

OTDK DOLGOZAT

2025.



Látássérültek munkaerőpiaci helyzete

Hegedűs Szilvia Eszter

Konzulens: Matiscsákné dr. Lizák Marianna

Kézirat lezárásának dátuma: 2024.11.09

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés	1
2.	Szakirodalom feldolgozás	4
2.1.	Fogalmi áttekintés	4
2.1.1.	Fogyatékoság definiálása	4
2.1.2.	Látássérültség definiálása	5
2.2.	Akadályok és akadálymentesítés	7
2.2.1.	Európai Fogyatékoságügyi stratégia 2010-2020	8
2.2.2.	Munkahelyen előforduló fizikai akadályok és akadálymentesítés	8
2.2.3.	Nem fizikai akadályok	9
2.2.4.	Akadálymentesítés jogi háttere	10
2.3.	Rehabilitációs eljárások, támogatások	11
2.3.1.	Elemi rehabilitáció	11
2.3.2.	Foglalkozási rehabilitáció	12
3.	Saját kutatás	13
3.1.	Interjúk	13
3.1.1.	Interjúk felépítése	14
3.2.	VGYHME elnökével készített interjú	14
3.2.1.	Munkaerőpiaci helyzet	16
3.2.2.	Család, barátok és környezet	17
3.2.3.	Jövővel kapcsolatos tervek	17
3.3.	Munkavállalókkal készített interjúk	18
3.3.1.	Demográfiai adatok	18
3.3.2.	Munkaerőpiaci helyzetük	18
3.3.3.	Család és környezet	21
3.4.	Nyugdíjas személlyel készített interjú	21
3.5.	Kérdőív	23
3.5.1.	Kérdőív szerkezete	23
3.5.2.	Demográfiai adatok	24
3.5.3.	Munkavállalási helyzet	28
3.5.4.	Társadalmi környezet	33
3.5.5.	Technológia és jövőkép	34
4.	Összegzés	36
5.	Források	38
5.1.	Szakirodalmak	38
5.2.	Egyéb forrásmunkák	39
5.3.	Ábra és táblázatjegyzék	39
6.	Mellékletek	41

1. BEVEZETÉS

A látássérültek munkaerőpiaci helyzete számos szempontból egy különleges és kihívásokkal teli terület, ami a társadalom és a gazdaság számára is fontos kérdéseket vet fel. A látás bármilyen szintű sérülése vagy elvesztése nem csak a mindennapi életben okoz nehézségeket, hanem a munka világában is komoly hátrányt jelent. Az érintett személyeknek nemcsak a munkaerőpiacra való bejutásban tapasztalnak problémákat, hanem a munkahelyi környezetben is olyan akadályokba ütköznek, amelyek megnehezítik számukra a teljes értékű munkavégzést. Ezeknek a problémáknak a feltárása és vizsgálata elengedhetetlen, ugyanis a látássérültek integrációja a munkaerőpiacra nemcsak a sérült személy életminőségét javíthatja, hanem elősegítheti az esélyegyenlőség megteremtését és gazdasági fejlődéshez is vezethet.

Az egyén számára a munka nem csak a megélhetést biztosítja, hanem hozzájárul az önállóság megőrzéséhez, ami egy látássérült számára különösen fontos, mivel így aktív részesei lehetnek a társadalomnak, amivel csökkenthető a marginalizáció és a kirekesztés érzés. Az önállóságot jelen esetben nemcsak a fizikai értelemben kiemelő, hanem a pszichés jólét szempontjából is, mert hozzájárul a személyes célok eléréséhez, kapcsolatok kialakításához és a közösséghez tartozás érzésének megteremtéséhez. Ebben a tekintetben a védett foglalkoztatási formák olyan lehetőségeket nyújtanak a látássérültek számára, hogy fokozatosan visszataláljanak a nyílt munkaerőpiacra és fejleszthessék magukat (Lengyel, 2018).

A gazdasági tényezőket tekintve Zelderloo 2004-es írásában, így fogalmazott: „... *a fogyatékkal élők felvétele gazdaságilag helytálló: a munkaerőpiacon hozzáadott értékkel bírnak és adóbevételt jelentenek, csakúgy, mint bárki más a társadalomban. Mind a szabályozás, mind pedig a gyakorlatban egyértelmű tendencia figyelhető meg a nyílt munkaerőpiaci integráció felé. Az ily módon támogatott foglalkoztatás érdekében történő érvelések az alábbi tényezőket emelik ki: a munkaadók számára jó munkaerőt jelentenek, kevesebb terhet rónak az adózókra, nagyobb önkiteljesedést jelent számukra.*” (Zelderloo, 2004). A pozitív érvek ellenére mégsem jelennek meg a nyílt munkaerőpiacon a látássérültek, és inkább az akkreditált foglalkoztatási formában vannak jelen. Dolgozatom célja, hogy bemutassam a látássérültek munkaerőpiaci helyzetét, megvizsgálva a különböző kihívásokat, akadályokat. Mindezt a lehető legátfogóbb módon igyekeztem kutatni. Először egy szakirodalmi áttekintéssel kezdtem, ahol a témában fontos fogalmakat definiáltam. Primer kutatásom során pedig interjúkat készítettem, amiknek alanyai közé tartozott a Vakok és

Gyengénlátók Heves Megyei Egyesület elnöke, 7 jelenleg aktív látássérült munkavállaló és egy már nyugdíjas vak személy is. Az alanyok kiválasztása során fontosnak tartottam, hogy nyugdíjas személlyel is tudjak beszélni, ugyanis érdekel, az ő idejében milyen volt a látássérültek foglalkoztatási helyzete és tapasztalatait és meglátásait össze tudjam hasonlítani a jelen kor helyzetével. Ezáltal megfigyelhetem két különböző időszak közötti változásokat és megérthetem, hogy a társadalom és a munkaerőpiac hogyan reagál a látássérültek foglalkoztatására az idők folyamán. Ezt kiegészítettem egy online kérdőívvel, amire 44 aktív munkavállaló válaszát elemezhettem.

Továbbá megfigyelem a látássérültek társadalmi megítélését, valamint a munkahelyek akadálymentesítésének lépéseit. Megvizsgálom, hogy a munkáltatókat milyen módon lehet motiválni, hogy látássérültet foglalkoztasson és konkrét cégek példáját is bemutatom. Fontosnak tartom megvizsgálni a technológia szerepét is munkavégzés során, ugyanis ennek fejlődésével és az asszisztív technológia megjelenésével kinyílt a világ a látássérültek számára.

K1: Hogyan változik a látássérültek munkaerőpiaci helyzete az idő múlásával és milyen hatással van rá a technológiai fejlődés?

A technológiai fejlődés és a digitalizáció jelentős átalakulást hozott a munkaerőpiacon. Számos hagyományos munkakört szüntetett meg az automatizálás, ami arra kényszerítette az embereket, hogy új szakmában vagy más típusú munkában helyezkedjenek el. A látássérültekre vetítve ezt a folyamatot érdekelt, hogy milyen szinten befolyásolta ez az ő foglalkoztatásukat. Ezzel a kérdéssel arra is szeretnék választ találni, hogy a jövőben ez a fejlődés, hogyan fogja átalakítani ismét átalakítani a megváltozott munkaképességű csoport jelenlétét az integrált foglalkoztatásban.

K2: Milyen különbségek vannak a különböző típusú látássérültséggel élő személyek munkaerőpiaci helyzetében?

A munkaerőpiacon a sikeres elhelyezkedéshez számos tényező, köztük a látássérülés típusa is hozzájárul. Az eltérő szükségletek az aliglátók, gyengénlátók és vak személyek körében eltérő lehetőségeket és kihívásokat állíthatnak a munka világában. A veleszületett és a szerzett látássérültek között is jelentős különbségek lehetnek, amelyek befolyásolják az egyén alkalmazkodóképességét és a munkaerőpiaci integrációját.

K3: Hogyan lehetne javítani a munkaadók tudatosságát és nyitottságát a látássérültek foglalkoztatásával kapcsolatban?

A látássérült személyek ugyanolyan gazdaságilag is hasznos munkavállalók, akik felé nyitásával fejlődést lehetne elérni. Az alulreprezentáltságuk javítása érdekében a munkáltatók számára olyan lépéseket kéne tenni, amivel megnövekedhetne a foglalkoztatásuk ará

2. SZAKIRODALOM FELDOLGOZÁS

2.1. Fogalmi áttekintés

A fogalmi áttekintéssel az a célom, hogy a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának területén használt legfontosabb fogalmakat körüljárjam és pontosítsam.

2.1.1. Fogyatékossg definiálása

A XX. század közepétől a fogyatékossg globális problémává alakult, mivel társadalmi és gazdasági változások olyan új tényezőket hoztak létre, amivel fokozódik a fogyatékossg kialakulásának esélye. (Bata et al., 2021). A fogyatékossg egy igencsak komplex fogalom, ugyanis attól függ, éppen melyik tudományág vagy szakterület szemszögéből vizsgáljuk meg (Hankó, 2024).

Az egyik terület az orvosok által értelmezett medikális szemlélet, amiben egy állapotként tekintenek a fogyatékossgra, ami kialakulhat betegség, sérülés vagy fejlődési rendellenesség miatt és mindennapi élet tevékenységeiben okoz nehézségeket, illetve egészségügyi ellátást igényel (Hankó, 2024). Az orvostudomány a fogyatékossgot különböző típusokra osztja az érintett testrészek és funkciók alapján beszélhetünk fizikai, érzékszervi, neurológiai és fejlődési fogyatékossgról. Az ENSZ 2006-os egyezménye szerint fogyatékosnak tekintünk minden olyan személyt, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalást.

A második nagy vizsgálandó perspektíva, amivel leginkább találkozunk nap mint nap a valamilyen fogyatékossgal élő személyek, az a társadalom által kialakított megítélésük. A társadalmi struktúrák általában nem veszik figyelembe az emberek közötti természetes eltéréseket, amelyek sok esetben nehézséghez vezetnek. Habár a sokszínűség egyre inkább elismerésrés, a negatív attitűdök, az előítéletek és sztereotípiák még mindig akadályozzák az egyenlő bánásmódot (Balázs-Földi, 2023). Ennek érdekében egyre nagyobb hangsúlyt kapott a jogalkotásban is a fogyatékosok hátrányainak kezelése és az egyenlő bánásmód megteremtése.

A 2013. évi LXII. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szól és itt fogalmazza meg azt is, miszerint definiálja jelenleg a magyar

jogalkotás a fogyatékos személyeket: „*az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja*” (2013. évi LXII. törvény). A munka világában azonban helyesebb megnevezés a megváltozott munkaképességű személy megszólítás, aminek pontos meghatározását a 2011. évi CXCI. törvény mond ki. Eszerint a megváltozott munkaképességűnek számít az a személy, aki fizikai vagy szellemi korlátozottság miatt, vagy egy betegségből/ sérülésből való felépülést követően nehezebben tud beilleszkedni a munka világába (Csillag et al., 2020).

A negyedik nézőpont pedig a gyógypedagógia által felállított modell, ahol az akadályozott kifejezést használják a fogyatékossgal élő személyekre, amivel arra utalnak, hogy legfőképpen a társadalmi hozzáállás teszi őket fogyatékosná. Ebben a tekintetben a fogyatékos olyan személy, aki a károsodások (bármilyen szervi szinten, pszichológiai, fiziológiai vagy anatómiai rendszer hiány vagy normálistól eltérő zavarok) olyan hatásait mutatja, amely funkcionális teljesítménye vagy tevékenysége során jelentkezik (Strédl, 2022).

A pszichoszociális fogyatékossg meghatározása és kezelése a pszichiátria területéhez tartozik. Folyamatos és súlyos mentális zavarokkal küzdő személyek, akiknek olyan mértékben befolyásolja zavaruk az életvitelüket, hogy a mindennapos teendőikben is nehezen végzik el, illetve a társas interakcióikat csökkentik és kapcsolataik beszűkülnek (Baran et al., 2020).

A fentiek mellett a fogyatékossg értelmezhető még az akadályozottsági tevékenység szerint is. Megkülönböztetünk fizikai, érzékszervi, értelmi és pszichikai fogyatékossgot. Ezeken belül is rengeteg kisebb kategória található, mint például a fizikain belül mozgásszervi fogyatékossg (bénulás, ízületi merevség), az érzékszervin belül a látás-, hallás- és beszéd fogyatékossg. Az értelmi fogyatékossgot pedig a mértéke alapján kategorizálhatjuk, ami alapján lehet enyhe, közép súlyos és súlyos.

2.1.2. Látássérültség definiálása

A látássérülés mértékét aszerint határozzuk meg, hogy az adott személy mekkora látásmaradvánnyal rendelkezik. Ezt az adatot a látásélesség, másnéven vízus mutatja meg, ami a retina felbontóképességét kifejező mérőszám és a teljes látás százalékában vagy tört formájában adja meg a látássérülés fokát, jele a V (<https://eszi.bme.hu/page/1027/>). Az 1992-

ben a WHO által meghatározott definíció úgy szól, miszerint „látássérültnek tekinthető az a személy, akinek jobbik szemén maximális korrekcióval mérhető látásélessége 30% (V:0,3) vagy ennél kevesebb, illetve látótérszűkülete nem több 20 foknál”.

A 141/2000 (VIII.9.) Kormányrendelet 1. számú mellékletébe is ezt a medikális értelmezés figyelhető meg. Eszerint látási fogyatékosnak tekinthető az a személy, akinek látóélessége megfelelő korrekcióval mindkét szemén 5/70 vagy az egyik szemén 5/50, a másik szemén három méterről olvas ujjakat, illetve az egyik szemén 5/40, a másik szemén fényérzékelés nincs, vagy másik szeme hiányzik.

Ezek alapján a látássérülteket három nagyobb csoportba bonthatjuk, mégpedig a vakokra, aliglátókra és gyengénlátókra (Nagy, 2009). A gyengénlátó személyek esetében a látásteljesítményének mértéke 0,1-0,3 közötti, ők képesek olyan életmódot folytatni, mint egy látó, azaz képesek megtanulni írni vagy olvasni is, viszont segítségre szorúlnak az oktatásban (https://borsodivakok.hu/?page_id=149). Felnőttként ezért a munkavállalás során is kevesebb akadályba ütköznek, mivel ők titokban tarthatják állapotukat, külső jegyek alapján sokszor ugyanis felismerhetetlen mert még szemüveget sem hordanak a minden esetben (<https://kilatas.hu/fogalomtar/>). Az aliglátók az ép látás maximum 10%-ával rendelkeznek és a Csapody VII. olvasópróba náluk eredménytelen. Azonban náluk egy kis látásmaradvány még megfigyelhető, ami alapján szintén 3 csoportot nevezhetünk meg. Fényérzékelők, akik fényt és annak irányát még látják, de megkülönböztetni azt nem tudják. Nagytárgylátók a mozgó háttérrel jól kiemelendő nagyobb tárgyakat érzékelik és lokalizálják, azonban az adott személy bár a közlekedésben és a tájékozódásban igen hasznos látásmaradvánnyal rendelkezik, az oktatás szempontjából már megkérdőjelezhető, hogy a közeli látást igénybe vevő feladatokat, mint az olvasás vagy írás, képes lesz e elvégezni (Horváthné, 2006). Ujjolvasónak pedig azokat nevezzük, akik 0-4 méteren belül még megkülönböztetik a hány ujjukat mutatjuk fel, így még azon a hatótávon belül rendelkeznek a megkülönböztetés képességével. A vakok ezeket az adottságokat már semmilyen módon nem tapasztalják, azaz nem érzékelnek fényt és vízusuk 0.

