, időmenedzsment, konfliktuskezelés) fontosabbak, mint a szakmai kompetenciák.

### 2. Munkaerőpiaci orientáció az oktatásban

A munkáltatók kritikái alapján az oktatási rendszernek gyakorlatiasabbnak, a munkaerőpiaci igényekhez jobban illeszkedőnek kell lennie.

### 4. 6. Információhiány mint általános jelenség

A kutatás egyik eredménye, hogy miközben léteznek támogató szolgáltatások (mentorok, tanácsadók, kormányzati portálok), a munkáltatók 46,1%-a információhiány miatt nem foglalkoztat fogyatékossgal élő személyeket.

A probléma nem feltétlenül a szolgáltatások hiánya, hanem azok gyenge ismertsége és elérhetősége. A munkáltatók gyakran nem tudnak a létező támogatási lehetőségekről, ami strukturális kommunikációs problémákat jelez.

## 2. TÁBLÁZAT

Az összes megkérdezett szervezet (N = 115) támogatási igényei (többszörös választás)

Támogatási terület	Konkrét igény	Arány
<b>Információs támogatás</b>	Alapvető tájékoztatás	36,5%
<b>Szemléletformálás</b>	Vezetői szemléletformálás	24,3%
	Munkatársak szemléletformálása	27,0%
<b>HR támogatás</b>	Általános HR támogatás	30,4%
	Toborzási segítség	28,7%
	Beillesztési támogatás	25,2%

FORRÁS: saját szerkesztés

A négy azonosított munkáltatói típus (Proaktív foglalkoztatók, Pragmatikus alkalmazkodók, Óvatos szemlélők, Passzív elutasítók) nem csupán foglalkoztatási gyakorlatokat tükröz, hanem a fogyatékossgal élő személyek iránti társadalmi attitűdök kontinuumának jellemző pontjait is megjeleníti.

A korábbi vagy jelenlegi foglalkoztatási tapasztalat meghatározó szerepe (OR = 5,491) arra utal, hogy a munkáltatói

attitűdök jelentős mértékben a közvetlen személyes tapasztalatokon alapulnak.

Burke és mtsai. (2013) szintén hangsúlyozzák, hogy azok a munkáltatók, akik már foglalkoztattak fogyatékossgal élő személyeket, általában pozitívabb attitűdökkel rendelkeznek, ami azt sugallja, hogy a félelmek nagy része alaptalan. Fraser, Ajzen, Johnson, Hebert és Chan (2011) szerint a munkáltatók foglalkoztatási szándéka függ az adott fogyatékossgai csoportról való

tudásuktól és korábbi tapasztalataiktól. Mindez pedagógiai vonatkozásokat is magában rejt:

- A gyógypedagógia számára fontos tanulság, hogy a tanulók későbbi foglalkozásra való felkészítésének az egyik legfontosabb összetevője a gyakorlati tapasztalatszerzés (külső munkahelyi gyakorlat, kapcsolatok kialakítása), amelyre nagyobb figyelmet kell fordítani.
- A gyógypedagógia elméletének és gyakorlatának ide vonatkozó részeit integrálni szükséges a pedagógusképzésbe és a HR-szakmai képzésbe. A pedagógusképzésben és továbbképzésben kulcsfontosságú a közvetlen tapasztalatok beépítése (pl. általános és középiskolai integrált osztályok működésének, inkluzív programoknak a megismerése).
- A puha készségek (soft skillek) fejlesztésére nagyobb hangsúlyt kell fektetni, mert a munkaadók fontosabbnak tartják azokat, mint a szakmai tudásra történő felkészítést.

A fogyatékossgal élő gyermekek, fiatalok és felnőttek oktatásának és képzésének a pedagógia és a gyógypedagógia, valamint az andragógia tudományának inkluzív szemléletű eredményein kellene alapulnia, mégis az tapasztalható, hogy a köznevelés, a szak-  
 kulcsfontosságú a közvetlen tapasztalatok beépítése

munkaerőpiac területén a szakemberek gondolkodásában inkább a kevéssé befogadó társadalmi attitűd tükröződik. Az oktatás és képzés területén érvényesülő szemlélet nem kizárólag a pedagógiai szakemberek

képzésén múlik, hanem mélyen a magyar társadalom kirekesztő értékválasztásában gyökerezik. Ezért a szakemberképzésben megvalósuló szakszerű informáláson és szemléletformáláson túl szükség van a széleskörű társadalmi párbeszédre és tudatos értékformálásra.

