

**EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR**

Doktori (PhD) disszertáció tézisei

Svastics Karmen

Fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvételének kritikai
diskurzuselemzése a hazai Emberi Erőforrás Tanácsadó (MA)
képzésben

DOI-azonosító: 10.15476/ELTE.2023.189

Neveléstudományi Doktori Iskola

A Doktori Iskola vezetője: Prof. Dr. Zsolnai Anikó, egyetemi tanár

Gyógypedagógiai Program

Programvezető: Dr. habil. Perlusz Andrea, egyetemi docens

Témavezetők:

Dr. habil. Csillag Sára, egyetemi docens

Dr. Zászkaliczky Péter, főiskolai tanár

Dr. habil. Könczei György, egyetemi tanár

Budapest, 2023

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	2
1. Bevezetés	3
1.2. Tudományos alapvetések	3
1.2. Tudományos hozzájárulás	4
1.3. Kutatási kérdések	5
2. Kutatási módszertan	6
2.1. Diskurzus	6
2.2. Diskurzuselemzés és CDA	7
2.3. Az EET MA képzési program	8
2.4. A kutatási folyamat	8
3. Eredmények	10
3.1. Az EET MA akadémiai diskurzus, mint a fogyatékossgal élő embereket elnyomó beszédmód (Kutatási kérdés 1)	10
3.2. Az EET MA akadémiai diskurzusában megjelenő ellenállás alternatív és rezisztens diskurzusok (Kutatási kérdés 3)	12
3.3. Az EET MA akadémiai diskurzusa: résztvevők és hatalmi viszonyok (Kutatási kérdés 2)	14
4. Következtetések	16
4.1. Korlátok, limitációk	18
5. Kapcsolódó publikációk	18
6. Irodalomjegyzék	20

1. Bevezetés

A disszertációban a fogyatékossgal élő emberekről való tudás tudományos igényű megjelenítését vizsgálom a hazai Emberi Erőforrás Tanácsadó MA (továbbiakban: EET MA) képzésben, mellyel végső célom a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvételéhez való tudományos hozzájárulás. Célom, hogy az EET MA képzés akadémiai diskurzusának kritikai vizsgálata révén kitégyem a humán erőforrás menedzsment szakmának a témáról folyó párbeszédét, és feltárjam azokat a diszkurzív tényezőket, melyek a fogyatékossgal élő emberek fokozottabb munkaerőpiaci szerepvállalását, nagyobb arányú foglalkoztatását és méltányos munkahelyi előmenetelét alakíthatják. Ennek háttérében az az alapvetésem áll, hogy a humán erőforrás menedzsment (továbbiakban: HR) és az emberi erőforrás tanácsadók (továbbiakban: HR tanácsadók, HR-esek) kulcsszerepet játszanak ebben a folyamatban, a szakemberek tudása, hozzáállása és a téma iránti elkötelezettsége fontos erőforrás ahhoz, hogy a jövőben a helyzet változhasson, a munkaerőpiac nyitottabb és adaptívabb legyen a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatására. Disszertációm végső soron hozzá kíván járulni a fogyatékossgal élő emberek társadalmi és gazdasági integrációjához, hatalommal való felruházásához (*empowerment*) és egy demokratikusabb és a társadalmi igazságosság elveit egyre jobban szem előtt tartó és követő gazdasági, foglalkoztatási és felsőoktatási kultúra létrejöttéhez.

1.2. Tudományos alapvetések

Kutatásom a kvalitatív kutatási paradigmához tartozik (Grbich, 2013) elméleti és módszertani keretét a kritikai diskurzusvizsgálat (továbbiakban: CDA) meglehetősen új, multidiszciplináris megközelítése adja. A CDA előnye, hogy jól használható eszközkészletet nyújt az egy társadalmi jelenségről való beszédmódok sokféleségének feltárásához azáltal, hogy a résztvevők szemléletét, elköteleződését, háttérben meghúzódó ideológiáit és stratégiáit nyelvhasználatukon keresztül vizsgálja. Disszertációm illeszkedni kíván a CDA hat lényeginek tekintett vonásához (P. Szilczl, 2018): (1) episztemológiáját tekintve a társadalmi konstruktivizmust képviseli, ami a fogyatékossgal élő emberek gazdasági autonómiájának hiányát ösztársadalmi produktumként (Szöllösi, 2016), a tanulást pedig a diákok tanulási környezettel való hatékony interakciójaként (ld. önálló gondolkodás, problémamegoldás, kooperatív tanulás) értelmezi (Nahalka, 2002). (2) Tudományfilozófiailag a doktori kutatás a posztstrukturalista gondolatrendszerhez kapcsolódik, mely szerint a nyelv, a jelentés és a tudás