Aszerint is különbséget teszünk, hogy veleszületett vagy szerzett látássérültséggel rendelkezik a személy ugyanis más problémák merülnek fel a két esetben (Hantó, 2016). A születése óta korlátozottsággal élők mozgására a lassúság, óvatosság és biztosság jellemző, míg egy szerzett személy esetén sokszor az jelent nehézséget, hogy tempójukat visszafogják. Képzelőerejük is más, ugyanis míg az egyik csoportnak a világról csak a más érzékszerveiken át szereztek információkat, míg a másoknak lehetnek emlékei, emlékfoszlányai tárgyakról, helyekről, színekről. A pszichés problémákat tekintve is eltérő gondokat okoz a sérültségük. A

szerzett látássérültnek egy veszteséget kell feldolgozniuk, ami torzíthatja későbbi önbizalmukat és olyan mentális problémákat okozhat, amiket szakember segítségével kell feldolgozniuk (Dávid et al., 2008). Az önértékelés tekintetében tehát szerepet játszik, hogy az életük melyik időszakában keletkezik a látásromlás, ugyanis akiknél fiatal- serdülőkorban jelentkezik, azok nagyobb magabiztossággal rendelkeznek, mint akinek felnőtt korában alakul ki (Moni, 2021).

Kialakulását tekintve a veleszületetteknek állhat egy örökletes betegség vagy intrauterin eredetű probléma. A szerzett látássérültség azonban számos ok miatt kialakulhat, amik lehetnek akut lefolyásúak, fertőzőek és nem fertőzőek (Hankó, 2024). Leggyakrabban a hétköznapiakban a cukorbetegség miatt, szürkehályog által okozott és a balesetek miatt kialakult látássérültségről hallunk, mint szerzett látássérültség, azonban ezeken kívül még sok más is lehet a sérülés mögött, mint például az elhízás, magas vérnyomás, egészségtelen életmód. Egy 1996 és 2000 között készült kutatás, amit Németh János és munkatársai végeztek, arról szólt, hogy Magyarországon mi okozza legfőképpen a vaktságot. Négy megyét választottak ki a vizsgálathoz: Tolna, Győr-Moson-Sopron, Csongrád és Heves vármegyét. Azt találták, hogy a leggyakoribb ok egy időskori megbetegedés, utána a diabétesz következik, a myopia, ami súlyos fokú rövidlátást jelent, majd a zöldhályog, szürkehályog és a látóideg sorvadás következik. Emiatt kijelenthető, hogy abban az időszakban a vizsgált területen az időskori megbetegedések és a cukorbetegség okozta szövődmények vezettek leggyakrabban látásvesztéshez (Falvai & Takács, 2021).

2.2. Akadályok és akadálymentesítés

Egy inkluzívabb társadalom megteremtése érdekében elengedhetetlen az akadálymentesítés megteremtése a hétköznapiakban és a munka világában is. Ez azt jelenti, hogy lehetővé kell tenni a látássérültek is teljes értékű tagjai legyenek a társadalomnak és ugyanolyan lehetőségeik legyenek, mint mindenki másnak. Ennek javítása az utóbbi időben egyre nagyobb hangsúlyt kap, mivel már az Európai Parlamentben is több stratégiát és törvényt is határoztak meg ezzel kapcsolatban.

Szerintem a probléma ott gyökerezik, hogy a társadalom kirekeszti a látássérült személyeket, miszerint nem képesek az önálló életvitelre. Az ilyen és ehhez hasonló sztereotípiák legfőképpen abból adódnak, hogy a hétköznapi ügyintézés során az intézmények, illetve a munkahelyek nincsenek megfelelően felkészítve a fogyatékos személyek fogadására.

Az akadálymentesítéssel kapcsolatban az Európai Parlament és a Tanács (EU) a 2019/882 irányelvének célja, hogy hozzájáruljon a belső piac megfelelő működéséhez azáltal, hogy az akadálymentes termékek és szolgáltatások szabadabban áramolhatnak, ezzel is segítve a fogyatékosokkal élők önálló életvitelét (Az Európai Parlament és a Tanács (eu) 2019/882 irányelve, 2019).

2.2.1. Európai Fogyatékoságügyi stratégia 2010-2020

Az Európai Fogyatékoságügyi stratégia 2010-2020 egy olyan kezdeményezés volt, ami az akadályok megszüntetésére és a fogyatékosok foglalkoztatási arányának 75%-ra való feljavítására összpontosított. A Bizottság nyolc területet érintett, amik az akadálymentesítés, részvétel, egyenlőség, foglalkoztatás, oktatás és képzés, szociális védelem, egészség és a külső fellépés. Az akadálymentesítést úgy határozták meg, hogy a fizikai környezetet tekintve, a közlekedés során, az informatikai és kommunikációs technológiák és rendszerek használatában, valamint a létesítmények és szolgáltatások terén a fogyatékosokkal élő személyeknek másokkal egyenlő hozzáféréssel rendelkeznie kell, ami a társadalmi és gazdasági életben való részvétel előfeltétele. Az Egyesült Államokban már bevált mintára építkeztek, miszerint egy intelligensebb szabályozás elveit követve a termékek és szolgáltatások hozzáférhetőségét biztosító szabályozási intézkedések végrehajtásának előnyeit vizsgálták, ami magába foglalta a közbeszerzés felhasználásának növekedésére irányuló intézkedéseket is. Az akadálymentesítést tekintve tehát azt állapíthatjuk meg, hogy ez a stratégia segítette a nemzeti erőfeszítések mellett az akadálymentesítés kivitelezését és a már meglévő akadályok leküzdésére irányuló törekvéseket, valamint az olyan technológiák hozzáférhetőségét és kínálatának javítását, ami segíti a fogyatékosokkal élő embereket (<https://eur-lex.europa.eu/>).

2.2.2. Munkahelyen előforduló fizikai akadályok és akadálymentesítés

A munkáltatók szempontjából, ha látássérültet kívánnak foglalkoztatni, nagyon sok mindenre kell odafigyelniük, hogy a munkavégzése gördülékenyen menjen. Először is a padlózatot tekintve, az épületen belül, taktilis vezetősávval kell ellátni, amit 1960-ban kezdtek el használni Japánban, céljuk, hogy a gyalog közlekedő látássérült talpával vagy segédeszközzel biztonságban tudjon önállóan közlekedni és ennek segítségével érzékelhesse a környezetében lévő akadályokat is (Nagy, 2021). A díszítésnek szánt burkolatok igencsak zavaróak lehetnek ebből a tekintetből, ugyanis kialakításuk miatt könnyen összetéveszthetők a

taktilis sávval vagy a látásmaradvánnyal még rendelkező látássérülteknek a színekülönbség a szintkülönbség látszatát keltheti. Emellett még nem ajánlott az átlátszó padló használata sem, mivel nehezen érzékelhető csakúgy, mint a teli üvegajtók, falak és korlátelelemek. Az emelettel rendelkező épületek esetén a lépcső kialakításánál fontos tényező, hogy homloklappal rendelkezzenek a fokok, ami nem az úgynevezett vízorros módszerrel van megvalósítva, ahol a járólap túllóg a homloklapon, ezzel is elkerülve a baleseteket (Mahadi, 2010). Lift esetén a beszállásnál figyelni kell a biztonságos talajra és a gombokon lévő számokat vagy jelzéseket Braille írással kell ellátni. A közlekedő helyiségekben tekintettel kell lenni arra, hogy számukra a kihelyezett automaták, táblák veszélyforrások, így azokat érdemes falfülkébe helyezni, illetve megfelelő mozgási területet alakítsunk ki számára. A kihelyezett információs táblákat is olyanra kell cserélni, ami nem kontrasztos, megfelelő betűmérettel, piktogrammal vagy Braille felirattal vannak ellátva. A biztonságuk érdekében a kábeleket rendezett módon kell elvezetni. A munkaszünetekben számukra is elérhetővé kell tenni a konyha használatát, így érdemes az ott lévő konyhai eszközök érintős gombjait is a megfelelő jelzéssel vagy felirattal ellátni. Tűz vagy egyéb olyan probléma miatt, amiből fakadóan el kell hagyni az épületet, kötelező a hangjelzés használata. Fontos, hogy pontosan tudja, ilyenkor merre kell mennie, amit megtehetünk úgy, hogy kijelölünk egy embert, aki ebben az esetben segíti, vagy ha mégis egyedül kell elhagynia az épületet, a korláton vagy oldalfalakon található tapintható jeleket vagy a padlózatán található taktilis jelzést kell követnie (Mahadi, 2010).

2.2.3. Nem fizikai akadályok

A fentebb megemlített dolgok mind fizikai akadálymentesítésről szóltak, azonban egy látássérült ideális munkakörnyezetének megteremtése érdekében nem feledkezhetünk meg a nem fizikai akadálymentesítésről sem. A zaj például egy olyan tényező, amire érzékenyebbek lehetnek a vizuálisan sérült munkavállalók, mivel az információk jelentős részéhez hang alapján jutnak, így egy irodai környezetben például célszerű a munkaállomásukat nem légkondicionáló mellé vagy a beszűrődő külső zajok miatt utcára nyíló ablak mellé rakni (Mahadi, 2010). Emellett a másik nagyon fontos tényező a munkatársak megfelelő érzékenyítése megtörténjen a sérült személy megérkezése előtt. Biztosítani kell, hogy ő is el tudja érni az összes információt, ami munkájához szükséges a megfelelő eszközök segítségével, mint például a Braille kijelző, olvasóprogramok, Braille nyomtató, nagyítóprogramok.

2.2.4. Akadálymentesítés jogi háttere

A jelenleg hatályos akadálymentesítést szabályozó törvények közül négyet emelnék ki. A 2012. évi I. törvény 51. § (5) foglalkozik azzal, hogy a munkáltató köteles ésszerű módon alkalmazkodni a fogyatékos munkavállaló egyéni igényeihez. Az ésszerű mérték nem jelent mást, mint a munkakörnyezet olyan mértékű megváltoztatását, vagy alkalmazkodást, ami az ép alany számára nem okoz nagyobb terhet, mint amekkora a fogyatékossgal élő alany nyeresége (Halmos, 2014). Több fajtája lehet, ezek a támogató-segítő technológiák, személyes segítségnyújtás, a munkaállomás kialakítása, kötetlen munkaidő és a rugalmas feladatkör (https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_hu.htm). Ezt a saját kutatásomban egy olyan kérdéssel vizsgáltam, ami arra kérdezett rá, hogy milyen módon támogatja a munkáltató a munkavégzését a kitöltőnek. A válaszok alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a látássérültség mértékétől függetlenül a munkáltatók sok esetben nem támogatják ezeket a munkavállalókat. Akiket mégis segít, legtöbbjüknek az informatikai eszközök beszerzésével, illetve a rugalmas munkaidő/ home office lehetőségét biztosítja. A második törvény, ami ehhez kapcsolódik az 1993. évi XCII. törvény melynek 19. § (4)-es paragrafusa a munkavédelemre vonatkozik a mozgáskorlátozottak vagy egyéb testi fogyatékossgal rendelkező munkavállalók esetében. Eszerint kötelezően hozzáférhetővé kell tenni a fizikai környezetet, az említett csoportnak az egyéni adottságainak megfelelően. A 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről rendeletben külön bekezdésben határozzák meg a megváltozott munkaképességű (fogyatékosok) munkahelyeinek tulajdonságait. A 21-es pont fejt ki, hogy a munkahely kialakításánál figyelembe kell venni a sajátos igényeit az adott fogyatékossgai csoportnak és biztosítani kell a biztonságos és egészséges munkavégzésükhöz nélkülözhetetlen általuk felismerhető jelzéseket. Konkrétan meghatározzák, hogy az ajtókat, átjárókat, szintbeli különbségeket áthidalókat, lépcsőket, zuhanyzókat, mosdókat, munkahellyel összefüggésben lévő berendezéseket a fogyatékossgai csoport adottságaihoz kell kialakítani vagy átalakítani. Végül pedig törvénybe foglalták azt is, hogy a munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy a fogyatékos személyek is ugyanakkora eséllyel pályázhassanak a munkára, mint bárki más, ezt az 1998. évi XXVI. törvény 15. § (3) pontja írja le.

2.3. Rehabilitációs eljárások, támogatások

A rehabilitáció egy olyan komplex, egyénre szabott beavatkozási módszer, amit a huzamos ideig vagy véglegesen tartó fogyatékkal vagy rokkantsággal élők vehetnek igénybe. Célja az, hogy a személy aktív részvételével tervszerűen alkalmazzák azokat az orvosi, nevelési, foglalkoztatási és szociális intézkedéseket, amelyek segítenek a még rendelkezésre álló képességeikkel ismét megtalálják helyüket a társadalomban és fejlődhessenek (Huszár et al., 2008).

A rehabilitáció során ma már elterjedt a funkcionális megközelítés, amely a szakmai vizsgálatok eredményei helyett a mindennapi életben tapasztalható valós képességeket tekinti mérvadónak, amit inkább a látótér sérülését és a csökkent kontrasztérzékenységet foglalja magába. Ez a szemlélet már jobban figyelembe veszi az egyén egyéni problémáit és megítéléseit. Corn állítása szerint a legjobb szakember saját látásának, maga a látássérült, amit bizonyít a rehabilitációban szerzett tapasztalata. A rehabilitációs szakember feladata tehát, hogy segítsen ötleteivel, mások elmondásaiból szerzett tudásából megismertetni a személy látássérültségében rejlő lehetőségeket, korlátokat és azokat az adaptációs módokat, eszközöket és technikákat, amivel maximálisan kihasználhatja azt (Dávid et al., 2008).

2.3.1. Elemi rehabilitáció

„Az elemi rehabilitációs tevékenység egy olyan komplex folyamat, amely a látássérült (vak és gyengénlátó) személyek számára önálló és független életet segítő szolgáltatásokat nyújt, azzal kapcsolatos ismereteket oktat. Célja a foglalkoztatási rehabilitáció elősegítése, továbbá a társadalomba történő be-, illetve visszailleszkedés támogatása, a megváltozott élethelyzetből adódó nehézségek áthidalása.” írja a Fehér Bot Alapítvány Elemi Rehabilitációs Központjának hivatalos weboldala (<http://www.feherbot.hu/elemi-rehabilitacio.html>).