Lehetséges pedagógiai stratégiaként a különböző szektorokban az alábbi kompetenciák középpontba állítása tűnik ígéretesnek:

- **Tudásintenzív ágazatok:** magas szintű szakmai kompetenciák fejlesztése;
- **Hagyományos iparágak:** alapvető munkakultúra és biztonság hangsúlyozása;
- **Szolgáltatási szektor:** kommunikációs és interperszonális készségek
- **Kreatív iparágak:** egyedi tehetségek és képességek feltárása.

## 5. ÖSSZEFOGLALÁS

A kutatás eredményei rávilágítanak arra, hogy a munkáltatói attitűdök alakulása és megnyilvánulása összetett társadalmi folyamat, amely az oktatási rendszer attitűdformáló szerepétől kezdve a munkaerőpiaci

tapasztalatokon át a társadalmi előítéletekig számos tényező kölcsönhatása nyomán formálódik.

A közvetlen tapasztalatszerzés biztosítása

kulcsfontosságú szerepet játszik a munkaadók foglalkoztatási hajlandóságának növelésében. Ennek keretében már az iskolai évek alatt szükséges olyan külső, munkahelyi gyakorlatok szervezése, amelyek lehetővé

teszik a fogyatékossgal élő tanulók számára a valós munkahelyi környezet megismerését. Az iskolától a munka világáig tartó átmenet tervezése és támogatása segíti a beilleszkedést és csökkenti a lemorzsolódás kockázatát. Ez a tapasztalat nemcsak a tanulók elhelyezkedési esélyeit növeli a nyílt munkaerőpiacon, hanem bővíti a munkaadók célcsoportismereteit is. Emellett a tapasztalt munkavállalókkal szervezett mentorálási programok jelentős támogatást nyújthatnak a munkaerőpiaci beilleszkedésben.

Az információs és kommunikációs stratégiák terén alapvető fontosságú a meglévő szolgáltatások láthatóságának növelése. A mentorok és tanácsadók szolgáltatásai gyakran nem jutnak el a célközönséghez, ezért szektorspecifikus kommunikációs rendszer kialakítása szükséges. A proaktív foglalkoztatókon keresztül érvényesülő multiplikátorhatás erősítése hatékony módszer lehet a pozitív példák elterjedésére. A digitális platformok fejlesztése új

lehetőségeket nyit meg az információmegosztásban, javíthatja a különböző szereplők közötti kommunikációt.

A pedagógiai kommunikáció területén a konkrét sikertörténetek gyűjtése és terjesztése gyakorlati példákat nyújt a sikeres foglalkoztatás lehetőségeiről. Mérési és értékelési rendszerek inkluzív szempontú átdolgozása objektív alapot teremthet a tanulói fejlődés

nyomon követéséhez és a hatékonyság méréséhez. A közösségi tanulás támogatása pedig biztosíthatja a jó gyakorlatok megosztását, a tapasztalatok cseréjét a különböző

---

### szektorspecifikus kommunikációs rendszer kialakítása szükséges

---

szereplők között.

A sikeres foglalkoztatás kulcsa a különböző szereplők (gyógypedagógusok, pedagógusok, andragógusok, HR-szakemberek) összehangolt munkájában, a tapasztalatszerzési lehetőségek bővítésében és a társadalmi befogadás minden szintjén megnyilvánuló előítéletek tudatos, pedagógiai alapokon nyugvó formálásában, csökkentésében rejlik (Bezyak és mtsai., 2021).

---

A kutatást a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Program (EKÖP-24-4) finanszírozta.

---

## IRODALOM

---

- Balázs-Földi E. (2018): *A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök*. Diszsertáció, DE. Letöltés: <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/4b3cfa22-4671-461c-86ec-de22ae6f9728/content> (2025. 07. 17.).
- Babik, I., és Gardner, E. S. (2021): Factors Affecting the Perception of Disability: A Developmental Perspective. *Frontiers in Psychology*, **12**. (702166). DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.702166>
- Barnes, C. és Mercer, G. (2010): *Exploring disability* (2nd ed.). Polity Press. Letöltés: <https://www.perlego.com/book/1536177/exploring-disability-pdf> (2025. 07. 17.).
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014): *What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world*. *Business Horizons*, **57**. 3. sz., 311–317. DOI: 10.1016/j.bushor.2014.01.001