folytonosan változó entitások, vagyis a vizsgált HR képzés akadémiai diskurzusában a fogyatékossgal élő munkavállalókkal kapcsolatos fogalmak és gyakorlatok különböző lehetséges értelmezésekkel, akár belső ellentmondásokkal bírnak. A CDA filozófiai háttérét adó (3) kritikai elmélet mentén disszertációm célja, hogy felfedje és megkérdőjelezze a modern társadalomban fennálló hatalmi viszonyokat, igazságtalanságokat és elnyomást. Azon ideológiákat és mítoszokat vizsgálom, amelyek a fogyatékossgal élő emberekről való tudást alakítják a munka és a tudomány világában, továbbá be kívánom mutatni a meglévő ellenállási módokat és alternatív megközelítéseket is (Piderit, 2000). A disszertáció a (4) transzdiszciplinaritás elvét követi, a nyelvészet, a szociológia, a neveléstudomány, a humánerőforrás-menedzsment és a fogyatékossgtudomány bevonása révén nemcsak egy gazdagabb betekintés, hanem az érintett tudományterületek egymásra hatása is célja, ahol „mindegyik belsőleg kisajátítja a másik logikáját, mint erőforrást saját fejlődéséhez” (Chiapello & Fairclough, 2002, o. 186). Fontos szempont a (5) multiperspektivitás, a diskurzus folytatásáért, dominanciáért folyó versengés eltérő nézőpontokkal bíró szereplőinek, „ágenseinek” megszólítása (Fairclough, 2001). A disszertáció nem utolsó sorban felvállaltan (6) emancipatórikus, nem titkolt célja, hogy rámutasson a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci helyzetében rejlő igazságtalanságokra, azokra a rejtett ideológiákra, kirekesztő mechanizmusokra, melyek gátolják, hogy egyenlő értékű munkavállalóként vehessenek részt a munkaerőpiacon. Disszertációm politikai, távlati célja a munka kritikai megközelítésén túl a gazdasági és munkaerőpiaci helyzet megváltoztatása és javítása, valamint a szolidaritás kifejezése a társadalmi egyenlőtlenségek elszenvedői iránt.

1.2. Tudományos hozzájárulás

A disszertáció és kutatás tudományos újszerűségét a komplex problémafelvetés, a kutatási kérdések megválaszolásához szükséges tudományterületek összehangolt alkalmazása, valamint a CDA újszerű elméleti és módszertani keretrendszere adja. A fogyatékossg és a munkaerőpiac diskurzus-alapú megközelítése és a nyelvi-szövegi-kontextuális szintek kölcsönhatásának figyelembevétele (Fairclough, 1989) révén lehetséges az EET MA képzési program akadémiai diskurzusában a fogyatékossg társadalmi elnyomását létrehozó és azt fenntartó diszkurzív stratégiák megismerése és vizsgálata. E révén érhető el a kutatás végső célja, vagyis a nyelvi reprezentációk mögött álló gondolkodásmódok, ideológiák és eszmerendszerek feltárása, melyek végső soron hozzájárulnak a fogyatékossgal élő emberek materiális-fizikai elnyomásához, marginalizációjához és munkaerőpiaci kirekesztéséhez. A disszertáció további erőssége a kritikai megközelítés, mely nemcsak adottnak veszi a diskurzus szereplői közti

hatalmi viszonyokat, de fel is tárja és meg is kérdőjelezi ezeket, valamint a domináns diskurzusokhoz képest az ellenálló, alternatív beszédmodokra és az elhallgatásokra is kíváncsi.

A fogyatékoság megjelenése az akadémiai diskurzusokban egy meglehetősen alulkutatott terület, még a fogyatékoságtudomány számára is. A fogyatékoság HR szakmán belül való megjelenése ismert téma volt már, ugyanakkor a HR képzésben való megjelenését mindeddig nem kutatták, különösen ennek diszkurzív formáját és a kritikai diskurzuselemzés módszerével. Doktori kutatásom az elsők közt tematizálja a fogyatékoság, mint téma megjelenését a hazai felsőoktatás egy képzési programjában. A felsőoktatás mindeddig elsősorban a speciális szükségletű hallgatókra fókuszált, az ő oktatáshoz való hozzáférésükre, a környezet és a tananyagok akadálymentesítésére koncentrált. A fogyatékosággal élő munkavállalók munkaerőpiaci helyzetéről szintén jelentős irodalom érhető el hazánkban is, ennek azonban töredéke alkalmaz kritikai perspektívát. Újszerű a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásának transzdiszciplináris megközelítése is, mely kapcsolódik a fogyatékoság multidimenzionális jelenségéhez és azokhoz a sokszínű diszkurzív stratégiákhoz, melyek a fogyatékosággal élő emberek munkaerőpiaci részvétele területén egymással versengenek.

1.3. Kutatási kérdések

A doktori kutatás háttérében álló fő témakör a hazai HR (EET MA) képzés szerepvállalása a fogyatékosággal élő emberek munkaerőpiaci részvételének elősegítésében. Mivel a HR szakemberek kulcsszerepet játszanak a munkaerőpiacra való bejutásban és a karrierépítésben, így a munkáltató képviselőjeként természetes partnerként és szövetségesként, akár „kapuőr”-ként működhetnek egy adott szervezetben (Duff és mtsai., 2007). Egyetemi képzésük részeként fontos és elengedhetetlen, hogy minél több és jobb tudással rendelkezzenek a fogyatékoság jelenségéről, valamint pozitív hozzáállással és empátiával közeledjenek a fogyatékosággal élő emberekhez. Doktori kutatásom ehhez kapcsolódóan azt kívánta megvizsgálni, hogy miként jelenik meg a fogyatékoság az EET MA akadémiai diskurzusában, mennyiben elnyomó vagy ellenálló ez a beszédmód, milyen szereplői vannak és mi a köztük lévő kapcsolat.

Kutatási kérdések:

- 1 a) Hogyan hozzák létre és alakítják az EET MA képzési program diskurzusai a fogyatékoságot?
- b) Megjelennek-e és ha igen, milyen igazolási diskurzusok jelennek meg az érintettek munkaerőpiaci marginalizációja és társadalmi elnyomása kapcsán?
- 2 a) Milyen szereplők vesznek részt a fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatásáról szóló tudományos diskurzusban?