A 16. életévüket betöltött látássérültek számára elérhető rehabilitációs eljárás segítséget nyújt az életminőség javításában, elősegíti az új élethelyzetekhez való alkalmazkodást és előhozni a személy képességeihez mérten a legmagasabb szintű önállóságot, illetve a társadalmi integrációban is segítséget nyújt (Grósz & Tolnayné Csattos, 2014). Ez a folyamat szorosan kapcsolódik az orvosi és a foglalkoztatási rehabilitációhoz, biztosítva a zökkenőmentes átmenetet a különböző szakaszok között. Minden elemi rehabilitációs szolgáltatást nyújtó szervezetnél, mint például a fentebb említett Fehér Bot

Alapítvány de akár a Vakok Állami Intézetének bentlakásos ellátását is ide sorolhatjuk, a következő modulokat kell biztosítaniuk: rehabilitációs felmérés, funkcionális látásvizsgálat, látástréning, tájékozódás és közlekedés, mindennapos tevékenységek és életvitelt segítő eszközök tanítása, kommunikációs és számítástechnikai eszközök használatának tanítása, tapintó írás-olvasás tanítása, szociális munka (esetkezelés és klienskoordináció), pszichológiai szolgáltatás, sérülés-specifikus állapotfelmérés. (Kállai- Mikola, 2023).

2.3.2. Foglalkozási rehabilitáció

A foglalkozási rehabilitáció során a látássérült személyt felkészítik a nyílt munkaerőpiacra való belépésére. Ez segítheti számukra a munkavállalást, annak megtartását, szolgálhatja az előre lépési folyamat érdekeit, illetve a beilleszkedést is megkönnyíti a társadalomba. Tehát ez az eljárás nem csak a munkahely megtalálásáról szól, hanem az ott bármilyen esetlegesen új dolog megtanulásáról, fejlesztéséről is (Varga, 2021).

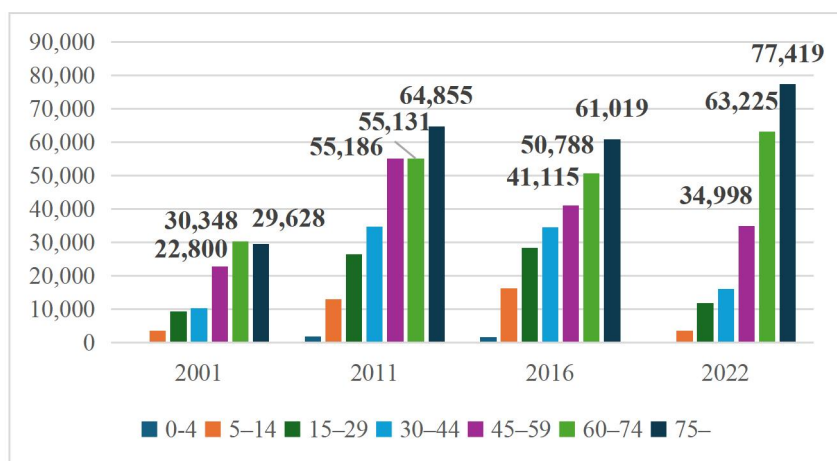
Ez egy olyan folyamat, amiben nem csak a munkavállaló, hanem a munkáltató is részt vesz. Ahhoz, hogy hatékonyan tudjanak foglalkoztatni egy látássérültet, érdemes a helyi egyesület segítségét kérni és támogatásukkal megteremteni a megfelelő környezetet. A foglalkozási rehabilitáció, így hát kihat a már cégnél dolgozó kollégákra is, mivel szemléletformáló programokkal könnyebben fogadhatják az új látássérült munkatársat. Ezzel az a cél, hogy a munkakörnyezetet teljes mértékben úgy legyen kialakítva, hogy a már sérült személy állapotának romlása nélkül végezhesse munkáját (Meisznerné Kuklek, 2017). Az akkreditált foglalkoztatási forma a foglalkozási rehabilitáció színterének számít. Védett környezetben teremti meg azokat a feltételeket a munkavállaló számára, amik már az integrált foglalkoztatásban is elvárás (Lengyel, 2018).

3. SAJÁT KUTATÁS

Primer kutatásom során kétfajta módszert alkalmaztam. Az egyik egy online kérdőív, amit kifejezetten olyan szervezetekhez/ egyesületekhez, közösségi médiában létrejött csoportokba juttattam el, ahol látássérültekkel foglalkoznak. Erre a kérdőívre összesen 44 db kitöltő érkezett, melyet annak tudok be a szekunder adatok alapján és a Vakok és Gyengénlátók Heves Megyei Egyesület elnökével való egyeztetésem után, hogy mivel Magyarországon a látássérültség leggyakrabban időskori betegség miatt alakul ki, így az online kérdőívem nem jut el hozzájuk, nem tudják az elektronikai eszközöket megfelelően kezelni és ezek a személyek már kiestek az aktív munkaerőpiacról (1. ábra).

1. ábra

A népszámlálás éveiben látássérüléssel élők száma korosztályok szerint (fő)



Forrás: KSH 4.1.1.32., 2023 alapján, saját szerkesztés, 2024

A kutatásom második szakaszában kilenc, különböző háttérű és tapasztalattal rendelkező látássérülttel készítettem interjút, hogy minél teljesebb képet kapjak a csoport munkaerőpiaci helyzetéről. Az interjúalanyok különböző élményeik segítettek abban, hogy árnyaltabb képet alkothassak a látássérültek munkaerőpiaci helyzetéről, beleértve azokat a pozitív példákat is, amikor sikeresen túlléptek az akadályokon és betöltöttek egy stabil, értékes munkakört.

3.1. Interjúk

Az elbeszélgetés alanyai között volt a Vakok és Gyengénlátók Heves Megyei Egyesületnek az elnöke, 7 munkavállaló személy, akik között vak és aliglátó is szerepelt és végül egy már nyugdíjas személlyel is volt lehetőségem elbeszélgetni. Az interjúk mind személyes formában

zajlottak és az alanyokat külön, egyesével kérdeztem meg az általam összeállított kérdéssor alapján.

3.1.1. Interjúk felépítése

Az interjúk során két különböző módszert alkalmaztam. A beszélgetések közül hat személyes találkozással történt egy pedig telefonon keresztül, így rögzítésük telefonon, illetve a laptopon lévő hangfelvevő programmal készült. Szöveggé alakításában az Alrite ingyenes hangfelismerőt használtam. Az alanyok név nélkül szerepelnek a kutatásban, így az elkészített interjúk sorrendjében hivatkozok rájuk, kivétel a Vakok és Gyengénlátók Heves Megyei Egyesület (továbbiakban: VGYHME) elnöke, akinek nevét használhattam.

Az első interjúmat a VGYHME elnökével készítettem, amire strukturált interjúval készültem 4 témában. A bevezető részben megkértem, hogy meséljen magáról, arról, hogy hogyan került kapcsolatba az egyesülettel és hogyan vált az elnökévé. Az egyesület alapadatai is ebben a részben kerültek feltárássra, mint például a fő tevékenységük, tagok száma, célkitűzések, finanszírozás és bevételi források, más szervezetekkel való kapcsolat. Ezek után rátértünk a munkaerőpiacot kutató rész, majd a társadalmi kérdések következtek, végül pedig a jövővel kapcsolatos kérdésekkel zártam.

Ezt követően a kvantitatív adatok kiegészítése érdekében a munkavállalókkal készített interjúk következtek. A már elkészített online kérdéssorom adta az alapját a beszélgetéseknek, azonban rugalmas és nyitott kérdezési technikát alkalmaztam, amely lehetővé tette, hogy a válaszadók szabadon fejtsék ki gondolataikat az előre meghatározott témakörökön túlmutatva. Ezekkel a kitekintésekkel jobban beleláthattam a mindennapjaikba, a közlekedést érintő szokásaikba, hobbijaikba, családi háttérükbe és összességében az életvitelükbe.

Végül egy nyugdíjas, vak személy életút interjúja következett, amire hét témakörrel készültem. A beszélgetést általános életúti kérdésekkel kezdtem, majd a munkaerőpiaccal kapcsolatos, személyes tapasztalatokra fókuszáló, technológia és munka témakörébe tartozó, társadalmi szerep és elfogadást vizsgáló, oktatás és képzés című kérdésekkel folytattam és a jövővel kapcsolatos kérdésekkel zártam.

3.2. VGYHME elnökével készített interjú

Elsőként lehetőségem adódott Bíró Miklóssal, a VGYHME elnökével interjút készítenem. Május óta az egyesület elnöke az alapszabályba és törvénybe foglalt tisztújítás

miatt vált vezetővé. A majdnem egy órás beszélgetés során megismertem az egyesületet és saját tapasztalatai alapján a munkavállalással kapcsolatos lehetőségeket.

Az egyesület

Az egyesületről Bíró Miklós úgy nyilatkozott, hogy egy érdekvédelmi, kulturális jellegű szolgáltatás, ahol a fő tevékenység a látássérültek segítése, érdekvédelem, utak keresése, rendezvények rendezése, de ami a jelenleg egyik legfontosabbak egyike, hogy megmutassák magukat a látóknak. A szemléletformálás során fő céljuk megmutatni, hogy milyen vakként, gyengénlátóként, aliglátóként feladatokat elvégezni és azt szeretnék közvetíteni, hogy ők is teljes értékű tagjai a társadalomnak. Az országos szintű egyesület például a social media-ban próbál ismeretterjesztő videókat készíteni a fiatalok számára, ami azonban nem jár sikerrel, kevés nézettséget hoz.

Jelenleg 280 és 300 közötti aktív tagot tartanak nyilván, akik többségében a 40 év feletti korosztályba tartoznak. Ennél a résznél tértünk ki arra, hogy mivel jellemzően időskori betegség miatt alakul ki látássérültség, ezért nehéz megszólítani aktív munkavállalói csoportot.

Az egyesület finanszírozásában a legnagyobb bevételt az állami támogatások adják. Ezek olyan pályázatnak tekinthetők, amiket az állam minden évben leoszt a sérült csoportoknak és a megyei szintű szervezetek az országos szervezeten keresztül jutnak hozzá a munkák és a taglétszám alapján. A második helyen, akkreditált munkahely lévén a munkahelyekre kért pályázatok állnak, ugyanis csak megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatnak, így bérüket ebből fizetik ki. A legkisebb százalékot az eszközvásárlásra kapott pénz teszi ki. Ezeket nagyon szigorúan csak a megadott dolgokra lehet elkölteni és elszámolni velük, ebből nem tartalékolhatnak, kötelező felhasználni a teljes összeget. A negyedik pillér adja meg a költségek terén a szabadságot az egyesületnek, ami a tagdíjakból, ami jelenleg egy évre 3000 Ft, és a közvetlen adományokból származik.

Szolgáltatásokat tekintve az egyesületben segítenek a segédeszközök beszerzésében, jogi tanácsadásban és a számítógép használatát az intézet oktatótermében tanítják. Kérdeztem arról is, hogy az álláskeresésben, elhelyezkedésben milyen módon támogatják a tagokat, azonban ebben az egyesület nem tud segítséget nyújtani. *„Olyan lehetőségünk van, hogy felkészítjük őket arra, hogy emberi módon, informatikából, hogy megtanulják a számítógépet belépő szinten. Valljuk be őszintén, egy rakás dolgot el fog tudni egy irodában végezni. Az a legkényelmesebb egy vaknak. Nem kell felállni, nem kell mozognia, nem kell balesethez közeli helyzetben lennie.”.*

3.2.1. Munkaerőpiaci helyzet

A munkaerőpiaci helyzet már a tanulás folyamatánál elkezdődik. A veleszületett vagy fiatalon látássérülté vált személy *„elmegy, elvégzi az iskolát látássérültként, annak megvan egy kicsi pályája, tudja, hogy pár szakmát fog tudni kitanulni.”*. Ezzel szemben egy 40 év feletti személy már nehezebben képezi át magát mondván *„Miért menjen el vakként küszködni, átképezni magát egy ötven éves emberként, mire képezze át magát, hogy azért egy alulfizetett állást kapjon valahol.”*. Ezt úgy érzi a foglalkoztatásban az egyik fő probléma, ugyanis sokan belekényelmesednek inkább a rokkantnyugdíj által kapott összegbe és megélhetésüket innentől ez teszi ki.

Második legnagyobb problémának a munkáltatók felől éreztetett diszkriminációt hozta fel. A nyílt munkaerőpiacot nagyon zártnak tartja a látássérültek számára és az akkreditált foglalkoztatást a legnagyobb lehetőségnek. Meglátása alapján a munkáltatók nem szeretnék plusz feladatot azzal, hogy kialakítsák látássérültek számára a már meglévő pozíciókat, *„Ott vannak az eszközök és egy olyan cég, egy modern multinacionális cégnél voltam, és azt mondta, hogy nem bajlódik vele.”*. Érdekelt, hogy meglátása szerint hogyan lehetne motiválni a munkáltatókat, hogy minél több látássérültet foglalkoztasson, erre a kérdésemre két megoldást is kaptam. Elsőként a negatív motivációt említette, ami a gyakorlatban nem egy sikeres lépés. Itt az adóról volt szó, ami alatt a rehabilitációs hozzájárulást érti, amiben a szabályozzák, hogyha 25 fő felett van a foglalkoztatottak személy létszáma és nem éri el a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma az 5%-ot, akkor tárgyév első napján esedékes teljes időben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított legkisebb alapbér kilencszeresét kell negyedévente befizetnie a munkaadónak. Szerinte ez az eljárás nem motiválja a munkáltatókat, ugyanis ha felvonnának egy látássérültet nagyobb költséggel járna számukra, ugyanis 12 havi bért kell kifizetni, munkaruhát vásárolni és eszközöket beszerezni, így a kilenc havi költséggel jobban járnak, inkább megfizetik azt. Javaslatára szerint *„Meg kéne fordítani a dolgot. Tehát azt kéne mondani, hogy nem kilenc havi bért kéne elvonnia, hanem mondjuk másfél évnyi bért. Tehát valamilyen szinten motiválja, hogy nekem érdekesebb felvennem az embert.”*. Pozitív motivációnak pedig azt hozta fel, hogy ha már foglalkoztat valaki megváltozott munkaképességűt mondjuk a szabályzásban meghatározott szám felett, számára kedvezmények íródhatnak jóvá, például nem kell fizetni utána a TB-t.

Az pedig, hogy milyen előnyökkel jár még egy munkáltatónak, ha látássérültet foglalkoztat, így fogalmazta meg: *„Motiváltabbak az emberek. Stabil, motivált és odaadó lesz, figyelni fog rá. Ő már értékeli, hogy van munkahelye.”*

Felmerült még bennem, hogy a munkaerőpiaci hiány, az erősítheti a munkaerőpiacon való részvételét a látássérülteknek vagy más rétegekből toboroznak majd, mint a fiatalok/nyugdíjas korosztály vagy esetleg a technológia fogja megoldani ezt a helyzetet. Válasza a következőképpen hangzott *„Szerintem átveszi a technológia. A társadalom nem érett meg arra, hogy tudomásul vegye azt, hogy megvan a technológiai bőségünk arra, hogy ne kelljen dolgoznunk és ezáltal jólétet úgy teremtsünk, hogy csinálunk, kreálunk, ki merjük mondani, a látássérülteknek kreálunk egy olyan munkát, amire nincs szükség.”*

A jogalkotás támogatásáról pedig *„mondanám, hogy támogatja, de valójában nem elég erősen”*. A jogalkotás nem tud ellene menni a társadalomnak olyan szinten, hogy ne keltene ellenszenvet. Egy sarkalatos példával élve *„Ha azt mondanánk, hogy mostantól minden vaknak lesz félmillió forint havi járadéka és ezért cserébe annyit kérünk tőle, hogy hetente 10 órát önkéntes munkaként csináljon valamit, akkor felháborodna a társadalom, hogy én meg 200 ezerért gürizek itt a gyártósoron.”*

3.2.2. Család, barátok és környezet

Bíró Miklós a családja és környezete tekintetében is a legszerencsésebb helyzetben van. Támogató közeg veszi őt körül, ugyanis gyermeke is súlyos fogyatékkal él, így családjában nem ő az egyetlen megváltozott munkaképességű. Úgy érzi látássérültsége kiszűrte a felszínes barátait és a már csak igen közeli és szoros kapcsolatai maradtak meg, akik segítik őt a mindennapjaiban, de okoz nehézségeket ettől függetlenül.