- Berényi, D., Lénárd, S. és Szekeres, Á. (2024). Szakképzési útvonalak sajátos nevelési igényűekkel. *Gyógypedagógiai Szemle*, **52**. 4. sz., 224–237. DOI: <https://doi.org/10.52092/gvosze.2024.4.3>
- Bertills, Y., Granlund, M. és Augustine, L. (2021): Influence of teacher–student relationships and special educational needs on student engagement and disengagement: A correlational study. *Frontiers in Psychology*, **12**. (708157). DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.708157>
- Bezyak, J., Iwanaga, K., Moser, E. és Chan, F. (2021): Assessing employers' stigmatizing attitudes toward people with disabilities: A brief report. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **54**. 2. sz., 185–191. DOI: <https://doi.org/10.3233/JVR-201129>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N. és Chan, F. (2013): Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counseling*, **19**. 1. sz., 21–38. DOI: <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>
- Castelnuovo, W. (2022): Disability Management as a Corporate Social Innovation Process. In *Lecture Notes in Information Systems and Organization* (pp. 89–103). Springer. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-86858-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-86858-1_6)
- Cedefop (2023): Skills in transition: the way to 2035 Publications Office, Luxembourg. Letöltés: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/438491> (2025. 07. 17.).
- Dixon, S., Smith, C. és Touchet, A. (2018): *The Disability Perception Gap report*. SCOPE. Letöltés: <https://www.scope.org.uk/scope/media/files/campaigns/disability-perception-gap-report.pdf> (2025. 07. 17.).
- Dunás-Varga, I., és Kraiciné Szokoly, M. (2022): Fogyatékosággal élő hallgatók a felsőoktatásban – részvétel és a tanulás támogatásának gyakorlata. *Opus et Educatio*, **9**. 3. sz., 305–315. DOI: <https://doi.org/10.3311/ope.521>
- Dwertmann, D., Goštautaitė, B., Kazlauskaitė, R. és Bučiūnienė, I. (2023): Receiving Service from a Person with a Disability: Stereotypes, Perceptions of Corporate Social Responsibility, and the Opportunity for Increased Corporate Reputation. *Academy of Management Journal*, **66**. 133–163. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2020.0084>
- European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2015): Empowering Teachers to Promote Inclusive Education: Literature Review. Letöltés: <https://www.european-agency.org/sites/default/files/Empowering%20Teachers%20to%20Promote%20Inclusive%20Education.%20Literature%20Review.pdf> (2025. 07. 17.).
- Európai Parlament (2021): Új európai fogyatékosügyi stratégia 2021-2030. Kommunikációs Főigazgatóság tájékoztatója. Letöltés: [https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/6/story/20200604STO80506/20200604STO80506\\_hu.pdf](https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/6/story/20200604STO80506/20200604STO80506_hu.pdf) (2025. 07. 19.).
- Eurostat (2021): Disability statistics – labour market access. Letöltés: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics) (2025. 12. 17.).
- Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., és Chan, F. (2011): Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, **35**. 1. sz., 1–11. DOI: <https://doi.org/10.3233/JVR-2011-0548>
- Garrote, A., Krähenmann, H., Felder, F., Schnepel, S., Sermier Dessemontet, R. és Moser Opitz, E. (2021): Social acceptance in inclusive classrooms: The role of teacher attitudes toward inclusion and classroom management. *Frontiers in Education*, **6**. (677881). Letöltés: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2021.677881/full> (2025. 07. 17.).
- GVI (2022): A munkaerőhiány percepciója és a munkaerőhiányra adott reakciók a hazai vállalkozások körében. Letöltés: [https://www.bkmkik.hu/attachments/article/5286/munkaerohiany\\_nkonj\\_elemzes\\_220223.pdf](https://www.bkmkik.hu/attachments/article/5286/munkaerohiany_nkonj_elemzes_220223.pdf) (2025. 07. 19.).
- Hangya D. (2019): "Egyenlő partner szeretnék lenni!" Fogyatékosággal élő felnőttek iskolarendszeren kívüli felnőttképzéshez való egyenlő esélyű hozzáféréseinek komplex vizsgálata. Disszertáció, ELTE PPK.