- b) Milyenek a szereplők közti hatalmi viszonyok?
- 3) Milyen diszkurzív ellenállási módok léteznek a tudományos közösségekben/felsőoktatási intézményrendszerben a fogyatékossgal élő munkavállalók marginalizációja, kirekesztése terén?

2. Kutatási módszertan

2.1. Diskurzus

A jelen disszertáció kulcsfogalmát képező *diskurzusnak* számos definíciója és megközelítése létezik. A hétköznapi nyelv a diskurzus alatt beszélgetést, társalgást ért, olyan nyelvi megnyilatkozást, ami valamilyen témáról vagy eseményről szól, és aminek van valamilyen célja, szerkezete és értelmezése. A nyelvészet több mondatból álló, írott, valamint az élőbeszédben előforduló egységként definiálja (Sándor, 2016), míg a retorikában leginkább szónoklatot jelent, amelynek olyan célja a hallgatóság meggyőzése, befolyásolása vagy meghatása (Johnsone & Eisenhart, 2008). A szociológia számára a diskurzus egyfajta intézményesült gondolkodási mód, ami megszabja, hogy egy adott témáról mit és hogyan lehet mondani. Kikerülhetetlen fogalom és jelenség, a realitás meghatározásának az eszköze. Szorosan összefügg a hatalomról és az államról szóló különböző elméletekkel (Géring, 2005; Glózer, 2006).

A diskurzusok átfogó jellegzetességeit Géring Zsuzsanna (2008) három pontban foglalja össze. Szerinte az első és legfontosabb a diskurzus cselekvésorientáltsága, hogy a nyelvi megnyilvánulások a társadalmi cselekvés egyik formájának minősülnek. Másodszor, mivel a nyelv nem csupán reprezentáció, hanem a társadalmi valóság konstruálásának egy módja, nem a nyelv, mint eredmény lesz a vizsgálat tárgya, hanem a jelentésadás folyamata, vagyis az aktuális, adott térben és időben történő nyelvhasználat. Harmadszor, a diskurzus egyszerre konstruktív (teremtő, alkotó) és konstruált, vagyis helytől és időtől függő, további diskurzusokba ágyazott és általuk meghatározott. Ez utóbbi azonban nem jelenti azt, amit sokan kritikaként emlegetnek, hogy minden cselekvést diszkurzívnek kéne tekinteni, pont ellenkezőleg: a CDA elmélete a diszkurzív és anyagi világ specifikus cselekvéseinek összjátékára épít, azt kutatja és vizsgálja (Flowerdew, 2008).

Jelen kutatásban a *diskurzus* elsősorban három értelmezésben szerepel: (1) *akadémiai diskurzus*, vagyis a fogyatékossgal élő emberek munkavégzéséről való tudományos beszédmód, ennek írásbeli és szóbeli megnyilvánulásai a szóban forgó felsőoktatási

mesterképzési programban; (2) a *fogalmak és témák konstruálásának diszkurzív módja*, ami a fogyatékos és a munka kapcsolatának és a hozzátartozó alapfogalmak sokféle értelmezését mutatja be a vizsgált szövegekben; (3) azok a *diszkurzív stratégiák*, melyeket a képzésben oktatók, a szakirodalmi szerzők, vagy maguk a diákok érvelésük alátámasztására használnak. Utóbbi több formát is ölthet, lehet kifejtés (pl. definíciók, összehasonlítások), narráció (pl. történetek), leírás (pl. mentális kép létrehozása) vagy érvelés (pl. meggyőzés a hallgatóság motiválása érdekében).

2.2. Diskurzuselemzés és CDA

A diskurzuselemzés mára az egyik leginkább elterjedt és népszerű kutatási módszerré vált a társadalomtudományokban, ami a szerteágazó definícióiból következően rendkívül sokszínű. Az ún. nyelvi fordulat és a társadalmi világ jelenségeinek hermeneutikai, szöveggént való felfogása a valóságot értelmezendőnek, a jelentést kibontandónak tekinti (Geertz, 2001). A nyelvközpontú elemző-értékelő módszerek „az igazságot immár hatalmi kategóriának tekintik és azt vizsgálják, mely szereplők hogyan igyekeznek különféle diskurzusok és narratívák által az igazság birtokosaiként feltüntetni magukat” (Glózer, 2007, o. 261). A kutatások tárgyát „már nem a – tudattól független – objektív állapotok, intézmények, cselekvések jelentik, hanem a tudatban, nyelvben, beszédben, a szövegben interpretált objektív valóság, vagyis az empíria, mint konstrukció” (Szabó, 1998, o. 282). A diskurzuselemzés tehát „a nyelv használatának elemzése; módszer arra, hogy megértsük, hogyan alakulnak a társadalmi élet jelentésadási folyamatai, a kollektív és egyéni reprezentációk a kommunikációban és a kommunikáció, a diskurzusok által” (Géring, 2008, o. 393).