3.2.3. Jövővel kapcsolatos tervek

Az utolsó kérdéseim közé tartozott, hogy milyen új projekteken dolgoznak jelenleg az egyesületnél. Egyik új tervük, hogy egy digitális telefonos ügyfélszolgálatot hozzanak létre a szervezeten belül, amit egy hangos internetként képzelnek el. Ezt legfőképpen az idős tagoknak szánják, hogy egyszerű módon tudják ők is meghallgatni például az aktuális híreket.

Ahogy már fentebb említettem egyik céljuk az is, hogy a látóknak megmutassák magukat, ez egy személyesebb projektnek is számít az elnök részéről. Ő jelenleg podcast formájában próbál elérni minél több embert, de tervei közt szerepel, hogy videós formában is

megmutathassa milyen az életük, milyen nehézségeik vannak. A szemléletformáló tevékenységek közé tartozik az is, hogy olyan szabadulósobát hozzanak létre, ahol teljes sötétség veszi körül a játékost, így a látók számára is vakon kell teljesíteni a feladatokat, illetve a már látássérült személyeknek is szórakozást okozna.

3.3. Munkavállalókkal készített interjúk

A hét látássérült munkavállaló közül hárman a VGYHME, hárman pedig más munkáltatók által foglalkoztatott személyek, egy fő pedig munkanélküli. A kérdőív kérdéseit szóban tettem fel, de a sok esetben tértünk el a kérdéssortól. Az interjúk alanyokat ebben a részben és a beszélgetés helyszínét a VGYHME biztosította számomra.

3.3.1. Demográfiai adatok

A megkérdezettek között 4 nő és 3 férfi szerepelt. A legfiatalabb megkérdezett egy 38 éves férfi volt, a legidősebb pedig 70 éves. A többi résztvevő 40, 41, 45 és két esetben 56 éves volt. Így az átlag életkoruk 49 év. 1 személy kivételével mindenki Heves vármegyében él, és itt is dolgozik, illetve a jelenleg munkaviszony nélküli személy is itt él. Személyükben a mintámat így 5 vak 1 aliglátó és 1 gyengénlátó alkotta. Két személy veleszületett vak, 1 személy kisgyermek korában veszítette el a látását a többiek pedig felnőtt korukban váltak látássérülté.

3.3.2. Munkaerőpiaci helyzetük

A munkaerőpiaci helyzet, ahogy már említettem a képzettséghez köthető. A veleszületett/ gyermekkorban látássérülté vált személyek mind középfokú végzettséggel rendelkeznek, kettő érettségivel, 1 pedig érettségi nélkül. A felnőttként szerzett látássérültek körében 2 fő középfokú végzettséggel, 1 fő általános iskolai végzettséggel (8. osztály) és 1 fő felsőfokú alap diplomával rendelkezik. A továbbiakban külön kezelem a már veleszületett/ gyermekkor óta és a felnőttként látássérülté vált személyeket, mivel a két csoportra más jellemzőket fedeztem fel a munkavállalás terén.

A szerzett látássérülteknél hárman vakok lettek, egy fő pedig aliglátó. A vakoknál minden esetben a munkavállalás kérdésénél nagyon közeli dátumot mondtak, hogy mióta dolgoznak a jelenlegi munkahelyükön és amikor rákérdeztem, hogy előtte mit dolgoztak

olyan válaszol érkeztek, hogy „*Nem is gondoltam, hogy én látássérültként dolgozhatok*”, „*Én még látóként dolgoztam*”. Az 1-sel jelölt interjúalanyom nem keresett 4 évig magának állást, így látássérültként most dolgozik először és rögtön akkreditált foglalkoztatási formába. Számára, így a legnagyobb akadályt a közlekedés jelentette, mivel a faluban, ahol él nincs lehetősége elhelyezkedni és Egerbe kell feljárnia dolgozni. A 2. hölgy alanyom a kereskedelembe dolgozott és érezte jól magát a vaksága előtt, így amikor megvakult nem talált magának új lehetőséget „*Nem sok mindenki szeret ilyen látássérültekkel dolgozni. Hiába megvan a képességem, ugye a ruházatokat, meg kereskedelmi munkavégzésnél is látni kell.*”. A jelenleg munkanélküli személy utolsó állásában nem fogadták jól látásának fokozatos elvesztését, így kiesett a munkaerőpiacról egyéb egészségügyi problémái miatt is. Az egy fő aliglátó alanyom felsőfokú diplomával rendelkezik és az iskolapad után rögtön talált állást magának. Számára a számítógép használata jelentette a legnagyobb akadályt, de amint elsajátította ezt a tudást is, előnyére fordította.

A másik csoportban a munkavállalás ilyen téren nem okozott különösebb gondot. Ahogy a VGYHME elnöke mondta, nekik megvolt a maguk útja. Sokkal magabiztosabban beszéltek munkavállalásukról és arról, hogy ők nem félnek váltani is, ha szükséges. Egy állásinterjú során is nagyobb eséllyel indul az a látássérült, aki a sztereotípiák ellenére is határozott, amivel csökkenti a munkáltatóban keltett esetleges féltelmeket is (Forgács Attila, Jekli Tünde, 2015). Mind a hárman különböző területen dolgoznak és nem áll tőlük távol a nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatottság sem. A 5-ös számú alanyom call center-esként dolgozott egy neves cégnél, utána került kapcsolatba a debreceni egyesülettel, akiknek Pesten van irodájuk és került bele az akkreditált foglalkoztatásba. Akadályok tekintetében sokszor találkozott azzal, hogy a cégek kifogásokat kerestek, amikor megtudták, hogy látássérült például, hogy a rendszerük nem ismeri fel a beszélő programot. A 6. interjú alany, aki jelenleg 70 éves és még mindig aktív munkavállaló, a zene világában találta meg magát. Az munkavállalás során tapasztalt akadályokról, így nyilatkozott „*Semmi akadály nem volt. Egy volt a lényege, az egésznek, hogy fogadjanak el az emberek.*”. Megkérdeztem hogyan látja, mennyire van esélye a látássérülteknek a nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatottságnak, amiről a következőt mondta: „*Én dolgozom folyamatosan 1973-tól. Tudja olyan ez az esély, hogy mennyire tudunk önállóak lenni. Minket anno a Vakok Iskolájában az önállóságra neveltek.*”. A 7. alanyom pedig bár nem a végzettségének megfelelő munkahelyen van jelenleg, de a munkahelyváltások az ő életében sem jelentettek akadályt inkább a munkáltatók által éreztetett diszkrimináció, amivel szembesült.

A közös azonban ezekben a személyekben, hogy jelenleg egyikőjük sem dolgozik teljes állásban, mind a hét személy részmunkaidőben van foglalkoztatva. A veleszületett vakok bár dolgoztak tipikus foglalkoztatási formában a nagyobb munkabér miatt, ezt azonban különböző problémák miatt egyikőjük sem folytatta. Náluk azonban elhangzott, hogy a jelenlegi 4 órás akkreditált állásuk mellé keresnek egy másik állást, ezt azonban már a nyílt munkaerőpiacon kéne megtenni vagy plusz képzéseken kéne részt venni.

A képzéseket tekintve kiderült, hogy a résztvevők többségénél nem volt szükség kiegészítő tanfolyamra a munkavégzéshez, elegendő volt csupán az informatikai ismereteiket kibővíteni. Ezalatt azt értem, hogy megtanulták kezelni a telefont, a számítógépet, Braille kijelzőt és billentyűzetet és az egyéb okos eszközöket. Az 5. alany nem használ semmilyen formában Braille-t a munkavégzése során, egyesül autodidakta módon tanulta meg. A bárzongorista férfi pedig csak a hétköznapijaihoz kapcsolódó dolgok miatt tanulta meg az egyesület keretein belül a számítógép és az okostelefon használatát.

Megkérdeztem, hogy összességében hogyan befolyásolta a látássérültségük a munkavállalási lehetőségeiket, amiről csak egy személy nyilatkozott pozitívan. Az 1-es számmal jelölt hölgy bár sokáig nem dolgozott és nem is gondolta volna, hogy dolgozhat, egy közösségbe került, ahol jól érzi magát és sokkal jobban érdeklődik az informatikai eszközök iránt is. Többen, szám szerint 4-en negatívan nyilatkoztak. *„Kiesik a munkalehetőségek 90 százaléka”, „Negatív volt. Mert ugye az előző munkámat is a szemem miatt hagytam abba.”, „Negatív, mert nem mindenhol tud az ember így elmenni dolgozni. Nagyon kevés lehetőség van.”*, így hangzottak el a válaszok a kérdésekre. A 3-as és 6-os alany számára semlegesen módon befolyásolta, ugyanis az egyik aliglátó, amivel könnyebben tudott érvényesülni, másik pedig a zenéből él és *„a hangszert nem nézni kell, hanem hallani”*.

Kíváncsi voltam hogyan látják általában a munkáltatókat, mennyire érzik felkészültnek őket, illetve miként látják a nyílt munkaerőpiaci lehetőségeiket. Erre szinte egyöntetűen azt válaszolták, hogy semennyire nincsenek a munkáltatók felkészülve a látássérültek foglalkoztatására. Ahogy fentebb említettem egyedül a 6. munkavállaló mondta, hogy ez a látássérült önállóságától függ. A többiek pedig akadálymentesítés hiányára és diszkriminációra panaszkodtak.

Így levonhatjuk azt a következtetést, hogy igaza volt a VGYHME elnökének, ugyanis a beszélgetésekből az tapasztalható, hogy aki felnőttként lett látássérült, és már van egy végzettsége, már nehezebben mond le arról a pályáról, amiben dolgozott, nehezebben képezi át magát és évek telhetnek el úgy, hogy nem állnak munkaviszonyba. Azonban ezen a folyamaton a veleszületett látássérültek nem mennek át.

3.3.3. Család és környezet

Minden válaszadó életében a család és a barátai kulcsfontosságú szerepet töltenek be az életükben. A korábbi kijelentés az ép látásúak többségére is mondható, azonban a látássérültek számára kiemelten fontos, hogy olyan személyek vegyék körül, akik átsegítik őket a nehézségeken. A szerzett látássérültek esetében a feldolgozási folyamata során a legfontosabb, hogy környezete mellette álljon és együtt lendüljenek át az akadályokon. A munkavállalást tekintve egy közös pontnak tekinthető az is, hogy minden személy a családjának segítségével vagy ismerősén keresztül találta meg a jelenlegi munkahelyét.

A munkahelyi környezetet tekintve pedig a kollégákról kérdeztem őket. Ebből a szempontból is pozitív válaszok születtek, *„Nagyon-nagyon pozitív. Ha kérdésem van jönnek, mutatják, segítenek, válaszolnak”, „Vannak látó kollégák is. Ők a felolvasásban vagy dokumentáció kitöltésben tudnak segíteni”*.

3.4. Nyugdíjas személlyel készített interjú

Dolgozatomban fontosnak találtam, hogy egy olyan személlyel is tudjak beszélgetni, aki már nem aktív a munkaerőpiacon, azonban tapasztalataival és meglátásával kiegészítheti a kutatást. Egy 45 perces életút interjú keretein belül megismerhettem az ő nézőpontját is.

1950-ben született, szóval jelenleg 74 éves. 13 éves korában veszítette el látását egy baleset által. A gyógyulására a baleset után még láttak reményt, azonban az orvosok már nem tudták megmenteni látását, ahol az orvosok ezt nagyon finoman közölték, ugyanis megkérdezték, hogy *„Ismeri-e a pontírást?”*. Gyermekként traumaként fogta fel, általános iskolás éveinek utolsó évét már Pesten kellett a töltenie a Vakok Intézetében. A hirtelen váltás miatt nehezen illeszkedett be a többi diák közé és nehezen dolgozta fel, hogy önhibájából egyik pillanatról a másikra megváltozott az élete. Utólag azonban nagyon hasznosnak találta az itt töltött éveket, ugyanis *„megtanított a közösségi életre”*. Az első évet tekintette a legnehezebbnek, utána pedig szinte el sem akart jönni.

Iskola után haza tért Hatvanba, amit pesti ismerősei nem támogattak, azonban az őt a szíve ide húzta vissza. Három munkalehetőség is kínálkozott számára a kórházban, a gyárban és az erőműben, mint telefonközpontos, amik közül a kórházban lévő állást töltötte be 1969 végétől, mivel ez volt lakhelyéhez a legközelebb. Ez az egy állása volt, innen is ment nyugdíjba, ami miatt nagyon szerencsésnek tartja magát, ugyanis tudja, hogy nagy átlagban

nem ilyen egyszerű ez a folyamat. Így hát, amikor azt kérdeztem, hogy milyen akadályokkal szembesült a munkába állás során ezt mondta: *„Semmivel. Abszolút semmivel. A környezetem az prima volt, tehát teljesen jó. Ez kettőtől függ, tudod, hogy ki, hogy áll ezekhez a dolgokhoz. Én mindig nyitott vagyok. Engem nem zavar, hogy vak vagyok, ez az én keresztem. Engem úgy kezeltek, mint akárki mást, nem úgy, mint egy rokkant.”*. Érdekes, hogy korosztályban közel áll a 6-os számú interjú alanyhoz, aki hasonló választ adott erre a kérdésemre. A foglalkozási rehabilitációs foglalkozáson való részvétellel kapcsolatos kérdésnél is hasonlóan feleltek, ugyanis egyikőjüknek sem volt rá szüksége a munkavállalás során.

A munkaerőpiaci helyzetet tekintve a tanulás fontosságát hangsúlyozta egy látássérült munkavállaló számára. *„Tanulni kell. A vakoknak egy lehetőségük van, ha talpon akarnak, mint ember maradni, akkor képzik magukat. Ami manuális szakma volt, például kefekötés, kosárfonás, telefonközpont, ezek megszűntek. Tehát a lehetőségeik azok egy több lépcsővel feljebb mentek. Aki nem tanul annak vége és rengeteg ilyen van különben.”*. Amióta nyugdíjas, azóta nem követi figyelemmel a látássérültek munkaerőpiaci helyzetét, nem csatlakozott soha egyesülethez sem, így mások tapasztalataiból sem értesül a jelenlegi helyzetükről. Ennek az oka, hogy már nagyon várta a nyugdíjas éveit, és szeretne minél több időt a családjával tölteni, saját magára figyelni és kirándulni. Bármilyen támogatás vagy segítség nélkül elsajátította a számítógép használatát, amiről úgy gondolja *„kinyílik a világ”* előlőtte. A technológiánál maradván feltettem számára is azt a kérdést, hogy hogyan látja a technológia szerepét a látássérültek foglalkoztatásában, amiről a következő véleménye volt: *„Óriási előnyöket ad. Korunk technikája lényegében nem csak a vakoknak, én szerintem minden rokkantnak előnyére válik.”*. Szerinte a technológiai újítások nem váltják ki a látássérülteket a munkaerőpiacon, inkább előnyükre fog válni és pozitívan áll hozzá, hisz abban, hogy bár az automatizálás rengeteg ép ember munkáját is elvette, léteznek olyan képzések, hogy mindenki megtalálja a számára megfelelő foglalkozást. A fiatalok számára azt tanácsolja, hogy menjenek fel Pestre, ott próbáljanak szerencsét, mert ha a saját mikro környezetében marad és nem nyit, akkor 95%-os eséllyel megbukik.