- [https://ppk.elte.hu/dstore/document/232315/Az%20%C3%A9rtekez%C3%A9s\\_Han-gya%20D%C3%B3ra.pdf](https://ppk.elte.hu/dstore/document/232315/Az%20%C3%A9rtekez%C3%A9s_Han-gya%20D%C3%B3ra.pdf) (2025. 07. 17.).
- Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H. és Lin, C.J. (2012): Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work*. **41**. 4. sz., 409–422. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1318>
- Kazmi, A. B., Sajid, H. S., Sabir, A., Ahmed, S. és Usman, S. (2023): The effect of teacher's attitudes in supporting inclusive education by cultivating self-efficacy in students with behavioral disorders. *Frontiers in Education*. **8**. (1083963). DOI: <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1083963>
- Krekó J. és Scharle Á. (2020): A megváltozott munkaképesség, rokkantság, rehabilitáció. In: Fazekas K., Elek P. és Hajdu T. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2019*. Közgazdaság- és regionális Tudományi Kutatóközpont. 178–200.. Letöltés: [https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2020/12/mt\\_2019\\_178-185.pdf](https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2020/12/mt_2019_178-185.pdf) (2025. 07. 19.).
- Kershner, C. B. IV és Marakas, G. M. (2024): Employing individuals with disabilities and organizational citizenship behavior: The role of employer openness and employee attitudes. *Engaged Management ReView*, **7**. 2. sz., 33-55. DOI: <https://doi.org/10.28953/2375-8643.1120>
- Krisi, M., Eckhaus, E. és Nagar, R. (2022): Developing a Multilevel Scale to Assess Retention of Workers with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*. **32**. 1. sz., 138–146. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09984-5>
- KSH (2018): Mikrocenzus 2016. 8. A fogyatékos és az egészségi ok miatt korlátozott népesség jellemzői. Letöltés: [https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus\\_2016\\_8.pdf](https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_8.pdf) (2025. 07. 19.).
- KSH (2022): Népszámlálási adatbázis. Letöltés: <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/eredmenyek/vegleges-ada-tok/tablatatok/nsz2022-1.1.8.xlsx> (2025. 07. 17.).
- Manyika, J. és Sneider, K. (2018, June 1): AI, Automation, and the Future of Work: Ten Things to Solve for. McKinsey Global Institute. Letöltés: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for#> (2025. 07. 17.).
- Nagtegaal, de Boer, van Berkel, Derks és Tummers (2023): "Why do employers (fail to) Hire People with Disabilities? A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations. *Journal of Occupational Rehabilitation*. **33**. 329–340 . DOI: <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10076-1>
- Palotás, J. (2023). Provision for SNI and BTMN students in the new regulation on vocational training. *Opus et Educatio*, **10**. 2. sz., 137-145. DOI: <https://doi.org/10.3311/ope.560>
- Pongrácz K. (2017): *Többségi tanulók fogyatékosággal élő társakkal szembeni attitűdjének vizsgálata*. Disszertáció, ELTE PPK. Letöltés: [https://ppk.elte.hu/file/Pongracz\\_Kornelia\\_disszertacio.pdf](https://ppk.elte.hu/file/Pongracz_Kornelia_disszertacio.pdf) (2025. 07. 17.).
- Stepaniuk, I. (2018): Inclusive education in Eastern European countries: a current state and future directions. *International Journal of Inclusive Education*. **23**. 3.sz., 328–352. DOI: <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1430180>
- Schwiter, N., Chatzitheochari, S. és Liebe, U. (2025): Disability discrimination in hiring: A systematic review. *Research in Social Stratification and Mobility*. **98**. (101069). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101069>
- Szabó D. (2016): Látélet a pedagógusok befogadó neveléshez-oktatáshoz való hozzáállásáról *Iskolakultúra*. **26**. 4. sz., 21–36. DOI: <https://doi.org/10.17543/ISKKULT.2016.4.21>
- UNHCR (2022): *Guidance: Identification of persons with disabilities at registration and other data collection efforts*. Letöltés: <https://www.unhcr.org/sites/default/files/2023-01/63a4504219.pdf> (2025. 07. 17.).
- United Nations (1975): *Declaration on the Rights of Disabled Persons*. UN General Assembly Resolution 3447 (XXX). Letöltés: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/res3447.pdf> (2025. 07. 19.).
- United Nations. (2006): *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Letöltés: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> (2025. 07. 19.).

WHO (2023): *Disability and Health*. Letöltés: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (2025. 07. 19.).

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S. és Corbière, M. (2018): Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 27. 1. sz., 40–55. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

World Economic Forum (2020): Annual Report 2020-2021. Letöltés: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Annual\\_Report\\_2020\\_21.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Annual_Report_2020_21.pdf) (2025. 07. 19.).

World Economic Forum (2025): Future of Jobs Report 2025: The jobs of the future – and the skills you need to get them. Annual Meeting 2025. Letöltés: [WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_Report\\_2025.pdf](https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2025) (2025. 07. 17.).