A CDA számára tehát nem a hipotézisek tesztelése, az előfeltevések empíria alapján történő bizonyítása, hanem az általános elméleti keretek alapján felállított elgondolások, állítások fenntarthatóságának vizsgálata jelenti a kutatás lényegét (Schleicher, 2007; Virág, 2014). A CDA elemzése három szintet jelent, melyek egymásra épülnek és végül egy egységes elemzést alkotnak (Fairclough, 1995; P. Szilczl, 2018): az első a *leírás*, a nyelvi/nyelvészeti szövegelemzés, melyben a felvetett témák, struktúrák, szókincs, nyelvtan stb. kap szerepet; második szint az *értelmezés*, a szöveg és a kontextus közti kapcsolat elemzése, vagyis a leírás jelentéseinek megkeresése; harmadik szint a *magyarázat*, a diszkurzív gyakorlat makroelemzése, vagyis a szöveg jelentése és a társadalmi kontextus (pl. szociokulturális, történelmi, politikai háttér) közti kapcsolat vizsgálata.

2.3. Az EET MA képzési program

A felvi.hu adatai alapján 2021. szeptemberében hét egyetemen indult Emberi Erőforrás Tanácsadás (*Human Resource Counselling*) MA képzés Magyarországon¹. A képzések összesen 36 képzési formában indultak: három budapesti és hat vidéki (ebből egy kihelyezett) helyszínen, nappali vagy levelező munkarendben, államilag finanszírozott vagy önköltséges formában, magyar vagy angol nyelven. A program szakági besorolása bölcsészettudományok, a képzési időszak négy félév. A szakleírást és az elsajátítandó szakmai kompetenciákat (Képzési és Kimeneti Követelmények, továbbiakban: KKK) az Emberi Erőforrások Minisztériumának 18/2016 (VIII.5.) rendelete szabályozza. A megszerezhető szakképzettség: okleveles emberi erőforrás tanácsadó. A szak szakmatérképe alapján a végzett hallgatók leginkább HR szakértő, tanácsadó, HR asszisztens, ügyintéző, HR munkatárs szakmákban helyezkednek el. A képzés célja „olyan szakemberek képzése, akik humán és gazdasági ismereteik, valamint kialakult interdiszciplináris szemléletük birtokában képesek a szervezetek, a munka, a munkavállalás és a képzés világában részletes analízisre, átfogó és speciális összefüggések megfogalmazására, a tanácsadó és értékelő tevékenységre” (KKK). A szakfelelősök a kezdetekkor megállapodtak abban, hogy (minimum) egy kurzus kifejezetten az ún. „speciális foglalkozási csoportok tagjaival” foglalkozik majd. A *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus 3 kreditet ér, nappali képzésben heti 2 óra, levelező képzésben 8-12 óra időtartamot jelent, megtartását a 3. félévben javasolja a mintatanterv.

2.4. A kutatási folyamat

Mivel a diskurzusok közvetlenül nem vizsgálhatók, ezért a kutató célja olyan szövegek gyűjtése illetve létrehozása, melyek a diskurzusokat alkotják (Fairclough, 1992). A feltárandó társadalmi valóság ugyanakkor szövegek sokaságán alapul, így a diskurzuselemzés fókuszában ún. szöveggörpuszok (*bodies of texts*) állnak. Minden kutatásban a kutatónak magának kell megindokolnia milyen adatokat gyűjtött és igazolnia ezek bevonását (Wetherell és mtsai., 2001). A jelen kutatás adatait az EET MA szak és a *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus kereteit adó aktuális alapidokumentumok és az akadémiai diskurzusban résztvevő felsőoktatási szereplők megnyilatkozásai, mint szövegek adták: (1) Képzési és Kimeneti

¹ A képzési programot az alábbi egyetemek indították: Budapesti Metropolitan Egyetem Üzleti, Kommunikációs és Turisztikai Kar; Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar; Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar; Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdasági és Társadalomtudományi Képzések Központ; Pécsi Tudományegyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar; Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar; Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Pedagógiai, Humán- és Társadalomtudományi Kar

Követelmények (KKK) (ld. formális és intézményi szakmai és szakmapolitikai keretek és elvárások); (2) kötelező szakirodalmak (ld. a szakma és további felsőoktatási szereplők által létrehozott tudományos diskurzusok); (3) szakfelelősi és oktatói interjúk (ld. téma értelmezése, akadémiai diskurzus irányítása); (4) hallgatói fókuszcsoporthok (ld. hallgatói értelmezés, hozzáállás). Az adatkorpusz jellemzőit az 1. táblázat foglalja össze.

ADATKORPUSZ	KKK	kötelező szakirodalmak	oktatói interjúk	hallgatói fókuszok
időpont	2008, a szakindítás éve	2000-2022	2020. augusztus (1 db) 2022 január-március (10 db)	2021. november-2022 május
szerep	HR szakma normatív elvárásai	kapcsolódó tudományterületek akadémiai diskurzusai	akadémiai diskurzus fő meghatározói, diszkurzív stratégiák képviselői	akadémiai diskurzus fontos szereplői, célcsoportja
forrás	felvi.hu	kurzustematikák	interjú átiratok	fókuszcsoporthok átiratok
szöveg szerzője	4 EET MA szakindító egyetem (Gödöllő, Pécs, Debrecen, Győr) szakfelelősei	eltérő tudományterületek hazai szakemberei (HR, jog, közgazdaságtan, gyógypedagógia stb.)	11 fő eltérő végzettségű szakfelelős és/vagy oktató (pl. HR, politológus, filozófus, pszichológus, közgazdász, gyógypedagógus)	7 fő hallgató (6 magyar és 1 dél-afrikai állampolgárságú); 1 fő participatív kutatótárs (2 magyar fókusz)
tartalom	képzési program leírása; HR szakember: tudás, képesség, attitűd, autonómia-felelősség	58 db szakirodalmi szöveg: 24 könyv, 3 tud. értekezés, 15 cikk, 2 média cikk, 3 statisztika, 2 szakmapolitikai dokumentum, 2 honlap, 3 multimédia, 5 jogszabály	1-1,5 órás interjúk személyesen (2 db) és online (9 db) (Webex, Zoom, Teams, Google Meet)	1 óra 15 perc-2 óra időtartamig tartó fókuszcsoporthok (3 db, ebből 2 magyar és 1 angol nyelvű)
adat-mennyiség	1384 szó	7821 oldal, ebből 3645 oldal vonatkozik a fogatékosságra (kb 40%)	87 307 szó	19 644 szó
elemzés alapja	kódolás	áttekintő összegzés (deszkriptív jellemzők)	kódolás	kódolás - magyar nyelvű fókuszcsoporthoknál participatív kutatótárssal együtt elemzés