A társadalmi diszkriminációt ő sosem tapasztalta. Máshonnan közelíti meg a témát, ugyanis, mivel ő sosem érezte, hogy hátrányosabb helyzetből származik, így a diszkriminációt és a sztereotípiákat alapját magukhoz a fogyatékkal élő személyekhez köti. *„A rokkantnak van egy rettentő rossz tulajdonságuk, hogy ők azt gondolják, hogy rokkantak és ezt gyakorolják is. Ezzel soha nem értettem egyet. Vegye tudomásul a többségi társadalmat, hogy annak a függvénye. Ez nem rokkantság függvénye. Ez psziché és személyiség kérdése.”*. Azonban átbeszéltük, hogy minél öregebb valaki, annál nehezebb szembesülnie az adott

rokkantsággal és ilyennel már környezetében is találkozott, hogy idős korában vakult meg az adott személy és annyira elvesztette az önbizalmát, hogy szinte utána a világban is elveszett.

A támogatásokat illetően kifejtette, hogy az állam részéről az anyagi támogatás nyújtana a legnagyobb segítséget, egy úgynevezett „vaksegély”. Nem csak országos szintű, hanem világi problémának tartja ezt a problémát. Pozitív példának Amerikát hozta fel, ahol értesülései szerint létezik olyan támogatási forma, ahol a vak személy kaphat anyagi támogatást arra, hogy egy hétköznapi tevékenységet, mint például egy könyv felolvasása, más személy végezzen el. Amerikában ténylegesen több törvény szól a fogyatékkal élő személyek támogatásáról ugyanis van olyan amelyik az oktatásukról szól vagy éppen a lakhatásukról, akadálymentesítésről.

A jövőről kapcsolatban a következőt gondolja: *„Nem látom sötétnek, se rózsásnak, ugyanúgy, mint gyakorlatban bárkiét. Egy egészséges embernek is megvannak a maga problémái. Tehát a beilleszkedés, munkahely, meg akármilyen. Meg kell tenni mindenkinek a magáét. Nem sírni, meg nyavalyni kell.”.*

3.5. Kérdőív

Primer kutatásom elemeként online kitölthető kérdőívet készítettem, amit a Google Forms programban valósítottam meg. A kérdőív kialakítása során törekedtem arra, hogy a lehető legtöbb kérdést nyitottan hagyjak, ezzel is egyszerűsítve a kitöltést. Összesen 29 kérdést tettem fel a kitöltők számára, mindössze három kategóriában. A kitöltés során a semmilyen beazonosításhoz köthető adatot nem kértem a kitöltőtől, így őrizve a válaszok anonimitását. A kitöltés idejét a kérdőív elején 5-10 percre határoztam meg, ezzel feltüntetve, hogy nem igényel hosszabb időráfordítást.

3.5.1. Kérdőív szerkezete

A kérdőív első szakasza hét kérdésből állt, amelyek a demográfiai adatok feltárására irányultak. Ennek során a kitöltő nemére, korára, legmagasabb iskolai végzettségére és lakhelyére kérdeztem rá. Ebbe a csoportba tartozott még a látássérültség típusára irányuló kérdés és az is, hogy hány éve él látássérültséggel.

A második rész a munkaerőpiaci helyzetre vonatkozó kérdésekből állt össze. A nyolcadik és tizenkilencedik kérdés között megadhatták, hogy rendelkeznek-e munkaviszonnyal és hogy a végzettségének megfelelő állásban helyezkedtek-e el. Emellett a

foglalkoztatási formát, a munkarendet és az iparágat kérdeztem meg a kitöltőtől. Ide tartozik még, hogy hogyan talált rá a munkahelyére, mennyire érzi alulfoglalkoztatottnak magát, mennyi ideje dolgozik az adott helyen és hogy milyen informatikai eszközöket használ a munkavégzés során. A munkaerőpiacra való csatlakozásra vonatkozó kérdés is itt foglalt helyet, ugyanis érdekelt milyen akadályokkal szembesültek a munkavállalás során.

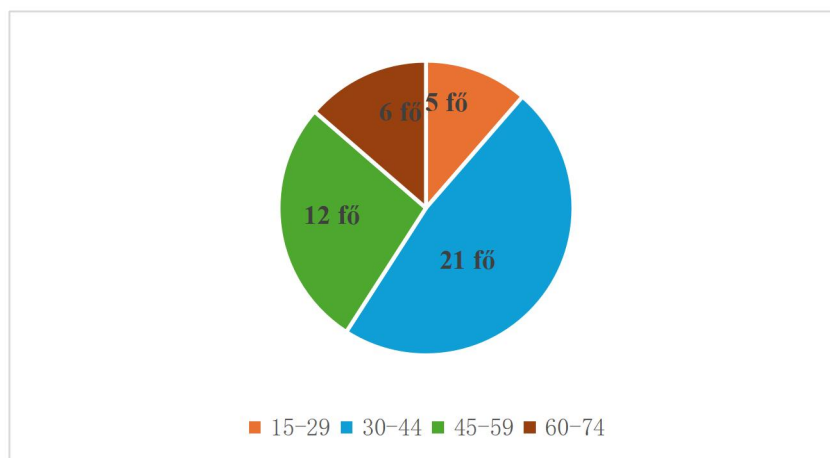
A harmadik fejezet a közvetlen környezetre és a tapasztalatokra vonatkozó kérdések voltak. A kérdések többsége arra irányult, hogy milyen támogatást kaptak a kitöltők a munkáltatójuktól, családtagjaitól, közvetlen környezetétől és kollégáitól. Utolsó kérdésként a véleményüket kérdeztem arról, hogy hogyan látja a technológia szerepét a látássérültek munkavégzésében a jövőben.

A legtöbb kérdésnél előre meghatározott válaszlehetőségek közül kellett kiválasztani a legmegfelelőbbet, de használtam még Likert-skálát is. Kilenc kérdést azonban nyitottan hagytam, mert kíváncsi voltam, hogy milyen válaszok születnek, amelyek új irányokat nyithatnak a kutatásban.

3.5.2. Demográfiai adatok

A felmérésben összesen 44 fő vett részt és pontosan egyenlő arányban szerepelt 22 nő és 22 férfi. A válaszadók átlagos életkora 44 év volt, ami a vizsgált téma szempontjából egy kiemelkedő fontosságú demográfiai adat. Ahogy azt az első ábrán láttuk, ez az életkor az, ahonnan egyre több a látássérültséggel élők száma.

2. ábra
A kitöltők kor szerinti eloszlása



Forrás: Saját szerkesztés, kérdőív, 2024

A válaszaim többsége a fővárosból érkezett, illetve Pest vármegyéből, de emellett még 10 vármegyéből érkeztek válaszok. Arra következtetek, hogy bár minden vármegyének a megyei szintű látássérültekkel foglalkozó egyesületéhez eljuttattam a kérdőívet, mégis a legtöbb látássérült Budapestre és annak agglomerációjába csoportosul, ugyanis itt található a vakok számára létesített óvoda, iskola és több munkalehetőséget is jelent számukra ez a környék.

Map of Hungary showing the percentage of young people in the workforce by region. The map uses a blue color scale where darker shades represent higher percentages. The highest percentages are in the northwest (62%) and central (64%) regions, while the lowest are in the south (44%).

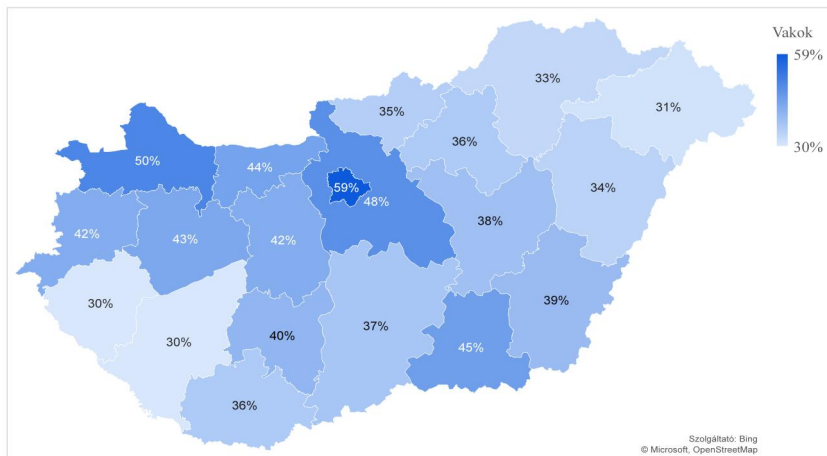
Region	Percentage
Northwest	62%
Central	64%
North	56%
West	56%
Southwest	52%
South	44%
East	53%
North-East	48%
Central-East	51%
East	51%
South-East	52%
Far East	46%
Far North-East	46%
Central-South	53%
South-Central	50%
West-Central	56%
Central-West	56%
North-Central	53%
Central-North	59%
Central-East	52%
East	49%
South-East	53%
South	45%
South-Central	44%
Central-South	50%

Szolgáltató: Bing
© Microsoft, OpenStreetMap

Állításomat alátámasztja a 2022-es népszámlálás során készített felmérés, amelyben a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatottságát is mérték területi szinten és a gyengénlátók, aliglátók és vakok esetében Budapest áll a legmagasabb foglalkoztatási szinten. Az adatok azt mutatják, hogy a gyengénlátók és aliglátók csoportja nagyobb arányban (64%) vannak jelen a munkaerőpiacon, mint a vakok (59%). Ez nem meglepő, hisz ahogy már

említettem egy gyengénlátó még el is tudja rejteni állapotát, ezért könnyebben érvényesül a munka világában.

4. ábra
Vakok foglalkoztatási aránya megyei szinten



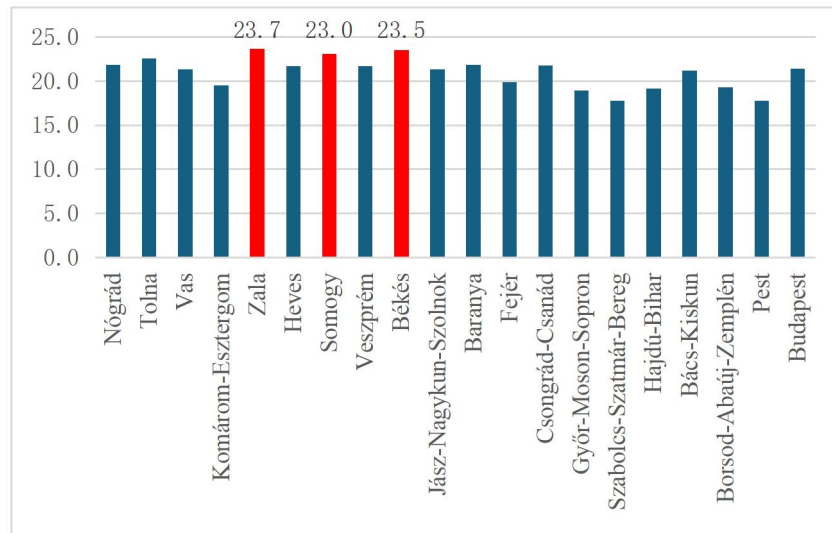
Forrás: KSH népszámlálási adatbázis, 2022 alapján, saját szerkesztés, 2024

Budapestet mind a két esetben Győr-Moson-Sopron vármegye követi, ahol az országban a legalacsonyabb a munkanélküliségi ráta a 2024 I., illetve II. negyedét tekintve, de korábbi adatok alapján is dobogós helyen végez mindig (KSH, 20.2.2.5). Ez összefüggésbe hozható azzal, hogy a határhoz való közelsége miatt kedvező a különböző iparágak telepítéséhez, ezzel az egy főre jutó ipari termelési érték a legalább 5 főt foglalkoztató szervezetek adatai alapján 5.748.221, ami szintén az egyik legmagasabb érték az országban (KSH, 13.1.2.1.).

A legkevesebb vakot foglalkoztató vármegyék Somogy és Zala vármegye, aminek oka lehet az, hogy ott él a legkevesebb vak, viszont érdemes figyelembe venni, hogy a lakosságuk igencsak előregedő (5. ábra).

5. ábra

A megyék lakosságát tekintve a 65 év feletti aránya (2022), (%)

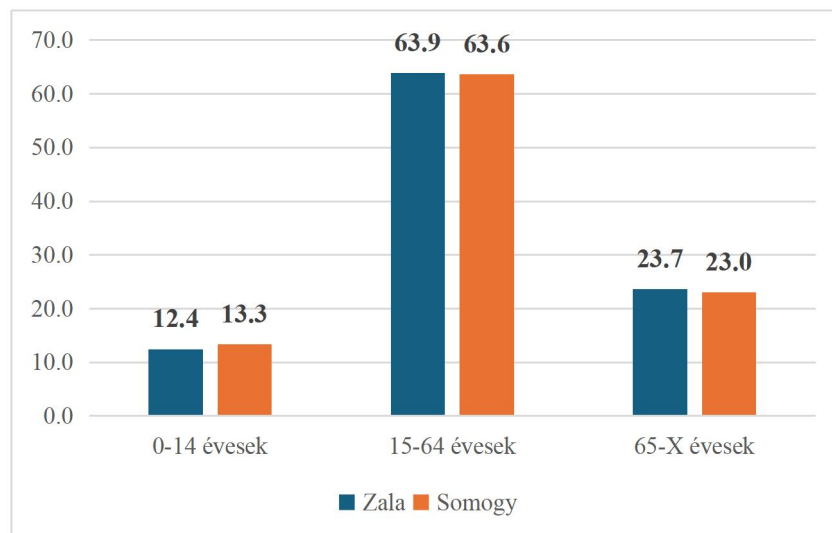


Forrás: KSH 22.1.2.2, 2024 alapján, saját szerkesztés, 2024

A vizsgált évben (2022) Zala vármegye volt a 3. Somogy vármegye pedig 5., aki a legkevesebb 0-14 éves korosztályú lakost számolta, az aktív korosztály korosztályban ugyanezeket a helyezéseket produkálta, míg a 65 feletti korcsoport létszámában az ötödik és hetedik helyet foglalták el (KSH 22.1.2.2.).

6. ábra

Zala és Somogy vármegye lakosságának összetétele (2022), (%)



Forrás: KSH 22.1.2.2, 2024 alapján, saját szerkesztés, 2024

A lakosság összetételét tekintve is Zala vármegyének a legnagyobb arányaiban az idős korosztály jelenléte 23,7%, ami 62.102 fő volt, míg a 15 év alattiak csak 12,4%-kal (32.659 fő)

voltak jelen a vármegye lakosságát tekintve, ami a legalacsonyabbnak számított országos szinten 2022-ben (6. ábra).

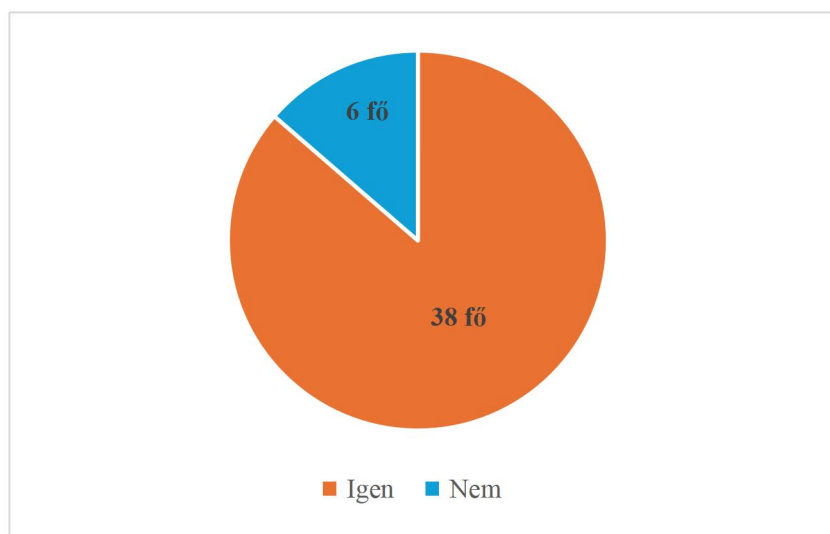
Az iskolai végzettséget tekintve a válaszadóim igencsak színes képet mutatnak. Sajnos egy elterjedt sztereotípiát, hogy aki látássérült vagy más fogyatékosági csoportból érkezik, az aluliskolázott is. Ezzel szemben mégis a felsőoktatásban végzettek tűnnek ki a kutatásomban, ugyanis összesen 61%-os többségben vannak jelen a kutatásban, ami 27 főt takar. A 27 felsőoktatásban végzett személyből 23 fő az, aki születése óta látássérült.

3.5.3. Munkavállalási helyzet

Az fentiekből következtethetünk arra, hogy a veleszületett látássérültek tényleg könnyebben alkalmazkodnak a világhoz, mint egy olyan személy, aki például fokozatosan betegség miatt vagy egyéb ok miatt veszti el látását. Azonban azt a konklúziót is levonhatjuk, hogy a látássérültek számára eddig elérhető manuális foglalkozások tényleg egyre jobban kikopóban vannak, ami miatt számukra a fokozottan fontossá válik a magasabb szintű iskolázottság. Azonban a munkáltatók nem biztos, hogy nyitottabban fognak a fogyatékosággal élő csoporthoz állni. Erre az 5-ös számú interjúalanyom hozott fel egy példát: *„Elmondható az, hogy nagyon kevesen tudnak a végzettségüknek megfelelően dolgozni. Mindenki olyan munkát vállal, amit talál. Vannak olyanok, akik diplomával rendelkeznek és nem hajlandók mást dolgozni, mert nem ezért tanulta, de ott vannak, hogy egy, másfél, két éve sem találnak maguknak munkát. A nyílt munkaerőpiacot nagyon nehéz végigjárni. Régen a láthatatlan kiállításnál dolgozott egy lány, harmadik vagy negyedik diplomáját csinálta, de ott dolgozott, tehát köze nem volt ahhoz, ami a diplomája volt.”.*

7. ábra

Jelenleg munkaviszonnyal rendelkezők és nem rendelkezők száma a kitöltők körében



Forrás: Saját szerkesztés, kérdőív, 2024

A kérdőívben a 44 kitöltőből, 38 fő rendelkezik jelenleg munkaviszonnyal. Ebből megegyező számban dolgoznak akkreditált és nyílt foglalkoztatási formában, 15-15 fő, ami 34,1%-os megoszlást jelent típusonként. Ezen kívül 6 fő a közfoglalkoztatásban dolgozik, 1 személy van, aki háztáji munkákat lát el, és egy kitöltő fejlesztő foglalkoztatásban vesz részt. Az akkreditált és nyílt foglalkoztatási típus azonos eredményén meglepődtem, ugyanis a kutatás eddigi pontjáig azt tapasztalhattuk, hogy mindenki zártnak és nehezen megközelíthetőnek tartja a nyílt munkaerőpiacot, azonban mégis azt tapasztalhatjuk most, hogy kevéske mintában nem jelenik ez meg. Mivel azonban kevesebben dolgoznak a nyílt munkaerőpiacon, mint amennyi felsőoktatásban végzett személy van, ezért érdemesnek találtam összehasonlítani, hogy milyen arányban vesznek részt a különböző végzettségekkel rendelkezők az eltérő foglalkoztatási formákba. Ezzel az a célom, hogy feltárjam mennyire van befolyással a látássérültek végzettsége arra, hogy milyen foglalkoztatási formában vannak jelen a piacon.

1. Táblázat

A különböző foglalkoztatási formákban dolgozók száma legmagasabb iskolai végzettség szerint

Maximum 8. osztályt végzett		Középfokú végzettsége van		Felsőfokú végzettsége van	
Háztáji	1 fő	Akkreditált foglalkoztatás	8 fő	Akkreditált foglalkoztatás	7 fő

Betanított munka	2 fő	Nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás	4 fő	Nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás	11 fő
Közfoglalkoztatás	1 fő	Közfoglalkoztatás	2 fő	Közfoglalkoztatás	3 fő
		Nem dolgozik	1 fő	Fejlesztő foglalkoztatás	1 fő
				Nem dolgozik	3 fő

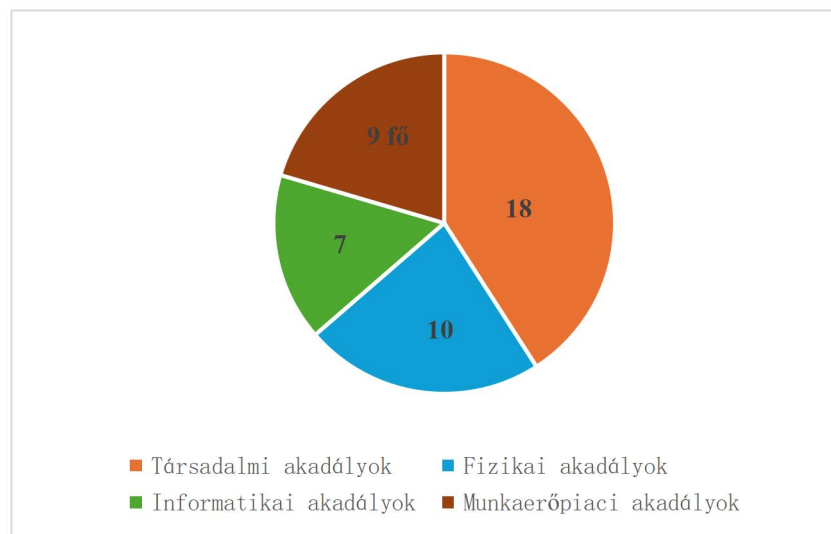
Forrás: Saját szerkesztés, kérdőív, 2024

A táblázatból látszik, hogy aki a nyílt munkaerőpiacon helyezkedett el, annak nagyrészt van felsőfokú végzettsége. Ez jelentheti azt, hogy a látássérülteknek ténylegesen a magasabb iskolázottság jelentheti a csatlakozást a nyílt munkaerőpiacra. A fiatalok számára tehát érdemes minél magasabb szintű tanulmányokat folytatniuk, ha szeretnének nyílt foglalkoztatásban dolgozni. Azonban mivel ők kevesebben vannak jelen a társadalomban, mint az időskori betegség miatt látássérültté vált személyek, akik már nem fognak új szakmát megtanulni, így összességében valóban az akkreditált munkahelyeken dolgozók száma lesz több.

Iparágat tekintve a kitöltők fele, azaz 22 fő a valamilyen szolgáltatásban dolgozik. Elterjedt szakma a látássérültek körében például a masszőr, ugyanis ehhez a szakmához ugyan úgy, mint egy zenésznek, érzék kell. Második helyen a gyártás szerepel, 13,6%-kal, 6 fővel. Ezeken kívül megjelölték még a művészetet is 4-en, az informatikát és a pénzügyet ketten, végül a tudományt is 1 fő jelölte meg. Gy. Dobos Mariann a Vakon a munka kapujában című könyvében összeszedett 50 db különböző foglalkozást, amit valóban látássérült személyek töltenek be és 50 db olyat is, amit betölthetnek azokon kívül. Ezek a munkakörök is hasonlóan a kérdőívben megjelent iparágakba tartoznak.

A munkaerőpiacra való csatlakozás során a legtöbben társadalmi akadályokba ütköztek.

8. ábra
A válaszadók leggyakoribb akadálya a munkavállalás során



Forrás: Saját szerkesztés, kérdőív, 2024

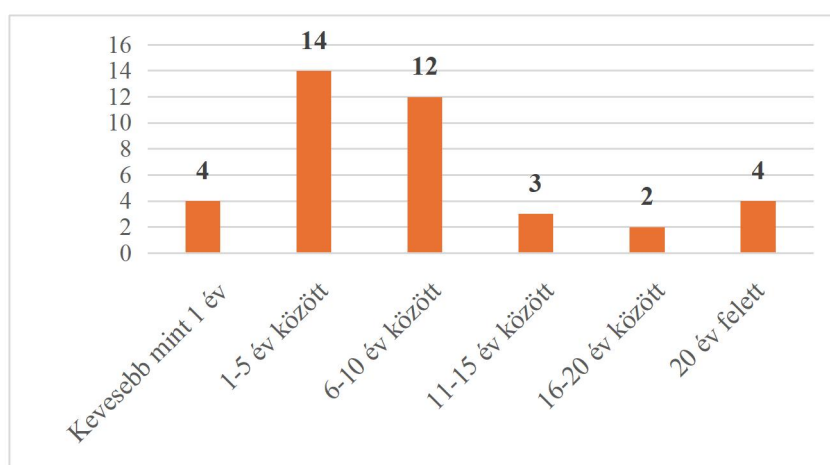
Arra kértem a kitöltőket, hogy a rájuk legjellemzőbb problémát válasszák ki a megadott 4 válaszlehetőség közül. Mindegyik válasz mellé írtam zárójelben számukra egy rövid magyarázatot, hogy értsék mit értek az adott válasz alatt. A társadalmi akadályok mellett az állt, hogy „előítéletek, sztereotípiák, diszkrimináció”. Tehát hiába a magas végzettség, hiába a fiatal munkaerő, ha diszkriminálnak a munkavállalók, nem lesz fejlődés a foglalkoztatásuk terén. Egy 1-től 4-ig terjedő Likert-skálán kértem a kitöltőket, hogy értékeljék, hogy szerintük mennyire vannak a felkészülve a cégek a látássérült munkavállalók foglalkoztatására és megtartására, ahol az 1 az „egyáltalán nincsenek felkészülve” a 4 pedig a „teljes mértékben fel vannak készítve” értéket hordozta. Az eredmény egyértelműen a negatív irányba tolódott, ugyanis 20 fő 1-et, 15 fő pedig 2-est nyomott. A felmérésben csupán 9 személy látja inkább felkészültnek a cégeket ilyen tekintetben.

Azonban vannak példák arra, hogyan is alakíthat ki egy cég megváltozott munkaképességűek számára olyan munkaköröket, amellyel mind a két fél jól jár. 2024.11.05-én megrendezésre került egy Akadályugrás HR meet-up elnevezésű online program a SINOSZ megrendezésében. Ez a szervezet bár hallássérültekkel dolgozik, a meet-upon résztvevő cégek azonban nem csak ezt a fogyatékosági csoportot foglalkoztatja. Három vállalat képviselőjében hallgathattunk meg előadást arról, miként építették ki úgy a vállalkozást, hogy fogyatékosággal élők is fel tudjanak venni. Először a Szerencsejáték Zrt. majd a Magyar Posta Zrt. és végül a Decathlon nézőpontját ismerhettük meg. A siketek és nagyothallók, autisták és mozgásszervi fogyatékosággal élők körében már előrelépést értek el a cégek, a jövőben azonban terveznek nyitni a látássérültek felé is, mivel úgy látják, hogy a jelen

technológiákkal új munkakörökben könnyen alkalmazhatnák ezt a réteget is. A megváltozott munkaképességű csoportok foglalkoztatása terén elért sikereikben közös, hogy együttműködnek az adott csoport megyei vagy országos szintű egyesületeivel. Az ilyen egyesületek segítséget tudnak nyújtani a pozíció kialakításában, szemléletformáló tréningek szervezésében és maguknak az eszközöknek a beszerzésében.

A VGYHME elnökével készített interjú során elhangzott a látássérült munkavállaló, mint stabil, biztos alkalmazott. A kérdőívben feltettem azt a kérdést a kitöltő számára, hogy mennyi ideje dolgoznak a jelenlegi munkahelyükön.

9. ábra
A kitöltők jelenlegi munkahelyén töltött ideje, (fő)



Forrás: Saját szerkesztés, kérdőív, 2024

Az ábrán látszik, hogy a legtöbben 1-5 év között vannak a jelenlegi munkahelyükön. 2019-ben a Groupama Biztosító készített egy országos felmérést, ahol vizsgálták a lakosság hány évre tervez egy munkahelyen. Eredményül azt kapták, hogy a válaszadók 62%-a szeret hosszabb távra, de minimum 5-10 évre tervezni. A fiatalok körében is hasonló arány jött ki, ott ugyanis 58%-uk gondolkodik így (<https://www.hrportal.hu/hr/a-fiatal-munkavallalok-tobbsege-evekig-dolgozna-egy-helyen-20191127.html>). A kutatásban résztvevő látássérültek körében ez a tendencia figyelhető meg.

Egy nyitott kérdés keretein belül kifejthették a válaszadók, hogy milyen tanfolyamokon vettek részt a munkavégzéshez kapcsolódóan. Többeknél előkerült a számítógépes képzés, a rehabilitációs vagy elemi rehabilitáció azonban emellett sok más válasz is érkezett. Van, aki szociálpedagógiai képzésen vett részt vagy elsősegély tanfolyamon, gyógynövényismereti kurzuson, masszázstanfolyamokon, tréner és coach képzésen, Eu-s pályázatírási és projektmenedzsment tréningen.

3.5.4. Társadalmi környezet

A látássérültek társadalomba való integrációja egy nagyon fontos lépés a foglalkoztatásukban. Kutatásomban külön vizsgáltam milyen szerepet játszik a látássérültek munkavállalásában a családjuk és közvetlen környezetük.

A család az elsődleges szociális színtérnek számít, így minden ember életében jelentős szerepet játszik. A megkérdezettek körében sincs ez máshogy, ugyanis legtöbben azt jelölték be, hogy a családjuk lelkileg támogatta őt a munkavállalásban. A választási lehetőségek közé tartozott még az anyagi támogatás, kapcsolatépítésben való segítség és az is, ha nem kaptak támogatást felőlük, illetve hagytam egy egyéb opciót, amit a következő nyitott kérdésnél kifejtettek. Itt szinte mindenki azt fejtette ki, hogy családjá bízta, motiválta és pozitív hozzáállással segítette őket. 7 válaszadónál is megjelent az, hogy családjá a mindennapi közlekedésükben, munkába való eljutásában segíti.