1. táblázat: A kutatási adatkorpusz jellemzői

Forrás: saját szerkesztés

A szövegek (KKK, interjúk, fókuszcsoportok) kódolása hibrid megközelítéssel (Saldana, 2015) történt. Az elemzés első lépéseként a téma elméleti háttere és a kutatási kérdések alapján meghatározott kódok kerültek meghatározásra, ezután a kódfák kialakítása adatvezérelt kódolás révén történt. A négy fő kód-kategória az alábbi volt: (1) akadémiai diskurzus, (2) diszkurzív fogalmi konstrukciók, (3) diszkurzív stratégiák, valamint (4) ellenállás és rezisztens diskurzusok. Az elemzés második lépéseként az asszociációk és variációk mintázatainak vizsgálata történt, vagyis annak felmérése, hogy milyen a kapcsolat az egyes szereplők, csoportok és témák közt. Egy további, végső szempont a hangsúlyok és a csendek mintázatainak megtalálása volt. Miközben az olvasás során a szöveggel *együtt* haladás segített a jelentések alakulásának, a témák strukturálódásának feltárásában, a szöveg *ellenében* való olvasás a hézagok, kihagyások felfedése révén a retorika ellenében további lehetséges jelentéseket tett nyilvánvalóvá (Tonkiss, 2012). Az adatok elemzése a CAQDAS (*Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software*) családjába tartozó MAXQDA 2020 szoftverrel történt.

3. Eredmények

3.1. Az EET MA akadémiai diskurzus, mint a fogyatékossgal élő embereket elnyomó beszédmód (Kutatási kérdés 1)

A fogyatékossgal élő emberek az EET MA szak KKK-jában szereplő ún. speciális helyzetű csoportok egyik központi témáját képezik, melyet a képzési program alapidokumentuma, a KKK alapvetően „probléma”-ként tematizál. A fogyatékossgal, mint probléma az oktatói interjúkban is megfogalmazódott: a fogyatékossgal élő emberek „munkaerőpiaci problémacsoport”. Ellentéte, az ép, vagy nemfogyatékos ember, mint „nem problémás ember” nevesítődött. A ’fogyatékossgal’ vonatkozó kifejezések egyszerre utalnak a képességek elvesztéséből (pl. „megváltozott munkaképesség”), az egészségi állapotból (pl. „egészségkárosodott”, „sérült”), a munkanélküliségből (pl. „munkanélküliség által veszélyeztetettek”), a szociális helyzetből (pl. „hátrányos helyzetű”, „teher”), a másságból (pl. „speciális”), a passzivitásból (pl. „inaktív”) vagy a kisebbségi létből (pl. „csoport”) fakadó hátrányra és fogyatékossgalra. A fogyatékossgal egy további negatív felfogásának metaforája, a „fogyatékossgal, mint veszélyforrás” (Mitchell & Snyder, 2015), kiszámíthatatlanná teszi a fogyatékossgal élő embert a HR-es számára, így a velük való munka bejósolhatatlan és bizonytalan, ezért inkább kerülendő (Johnson & Kennedy, 2020).

Bár a HR szakma, mint lehetséges szövetséges vagy kapuőr felmerült a szakirodalomban (Duff és mtsai., 2007), az interjúk nem adnak egyértelmű választ erre a felvetésre. Míg van, aki szerint a HR szakember „híd” és „összekötő kapocs” a munkáltatók és munkavállalók közt, a mind az oktatók, mind a hallgatók közt felmerült egyéb szempontok (pl. munkaerőpiaci kereslet és kínálat kapcsolódásának hiánya, többszereplős megközelítés, mint szakmai elvárás, mentor szerepének hangsúlyozása) arra hívják fel a figyelmet, hogy a kérdés összetett és belső ellentmondásokkal teli. Míg egy tanácsadói munkakörben a HR-es valóban a személyből kiindulva tudja támogatni a pályaválasztás, munkakeresés és elhelyezkedés folyamatát, addig a szervezeti HR-es felé az az elvárás, hogy a munkáltató nevében a piaci logikát képviselje, és maximum egy win-win helyzet elérésében lehet érdekelt. A képzés során elsajátított ismeretek és a készségek azonban végső soron mégis megteremthetik a HR azon személyi és tárgyi közegét, ami legalább az esélyt megadja a fogyatékossgal élő embernek a munkaerőpiacra való belépésre és bennmaradásra.

A fogyatékossgal élő munkavállalók elnyomására és marginalizációjára a vizsgált akadémiai diskurzusban több olyan diszkurzív stratégia is irányul, melyek közvetve vagy közvetlenül ezen folyamatokat erősítik és szorgalmazzák. Az alábbi menedzsment-HR és fogyatékossgal élő diszkurzív stratégiák, érvrendszerek jelennek meg a leginkább elnyomó és fogyatékosító beszédmódként.

- A fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci kirekesztése és marginalizációja az EET MA akadémiai diskurzusában legnagyobb mértékben a *piaci* logikához köthető, ez az oktatói interjúkban szinte teljesen felülírta a szakirodalomban még megjelenő *társadalmi felelősségvállalás* (CSR) megközelítést is. Ezen érvelés alapvető kiindulási pontja, hogy minden gazdasági és munkaerőpiaci tevékenységet a profitszerzés motivál, és hogy a munkáltatók csak abban az esetben foglalkoztatnak fogyatékossgal élő munkavállalót, ha az nekik rövid távon és egyértelműen kimutathatóan hasznot hoz és anyagilag megtérül. A gazdaság és a neoliberális piaci logika áthatósága és a fizikai és emberi környezetre való káros hatása megmutatkozik az „életvilág” eltüntetésében is (Habermas, 2011).
- Az *orvosi-szakmai* megközelítés, mely néhány szakirodalomban (pl. foglalkozási rehabilitáció) és leginkább a hallgatói fókuszcsoportokban jelent meg, elsősorban az egyén szintjén és egészségügyi problémaként kezeli a fogyatékossgal élő személyt. Klasszikus szóhasználatában a „károsodás” szerepel, mely a számos szakma összefogására épülő ún. komplex rehabilitáció jegyében „orvosolható”. A rehabilitációs szakirodalomban és a

speciális ellátórendszer (pl. speciális szakiskola) ún. insider szakértőiként fellépő gyógypedagógus vendégoktatók hatással bírnak a hallgatói véleményformálásra, akik így az orvosokat (ld. egészségügyi szakvélemények) és gyógypedagógusok (ld. érintettek „kezelése”) a témában kompetensnek tekintik és egyfajta autoritást tulajdonítanak nekik.

- A *szociológiai-statisztikai érvelés* jellemzően a fogyatékoság mindenre kiterjedő negatív hatását emeli ki és támasztja alá. Amennyiben az akadémiai diskurzus nem tematizálja a kedvezőtlenebb mutatók mögött fennálló strukturális hátrányokat és a negatív tendenciákat létrehozó mechanizmusokat (Acker, 2006), nem mutat rá az épségizmusból fakadó hátrányok mindent átható voltára (Bell, 2022), akkor félő, hogy a nyílt vagy burkolt kollektív hibáztatás továbbra is a fogyatékosággal élő emberek irányába hat, őket tesz felelőssé hátrányos helyzetükért.
- A fogyatékoság *szociális megközelítése* összecseng a HR tanácsadó, mint segítő szakma felfogással, a KKK nevesíti is a „humanisztikus viszonyulás”, „empátia” és „társadalmi érzékenység” elvárt attitűdjét a HR szakember részéről. Ennek túlságos hangsúlyozása ugyanakkor a fogyatékoságot elsősorban sérülékeny, kiszolgáltatott, gyermeki, ezért támogatandó állapotként értelmezi (Kiss, 2013). Az áldozat-szerep lebontását és a fogyatékosággal élő ember kiszolgáltatottságának cáfolását teszi az az oktató, aki szakítani szeretne a fogyatékoság infantilizáló képével és felnőtt személynek tekintve a fogyatékosággal élő munkavállalót, úgy gondolja, hogy képes és alkalmas önálló döntéseket hozni és ezért felelősséget is tud vállalni.

3.2. Az EET MA akadémiai diskurzusában megjelenő ellenállás alternatív és rezisztens diskurzusok (Kutatási kérdés 3)

Bár jelentős mértékű és hatású a fogyatékoságból fakadó hátrányok természetességét és kikerülhetetlenségét bemutató és azt igazoló beszédmód az EET MA akadémiai diskurzusában, nem kis szerepet kapnak azon megközelítések sem, amik ez ellen hatnak, és a fogyatékosággal élő emberek aktív munkaerőpiaci részvételét lehetségesnek, kívánatosnak és támogatandónak tartják. A kutatásban megszólaló résztvevők több ponton is szembe mennek a többségi épségista logikával és számos formában igyekeznek ellen-véleményüknek, alternatív látásmódjuknak érvényt szerezni és azt legitimnek, „igaznak” elfogadtatni (Glózer, 2007).

A fogyatékoság kiemelését és előnyben részesítését mutatja, hogy bár a *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus célcsoportját nem kizárólagosan a fogyatékoság témája alkotja, ugyanakkor a szakvezetés több képzési program esetében is kizárólagosan, vagy

jelentős arányban a fogyatékoság HR szempontjaira fókuszál. Az oktatói interjúkban szó szerint is felmerült a fogyatékoság „láthatatlanságának” feloldása, maga a „láttatás”, mint a kurzus és az erről való beszéd fontos célja. Az ún. ellenállás fontos része a fogyatékoság negatív reprezentációinak megcáfolása és feloldása, a fogyatékoság-fogalom pozitív irányú újraértelmezése. A fogyatékoság egyik pozitív metaforája a HR szakma szempontjából a „kincskeresés”, de ilyen a „kiaknázatlan lehetőség” és a „potenciál” is. A fogalmi dekonstrukció része nemcsak a negatív, de a pozitív fogyatékosági sztereotípiák (pl. lojalitás, monotonia túrés, hála) lebontása is, melyek a fogyatékoság munkaerőpiaci diskurzusaiban rendre megjelennek (Davis, 2016).