A család után a környezetüktől kapott támogatásra voltam kíváncsi. *„Családomon kívül barátaim, ismerőseim is teljes mértékben támogatnak és örülnek, hogy része lehetek, része vagyok az aktív dolgozó társadalomnak. Örülnek és támogatják, hogy vannak céljaim az életben melyeket szeretnék megvalósítani annak ellenére, hogy nem látok és nem csak otthon ülök a 4 fal között.”*, írja az egyik válaszadó a kérdésekre. Legtöbb visszajelzés itt is pozitív volt, akárcsak a családnál, viszont van olyan, aki úgy érzi látássérültsége miatt elvesztette a barátait, vagy csak porszemnek érzi magát köztük.

A harmadik szakaszban a résztvevőket arra kértem, hogy osszák meg a kollégákkal való kapcsolatukat. Több lehetőség lehetőséget is jelölhettek a következő kategóriákból:

- Szakmai tanácsokkal láttak el
- Megosztották velem a tapasztalataikat
- Segítettek a feladatok elvégzésében
- Bízattak a munkában
- Információkkal láttak el
- Egyéb

A legtöbb válasz az első lehetőségre érkezett, ugyanis 21 fő (47,7%) jelölte meg. Utána a második és az ötödik válaszlehetőséget jelölték meg a legtöbben, mind a két esetben 20 fő. Tehát a munkatársak körében már a lelki támogatás mértéke alább szorul és inkább a munkához köthető támogatásokat kapják meg a látássérültek. Ezesetben is hagytam egy szabadon megválaszolható részt, ahol saját szavaikkal kibővíthetik a válaszukat, azonban itt a 27 válasz közül 13-ban azt írták, hogy nem segítenek a kollégák/ nem szorulnak segítségre. A

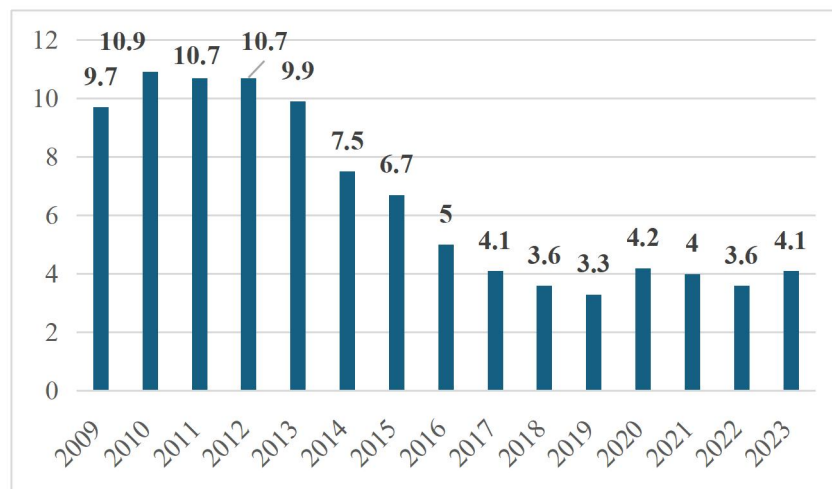
többiekénél egyértelműen a szakmai segítségnyújtásra vonatkozó válaszok születtek, mint például: „Megválaszolják az aktuális kérdéseimet”, „Munkaeszközök megkeresése, ha nem a megszokott/ állandó helyén van”, „Segítettek beilleszkedni. Csapatépítő programot szerveztek az érkezésemet követően.”.

Az előző bekezdésből következtethetünk arra, hogy a látássérültek foglalkoztatásának problémáit túlnyomó részt a munkáltatók oldaláról érkezett diszkrimináció okozza és a munkatársak már sokkal befogadóbbak lesznek. A 20-as kérdésem pont ezt kutatja, ugyanis egy kötelezően kitöltendő kérdés kapcsán beszámolhattak arról, hogy milyen módon támogatja a munkáltatója munkavégzését. Ennél a kérdésnél 10-en számoltak be arról, hogy nem kapnak támogatást a munkáltatójuktól, ebből egy kitöltő írta, hogy azért, mert ő maga áll vezetői pozícióba. A maradék 34 válaszadó az akadálymentesítésről, a megfelelő segédeszközök beszerzéséről, home office lehetőség biztosításáról számolt be. Tehát a csatlakozás folyamatában tényleg érezhetnek a látássérültek problémákat a munkáltatók oldaláról azonban, ha találnak egy olyan céget, ahol szívesen alkalmaznák őket, onnantól megkapják a munkához szükséges plusz eszközöket és engedményt is a munkaidő és otthoni munkavégzés tekintetében.

3.5.5. Technológia és jövőkép

Kijelenthetem, hogy a legmegosztóbb kérdésem az utolsó lett, amiben a jövőbeli munkavégzést tekintve a technológia szerepére kérdeztem rá. Ami a sok válaszban közös pont volt, az a mesterséges intelligencia megjelenése. Valakik szerint nem jelent veszélyt számukra ennek fejlődése, ugyanis „A technológia folyamatosan mellettünk van és rengeteg segítséget kapunk általa az önállóbb életvitelben, munkavégzésben egyaránt. A mesterséges intelligencia révén ez az elkövetkezendőkben méginkább fokozódik majd.”. A másik tábor azonban úgy látja, hogy elveszi a látássérültektől a legtöbb szakmát, „Számos feladat megoldására hamarosan bevethetővé válik a mesterséges intelligencia, ami a szellemi munkát végző látássérült emberektől is számos lehetőséget vesz majd el, pl.: fordítás, adatrögzítés, szövegek legépelése stb.”.

10. ábra
Munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon az évek során



Forrás: KSH 4.14., 2023 alapján, saját szerkesztés, 2024

Ez természetesen minden ember számára egy vitatott téma, azonban az mindenképp fontos figyelembe venni, hogy a digitális forradalom utáni időszakban a népesség gazdasági aktivitása fejlődő ágon van (10. ábra). A COVID-19 időszaka után pedig ismét nőtt a munkanélküliségi ráta, azóta pedig stagnál.

4. ÖSSZEGZÉS

A kutatásom során átfogó képet kaphattunk a látássérültek munkaerőpiaci helyzetéről. Az interjúk segítettek abban, hogy valós példákon keresztül lássak rá a foglalkoztatásukat érintő tényezőkre. A személyes beszélgetések szabad környezete miatt nem csak a munkavállalási szempontok és tényekre világíthattam rá, hanem a különböző látássérültséggel rendelkezők természetbeli különbségeire is. A kérdőív ilyen szinten nem adta meg a lehetőséget, hogy kifejtsek minden témában az álláspontjukat, azonban a számszerűsítésben nagy szerepet játszott.

K1: Hogyan változik a látássérültek munkaerőpiaci helyzete az idő múlásával és milyen hatással van rá a technológiai fejlődés?

A digitális forradalom előtt a látássérültek munkalehetőségei a fizikális munkavégzésre korlátozódtak. Olyan szakmákban helyezkedtek el főként, mint a kosárfonó, szövés, ékszer készítés, csomagolás. Emellett olyan munkákban érvényesültek, ahol más érzékszervükre volt szükség, mint például a zenei pálya, telefonközpontokban helyezkedtek el vagy hangoskönyveket készíthettek, fordíthattak szövegeket. Az asszisztív technológia és a digitalizáció által azonban már a szellemi munkavégzés került előtérbe a látássérültek körében, ugyanis az elhangzott szakmák már kikopó ágon vannak. A segédeszközök által valóban megnyílt számukra is a világ, így az irodai munkavégzéshez minden szükséges segédeszközük meglett, amivel akár a Föld bármelyik részén dolgozhatnak. Elérhetővé vált számukra az informatikai szektor, az adminisztratív munkák, oktatásban is részt vehetnek, telefonközpontos munkát is vállalhatnak és gyárthatnak online tartalmakat. Olyan szakmák azonban megmaradtak, mint a masszőr és zenész. A változások szintű iskolázottságot is igényel tőlük, mivel régen a szakmák többségéhez nem igazán kellett különösebb szakmai képzettség, a jelenben és a jövőben már viszont számítani fog.

Amint már említettem a kérdőív válaszai kapcsán, hogy a mesterséges intelligencia fejlődése valós félelem ebben a körben is. A VGYHME elnöke is úgy látja, hogy a további modernizációs folyamatok inkább kirekesztik majd a látássérülteket a munkaerőpiacról, mintsem a csatlakozásukat segítené.

K2: Milyen különbségek vannak a különböző típusú látássérültséggel élő személyek munkaerőpiaci helyzetében?

Egy gyengénlátó vagy aliglátó személy kevesebb akadályba ütközik a munkaerőpiacon mint vak társaik. Tehát a látássérültség mértéke befolyásoló tényezőként hat a munkavállalás során. A 3. és 4. ábrák összehasonlításánál is kiderült, hogy a vakokat minden megyében kevesebb százalékban foglalkoztatják.

Azonban ez nem ilyen egyszerűen kijelenthető állítás, mivel a veleszületett és szerzett látássérültséggel rendelkező személyek között is van eltérés. Ahogy fentebb említettem, aki gyermek korától kezdve látássérült az határozottabb a pályakezdés során és a későbbiek során is, például a váltáskor.

K3: Hogyan lehetne javítani a munkaadók tudatosságát és nyitottságát a látássérültek foglalkoztatásával kapcsolatban?

A megváltozott munkaképességűek csoportjának foglalkoztatását egyre több törvény és program támogatja, mint például az Európai fogyatékoságügyi stratégia 2010-2020 és ennek a folytatása, ami 2021-2030-ig között zajlik. A jelenleg hatályos 2011. évi CXCI törvényben meghatározott rehabilitációs hozzájárulás az, ami jelenleg a legjobb olyan szabályzás, ami a munkáltatók felé tett motiválást illeti. A VGYHME elnökével készített interjú azonban a valóságot feltárva megmutatta, hogy hiába a rendelkezés, a munkáltatók inkább kifizetik ezt az összeget vagy felvesznek egy kevesebb felkészüléssel járó megváltozott munkaképességűt, mint például egy enyhébb mozgáskorlátozott személyt. Azonban az államnak a büntetés helyett inkább kedvezményeket kéne adnia a munkáltatóknak, illetve olyan támogatásokat nyújtania, amivel nem érzik plusz feladatnak a látássérült munkavállalók foglalkoztatását. Emellett a társadalmi szemléletformálás céljából az egyesületeket olyan módon kéne támogatni, hogy költségeik ne az alapvető dolgokra tudják csak felhasználni, hanem több programot tudjanak lebonyolítani, amivel nagyobb elérést tudnak biztosítani.

5. FORRÁSOK

5.1. Szakirodalmak

Balázs-Földi, E., 2023. *Fogyatékos személyek diszkriminációja és esélyegyenlősége.*

Bata, V., Farkasné Fekete, M. & Hegyesné Görgényi, É., 2021. Fenntartható fejlődés vállalati szinten: vállalati társadalmi felelősségvállalás a vendéglátásban, különös tekintettel a fogyatékkal élők foglalkoztatására. *Új munkaiügyi szemle*, pp. 69-80.

Csillag, S., Győri, Z. & Svatics, C., 2020. Vaktában vállalkozni?- Fogyatékossgal élő vállalkozók a hazai munkaerőpiacon. *Vezetéstudomány*, pp. 26-39.

Dávid, A., Dr. Gadó, M. & Csákvári, J., 2008. *Látássérült emberek elemi és foglalkozási rehabilitációja.*

Dr. Baran, B. és mtsai., 2020. *A pszichoszociális fogyatékossgáról.*

Dr. Horváthné Mészáros, M., 2006. *Ajánlások gyengénlátó és aliglátó gyermekek, tanulók kompetencia alapú fejlesztéséhez- Szövegértés-szövegalkotás.* Budapest: sulíNova Közoktatás-fejlesztési és Pedagógus-továbbképzési Kht..

Falvai, R. & Takács, B., 2021. Új fejezet a látássérült személyek számára. *Gondoskodás*, pp. 33-40.

Forgács, A. & Jekli, T., 2015. Vakok és gyengénlátók munkaerő-piaci esélyei, különös tekintettel a személyiséglélektani tényezőkre. *Vezetéstudomány*, pp. 55-64.

Grósz, J. & Tolnayné Csattos, M., 2014. Adaptált varrógéphasználat látássérült személyek részére. *Gyógypedagógiai szemle*, pp. 63-73.

Gy. Dobos, M., 2022. *Vakon a munka kapujában.* Budapest: Vakok és Gyengénlátók Közép-Magyarországi Regionális Egyesülete (VGYPE).

Halmos, S., 2014. Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban.. *Magyar Munkajog.*

Hankó, C., 2024. *Ami igazán lényeges, az a szemnek láthatatlan.*

Hantó, R., 2016. Látássérült személyek mentális lexikona a szóasszociációk tükrében.. *Magyar Nyelv*, pp. 419-432.

Huszár, I., Kullmann, L. & Tringer, L., 2006. *A rehabilitáció gyakorlata.* Budapest: Medicina Könyvkiadó Rt..

Kállai Mikola, G., 2023. Látássérülés és rehabilitáció - Elemi rehabilitáció felnőttkorú látássérült személyek számára. *Szemészet*, pp. 212-213.

Lengyel, J., 2018. A védett munkahelyek jogi és pszichológiai hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, egy érintett szemszögből.. *Egészségfejlesztés*, pp. 78-83.

Mahadi, K., 2010. *Akadálymentes munkahelyek speciális munkavédelme.* Budapest

Moni, I., 2021. A vakvezetőkutya és az eszközhasználat, mint a látássérült személyek önértékelését befolyásoló tényezők.. *Gyógypedagógiai Szemle*, pp. 35-49.