A fogyatékosággal élő munkavállaló lehetőségeinek bővülését és növekvő munkaerőpiaci erejét jól példázzák a hallgatók által hozott jó gyakorlatokat bemutató esetek, ún. sikerörténetek, melyek összegezve akár ellen-narratívaként is felfoghatók. A fogalmi dekonstrukción és a sikertörténetek számbavételén túl egy új alapokon álló munkaerőpiaci diskurzus fontos alapfeltétele a téma realitások talaján való kezelése, egy kellően differenciált fogyatékoság-fogalom alkalmazása. Ennek fontos része a fogyatékoság típusának és súlyosságának tudatos kezelése, a végzettségek, a motiváció, a családi háttér stb. figyelembe vétele hiszen a sikeres munkavállaláshoz vezető számos tényező miatt (Stone & Colella, 1996) nem lehet egy egységes munkavállalási mintázatot kimutatni és követni.

Az EET MA akadémiai diskurzusa több olyan diszkurzív stratégiát is tartalmaz, mely a fogyatékosággal élő munkavállalókat támogatólag lép fel és munkavállalásuk mellett érvel, ellenállva az elnyomó beszédmódoknak:

- Míg a *társadalmi felelősségvállalás (CSR)* fontosságáról szóló érvelés szinte csak a szakirodalmakban jelenik meg, alapvető jelentőségű az *erkölcsi-etikai* érvelés, mely nem csak a HR-es és az akadémiai diskurzus szereplőinek, de minden diplomás ember és minden állampolgár felelőségévé is teszi a témával való foglalkozást, a segítségnyújtást és az esélyek biztosítását (Csillag és mtsai., 2016).
- Bár a vonatkozó esélyegyenlőségi törvény, a hallgatók közt is megjelenő sokszínűség (pl. Roma, LMBTQ+ hallgatók), valamint a téma nemzetközi felkapottsága miatt is jól használható fogalom lehetne a *diverzitás* (Primecz, 2019), az oktatók ezen diszkurzív stratégiát mégis kevésbé használják és leginkább politikai okokból a hazai körülmények közt inkább konfliktusosnak és félreértésre okot adónak minősítik.

- Egy a hazai EET MA akadémiai diskurzusában is jellemzően használt, további erős érv azonban a *jogi legitimáció*: a számos jogosultságot nevesítő jogszabály, mely a fogyatékossgal élő ember és munkavállaló emberi, szociális és munkavállaláshoz kapcsolódó jogait rögzíti és teszi megkérdőjelezhetetlenné, valamint a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok. Az oktatók érvelésében sokszor akár „fegyverként” is szerepel a jogi kötelezettségek hangoztatása: egyrészt a hallgatók peres ügyektől és bírságoktól való elrettentésként használják, másrészt a hallgatók motivációjaként, hogy a jogi jártasság előnyt jelent majd számukra a jövőbeli munkáltatójuk felé.
- Az interjúkban és fókuszcsoportokban megjelenő *integráció*-felfogás tartalmazza már azt az elvárást, hogy értelmes munkát kell, hogy az érintettek végezzenek, megfelelő bért kell, hogy kapjanak és hogy a sikerhez vezető út lényege, hogy a megfelelő embert kell alkalmazni a megfelelő pozícióra. A kritikai megközelítés ugyanakkor sajnálatos módon nem jellemző a vizsgált akadémiai diskurzus egészére, mindössze anekdotikusan, laikus tudásként jelenik meg.

Bár a kutatásban résztvevő számos oktató és hallgató elkötelezettsége vitathatatlan volt, az ellenálló, „szövetséges” magatartáshoz sokszor jelentős küzdelmek és lemondások árán vezet az út. Az oktatók az alábbi nehézségeket sorolták fel szakmai hitvallásuk úgymond „áraként”: magánéleti érintettség; szakmai meg nem értettség, lenézettség, intézményi hatalmi kiszolgáltatottság, karrier-zsákutca, alulfinanszírozott kutatási terület; személyes kétségek és lelki vívódások (Goodman, 2001).

3.3. Az EET MA akadémiai diskurzusa: résztvevők és hatalmi viszonyok (Kutatási kérdés 2)

A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásáról szóló akadémiai diskurzus alakításában számos ágens vesz részt, a köztük levő hatalmi és egyéb viszonyok sokrétűek és összetettek. A KKK normatív szövegét megalkotó szakfelelősök egyfajta társadalmi-gazdasági szerepelvárásrendszert rögzítenek, melyek iránymutatóak az EET MA akadémiai diskurzusa számára, és ami többek közt kijelenti, hogy a HR-es egyfajta híd-szerepként képes „a társadalmi elvárások, a szervezeti lehetőségek és az egyéni adottságok” hármas szempontrendszerét felismerni, beazonosítani, munkájában egységes rendszerben kezelni. Ezt az ún. Konzorcium felügyeli, bár a szakfelelősök több esetben részt vesznek a vonatkozó kurzus tartásában is. Az EET MA akadémiai diskurzusát egyértelműen az oktatók határozzák meg, ők döntenek a fogyatékossgal többi hátrányos helyzethez képest való tematizálásáról, a szakirodalmak