- Nagy, Z. A., 2009. A fogyatékoság általában. Fogyatékos emberek a munka világában.. In: *Esélyegyenlőségi kommunikációs ismeretek*.
- Petry, K. M. B. V. C. N. H. F. B. W. P. & Z. L., 2004. Development of a Questionnaire for Evaluating the Living Conditions of Persons With Profound Multiple Disabilities.
- Strédl, T., 2022. Az inkluzív pedagógia múltja és jelene. *Polymatheia: Művelődés és neveléstörténeti folyóirat*.
- Varga, A., 2021. *Esélyegyenlőség a mai Magyarországon*. h

5.2. Egyéb forrásmunkák

https://borsodivakok.hu/?page_id=149

141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól

<https://www.hrportal.hu/hr/a-fiatal-munkavallalok-tobbsege-evekig-dolgozna-egy-helyen-20191127.html>

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2019/882 IRÁNYELVE (2019. április 17.) a termékekre és a szolgáltatásokra vonatkozó akadálymentességi követelményekről).

https://ertekvagy.hu/hu/-/nepszamlalas-2022_2

<https://eur-lex.europa.eu/>

<http://www.feherbot.hu/elemi-rehabilitacio.html>

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_hu.htm

dr. Nagy, S., 2021. *mvgyosz*. [Online]

Available at: https://www.mvgyosz.hu/wp-content/uploads/2021/06/allasfoglalas_taktilis_jelzesek_mvgyosz_2021.pdf

5.3. Ábra és táblázatjegyzék

1. ábra A népszámlálás éveiben látássérüléssel élők száma korosztályok szerint	13
2. ábra A kitöltők kor szerinti eloszlása	24
3. ábra Gyengénlátók és aliglátók foglalkoztatási aránya megyei szinten	25
4. ábra Vakok foglalkoztatási aránya megyei szinten	26
5. ábra A megyék lakosságát tekintve a 65 év felettiek aránya (2022)	27
6. ábra Zala és Somogy vármegye lakosságának összetétele (2022)	27

7. ábra Jelenleg munkaviszonnyal rendelkezők és nem rendelkezők száma a kitöltők körében	29
8. ábra A válaszadók leggyakoribb akadályai a munkavállalás során	31
9. ábra A kitöltők jelenlegi munkahelyén töltött ideje	32
10. ábra Munkanélküliségi ráta alakulása Magyarországon az évek során	35
1. Táblázat A különböző foglalkoztatási formákban dolgozók száma legmagasabb iskolai végzettség szerint	29

6. MELLÉKLETEK

VGYHME elnökével készített interjú kérdései:

Bevezető kérdések

- 1.Hogyan került kapcsolatba az egyesülettel, hogyan lett az elnöke?
- 2.Mi a fő tevékenysége az egyesületnek?
- 3.Hány tagja van jelenleg az egyesületnek?
4. Milyen fő célkitűzéseket tűzött ki maga elé az egyesület?
- 5.Hogyan finanszírozzák az egyesület működését? Milyen forrásokból származik a bevétel (tagdíjak, pályázatok, adományok)?
6. Milyen kapcsolatot ápolnak más szervezetekkel, intézményekkel (pl. önkormányzat, kórházak, iskolák)?

Munkaerőpiaci kérdések

7. Milyen szolgáltatásokat nyújtanak a tagoknak (pl. tanácsadás, segédeszközök, közösségi programok)?
- 8.Milyen szerepet játszik az egyesület a tagok elhelyezkedésében? (Nyújtanak-e álláskeresési tanácsadást, képzéseket vagy közvetítést?)
- 9.Mit gondol, milyen elhelyezkedési esélyei vannak ma egy látássérültnek? Változott valamit az elmúlt években?
- 10.Ön szerint mennyire nyitott az út a nyílt munkaerőpiacra? Inkább az akkreditált/védett munkahelyeket választják?
- 11.A tapasztalatok alapján mi a legnagyobb akadály látássérültek munkavállalásakor? Milyen fő problémákkal küzdenek?
- 12.A jogalkotás mennyire támogatja a látássérültek foglalkoztatását?
- 13.A munkaerőpiaci hiány erősítheti a foglalkoztatását a látássérülteknek vagy inkább a más rétegekből (fiatalok, idősök) amiből toboroznak?
- 14.Milyen lépéseket tartana fontosnak Magyarországon az egyenlő bánásmód/ esélyek biztosítása érdekében?
- 15.Hogyan lehetne ösztönözni a munkaadókat, hogy több látássérültet foglalkoztassanak? Milyen előnyökkel járhat a cég számára, ha látássérültet alkalmaz?

Társadalmi kérdések:

- 16.Milyen sztereotípiákkal szembesülnek a látássérültek a munkahelyeken és a társadalomban?
- 17.Milyen módon lehetne javítani a társadalmi szemléletet a látássérültekről?

18. Milyen szerepet játszik a család és a barátok támogatása a látássérültek munkába állásában?

Jövő és befejező kérdések:

19. Hogyan látja a technológia szerepét a látássérültek foglalkoztatásában?

20. Milyen sikereket ért el az egyesület a látássérültek foglalkoztatásának területén?

21. Milyen új projekteken dolgoznak jelenleg? Milyen terveik vannak a jövőre nézve?

22. Milyen kihívásokkal kell szembenéznük a jövőben?

23. Mi a legnagyobb elégedettséget okozó eredmény, amit elértek az egyesülettel?

24. Van olyan gondolat, amit még kifejtene a témával kapcsolatban?

Nyugdíjas személlyel készített interjú kérdései:

Általános kérdések az életútjáról és a munkáról:

1. Milyen volt a gyermekkor, milyen lehetőségeket kínált a környezete a vak emberek számára?

2. Mikor és hogyan találkozott először a munkával? Milyen volt az első munkatapasztalata?

3. Milyen akadályokkal szembesült a munkába állás során? Milyen előítéletekkel találkozott?

4. Hogyan változott a vak emberek munkaerőpiaci helyzete az Ön élete során?

5. Milyen munkákat végzett eddig? Melyik volt a legnagyobb kihívás és melyik a legnagyobb öröm?

6. Milyen képességeket és készségeket fejlesztett ki, hogy sikeresen dolgozhasson?

7. Milyen támogatást kapott a munkáltatóktól vagy a környezetétől?

A munkaerőpiaccal kapcsolatos kérdések:

8. Milyen változásokat tapasztalt a vakok számára elérhető munkalehetőségekben az elmúlt évtizedekben?

9. Milyen területeken lát lehetőséget a vakok számára a munkaerőpiacon?

10. Milyen akadályok nehezítik még mindig a vakok munkába állását?

11. Milyen támogatásokra lenne szükség a vakok számára a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez?

12. Milyen tanácsokat adna a fiatal, vak embereknek a karrierépítéshez?

Személyes tapasztalatok:

13. Mi volt a legnagyobb sikere a munka világában?

14. Milyen nehézségeket kellett leküzdenie a munkája során?

15. Hogyan hatott a vaklóság a szakmai életére?

16.Milyen hatással volt a munka az önbizalmára és önbecsülésére?

17.Milyen tanulságokat vont le a munkával kapcsolatos tapasztalataiból?

Technológia és munka:

18.Milyen szerepet játszik az életében a technológia? Milyen eszközöket használ a munkában és a mindennapi életben?

19.Hogyan változott a technológia a munkavégzését tekintve az elmúlt években?

20.Milyen kihívásokat és lehetőségeket lát a mesterséges intelligencia és az automatizálás terén a vakok számára?

Társadalmi szerep és elfogadás:

21.Hogyan látja a társadalom hozzáállását a vak emberekhez a munkaerőpiacon?

22.Milyen tapasztalatai voltak a diszkriminációval kapcsolatban?

23.Milyen szerepet játszik a család és a barátok a munkájában?

Oktatás és képzés:

24.Milyen lehetőségei voltak a vakoknak tanulni és képzést szerezni az Ön korában?

25.Hogyan látja a vakok számára elérhető oktatási lehetőségeket ma?

26.Milyen további képzésekre lenne szüksége a vakoknak a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedéshez?

A jövővel kapcsolatos kérdések:

27.Milyen jövőt lát a vakok számára a munkaerőpiacon?

28.Milyen változásokat szeretne látni a jövőben a vakok helyzetében?

29.Milyen üzenetet küldene a társadalomnak a vak emberek helyzetével kapcsolatban?

Kérdőív:

1. Ön neme:

- Nő
- Férfi
- Nem kívánok válaszolni
- Egyéb:

2. Ön életkora:

Saját válasz

3. Az ön legmagasabb iskolai végzettsége:

- 8 általános iskolánál kevesebb
- Általános iskola 8. osztály

- Középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel
- Középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettség nélkül
- Középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettséggel
- Felsőfokú végzettség: Főiskola vagy alapképzés
- Felsőfokú végzettség: mesterképzés
- Posztgraduális
- Doktori

4. Melyik vármegyében lakik?

1. Bács-Kiskun megye
2. Baranya megye
3. Békés megye
4. Borsod-Abaúj-Zemplén megye
5. Budapest
6. Csongrád megye
7. Fejér megye
8. Győr-Moson-Sopron megye
9. Hajdú-Bihar megye
10. Heves megye
11. Jász-Nagykun-Szolnok megye
12. Komárom-Esztergom megye
13. Nógrád megye
14. Pest megye
15. Somogy megye
16. Szabolcs-Szatmár-Bereg megye
17. Tolna megye
18. Vas megye
19. Veszprém megye
20. Zala megye

5. Ön lakhelye:

- Város
- Falu/ község
- Megyeszékhely
- Főváros

6. Látássérültség típusa:

- Vak
- Aliglátó
- Gyengénlátó

7. Hány éve él látássérültséggel?

Saját válasz

8. Jelenleg rendelkezik munkaviszonnyal?

- Igen
- Nem

9. Ha igen, jelenlegi munkája megfelel a végzettségének/ képzettségének? Kérem válaszát röviden fejtse ki.

Saját válasz

10. Mennyire érzi, hogy jelenlegi munkahelyén alul van foglalkoztatva?

1 Egyáltalán nem érzem. 2, 3, 4 Teljes mértékben azt érzem.

11. Milyen munkarendben dolgozik?

- Teljes munkaidő
- Részmunkaidő
- Hétvégi munka
- Távoli munkavégzés
- Rugalmas munkarend
- Projekt alapú munka
- Időszakos munka
- Szezonális munka
- Egyéb:

12. Hogyan találta jelenlegi munkáját?

- Munkaközvetítőn keresztül
- Saját kezdeményezésből
- Ismerősen keresztül
- Internetes álláshirdetés alapján
- Egyéb:

13. Milyen foglalkoztatási formában dolgozik jelenleg?

- Fejlesztő foglalkoztatás
- Akkreditált foglalkoztatás
- Közfoglalkoztatás
- Nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás
- Egyéb:

14. Milyen iparágban dolgozik?

- Gyártás
- Szolgáltatás
- Építőipar
- Kereskedelem
- Pénzügy
- Mezőgazdaság
- Informatika
- Közlekedés
- Művészet
- Tudomány
- Jelenleg nem dolgozom

15. Mennyi ideje dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

Saját válasz

16. Milyen akadályokkal szembesült a munkavállalás során? Kérem válassza ki azt az egyet, amelyik a legjellemzőbb önre?

- Társadalmi akadályok (előítéletek, sztereotípiák, diszkrimináció)
- Fizikai akadályok (nem megfelelő az épületek/ környezet akadálymentesítése, eszközök és berendezések nem megfelelőek)
- Informatikai akadályok (nem megfelelő szoftverek, információkhoz való hozzáférést segítő eszközök)
- Munkaerőpiaci akadályok (munkaadó tájékoztatlansága, alacsonyabb bér, korlátozott karrierlehetőség)

17. Milyen képzésekben vett részt a munkavégzéshez kapcsolódóan?

Saját válasz

18. Milyen informatikai eszközöket használ a munkavégzés során, ami segíti a munkavégzést?

(Több válasz is megengedett)

- Képernyőolvasó program
- Nagyító program
- Braille-kijelző
- Beszédfelismerő szoftver
- Speciális billentyűzet és egér
- Egyéb: (a következő kérdésnél leírom)
- Nem használok informatikai eszközöket a munkavégzés során

19. Milyen további informatikai eszközöket vagy egyéb segédeszközöket használ a munkavégzés során?

Saját válasz

20. Milyen módon támogatja a munkáltatója a munkavégzését?

Saját válasz

21. Általánosságban, milyen mértékben látja felkészültnek a cégeket a látássérült munkavállalók fogadására és megtartására?

1 Egyáltalán nincsenek felkészülve, 2, 3, 4 Teljes mértékben fel vannak készítve

22. Milyen módon befolyásolta/ befolyásolja a látássérültsége a munkavállalási lehetőségeit?

- Pozitív hatással volt/ van mert növelte a kreatitásom
- Pozitív hatással volt/ van mert erősítette az önállóságom
- Pozitív hatással volt/ van mert fejlesztettem a problémamegoldó képességem
- Más miatt volt pozitív
- Negatív hatással volt/ van mert korlátozott munkakörökben dolgozhatok
- Negatív hatással volt/ van mert a munkaadók előítéletesek a képességeimmel kapcsolatban
- Negatív hatással volt/ van mert mert a munkáltatók nem elég felkészültek a foglalkoztatásomra
- Más miatt volt negatív
- Semmilyen módon nem befolyásolta a látássérültségem a lehetőségeimet.

23. Milyen szerepet játszik a családja a munkavállalásában? (Több válasz is megengedett)

- Anyagi támogatás

- Lelki támogatás
- Kapcsolatépítésben való segítség
- Egyéb: (következő kérdésben leírom)
- Nem kaptam támogatást tőlük,

24. Hogyan támogatja önt a családja a munkavállalásban?

Saját válasz

25. Milyen mértékben támogatta a családja a munkakeresésben?

1 Egyáltalán nem járultak hozzá, 2, 3, 4 Teljes mértékben támogattak

26. Milyen módon segítettek/ segítik a kollégák a munkában? (Több válasz is megengedett)

- Szakmai tanácsokkal láttak el
- Megosztották velem a tapasztalataikat
- Segítettek a feladatok elvégzésében
- Biztattak a munkában
- Információkkal láttak el
- Egyéb (következő kérdésben leírom):

27. Milyen egyéb módon segítettek/ segítenek a kollégák a munkában?

Saját válasz

28. Hogyan támogatja önt a környezete a munkavállalásban?

Saját válasz

29. Hogyan látja a technológia szerepét a látássérültek munkavégzésében a jövőben?

Saját válasz



H-3300 Eger, Eszterházy tér 1. • Tel.: +36-36 / 520-400 • www.uni-eszterhazy.hu

NYILATKOZAT

Alulírott Hegedűs Szilvia Eszter....., büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy az általam benyújtott, átírásvétel..... munkaerőpiaci helyzet..... című szakdolgozat (diplomamunka) önálló szellemi termékem. Amennyiben mások munkáját felhasználtam, azokra megfelelően hivatkozom, beleértve a nyomtatott és az internetes forrásokat is.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozat elektronikus példánya a védés után az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem könyvtárába kerül elhelyezésre, ahol a könyvtár olvasói hozzájuthatnak.

Kelt: Hatvan....., 2024. év 11..... hó 19..... nap.

Hegedűs Szilvia.....

aláírás

CamScannerrel szkennelve

Konzultációs nyilatkozat

Hallgató neve: **Hegedűs Szilvia**
Szak, szakirány: **emberi erőforrások**
Konzulens tanár neve: **Matiscsákné dr. Lizák Marianna**

Az első személyes konzultáció

Időpont: **2023. 12. 14.**

Téma: **A záródolgozat témakörének meghatározása, kidolgozásának átbeszélése.**

A konzulens tanár aláírása: **Matiscsákné dr. M.**

A második személyes konzultáció

Időpont: **2024. október 04.**

Téma: **A előzetes feladat átbeszélése. A primer kutatás véglegesítése, átbeszélése.**

A konzulens tanár aláírása: **Matiscsákné dr. M.**

A harmadik személyes konzultáció

Időpont: **2024. november 19.**

Téma: **A dolgozat véglegesítése. Formai és tartalmi követelmények átbeszélése. A dolgozat beadhatósága.**

A konzulens tanár aláírása: **Matiscsákné dr. M.**

A nyilatkozatot a szakdolgozathoz kötelezően csatolni kell!