listájáról, a meghívott vendéglőadókról, az órákon zajló interaktivitásról és azon gyakorlati feladatokról, mely során a hallgatók közelebb kerülhetnek az érintett személyekhez (pl. interjúkészítés, civil szervezetnél terepgyakorlat, szervezettelátogatás), akik az ún. laikus tudást képviselik. Az oktatók ugyanakkor ki vannak téve az egyetemi döntéshozóknak, akik a kurzus kereteit meghatározzák, és akár el is törölhetnék. Eközben az oktatók munkáját segítheti az egyetemi esélyegyenlőségi intézményrendszer (pl. esélyegyenlőségi bizottság), azáltal jelentős szinergiák érhetők el. A hallgatók az oktatókon túl szintén kulcsszerepet játszanak az akadémiai diskurzusban, hozott ismereteik (ld. eltérő BA végzettségek), nyitottságuk és pozitív attitűdjük sokat tehet azért, hogy a fogyatékosággal élő munkavállaló, mint alkalmas, képes és potenciális munkaerőnek számítson a jövő HR-eseinek szemében. A diskurzus résztvevőinek és szerepeiknek az összefoglalását az alábbi 2. táblázat szemlélteti.

Résztvevők	Akadémiai diskurzusban betöltött szerepek
KKK szakindító egyetemek szakfelelősei	Kollektív: HR szakma normatív, társadalmi-gazdasági szerepelvárások (ld. ismeret, készség, attitűd, autonómia és felelősség); Egyéni: képzési program irányultságának meghatározása (tanácsadó vs. szervezeti HR-es)
Konzorcium: EET MA képzési programot indító egyetemek szakfelelősei	Folyamatos informális egyeztetés, tematikák aktualizálása; szakindító egyetemek vs. újonnan csatlakozó képzési programok
EET MA képzési programot indító egyetemek vezetői (ld. rektor, dékán, intézetvezető, tanszékvezető)	Intézményi akadémiai diskurzus jelentős meghatározói, vonatkozó kurzussal kapcsolatos döntéshozók: kurzusszám, elnevezés, óraszám, akár megszüntetés
Egyetemi esélyegyenlőségi felelősök: esélyegyenlőségi bizottság tagjai, fogyatékosügyi koordinátor, támogató szolgálat stb.	Esélyegyenlőségi és/vagy fogyatékosügyi témák képvisellete, támogató szerep, hálózatosodás
Eltérő végzettségű (ld. HR, közgazdász, pszichológus, filozófus, politológus, pszichológus, gyógypedagógus stb.) és tudományos fokozatú oktatók (ld. habilitált egyetemi docens, adjunktus, tanársegéd, vendégoktató)	Témával kapcsolatos akadémiai diskurzus irányítása: kurzus pontos tartalmának, kötelező és választható szakirodalmainak meghatározása, értékelési szempontok megadása, módszertan kiválasztása stb. Kulcs-szerep! Elnyomó és ellenálló diskurzusok széles spektruma!
Vendéglőadók különböző a témával kapcsolatos kormányzati, szakmai vagy civil szervezetek képviselőiben (pl. Egyenlő Bánásmód Hatóság, ombudsman, Magyar Máltai Szeretetszolgálat)	Egy adott szervezet témával kapcsolatos tevékenységéről való beszámoló (pl. hátrányos helyzetű munkavállalók), hallgatói érdeklődés kielégítése, kérdések megválaszolása

Gyakorlati képzési helyszíneket adó gazdasági, szakmai, intézményi, civil, egyházi stb. szervezetek	Hallgatók fogadása, saját tevékenységük alapos és részletes bemutatása, ún. laikus tudás gyűjtése és továbbadása
Eltérő BA végzettségű hallgatók (ld. bölcsész, szociológus, jogász, HR, pedagógus, gyógypedagógus, szociális munkás)	Saját személyes és szakmai ismeretek és tapasztalatok összhangba hozása a képzési program akadémiai diskurzusának nyelvezetével, tartalmával stb. Nagyrészt ellenállók, alternatív és rezisztens diskurzusok!
Eltérő iskolai végzettségű, motivációval bíró, családi állapotú stb. és különböző típusú és súlyosságú fogyatékossgal élő munkavállalók	Indirekt résztvevők!; a róluk való ismeret az eltérő tudományterületeket képviselő szakirodalmakban; interjúalanyok, civil és egyéb szervezetek képviselői vagy a kurzus vendégei; participatív kutatótárs a magyar fókuszcsoportokban
Egyéb: a hallgatók családja, személyes (barátok, iskolatársak stb.) és szakmai/munkahelyi (pl. gyakornoki pozíció) közege	Eltérő hatások gyakorlása a hallgatóra (pl. jó és rossz személyes tapasztalatok, érintettség, ismeretszerzés, empátia, gyakorlat)

2. táblázat: az EET MA akadémiai diskurzusának résztvevői

Forrás: saját szerkesztés

4. Következtetések

A kutatás kiterjedtsége és az egyes szövegek és nézőpontok összetettsége miatt az alábbiakban a felsőoktatás, a fogyatékossgtudomány és a fogyatékossggal élő munkavállalók szempontjából legfontosabb megállapításokat foglaltam össze.

A kutatás azt mutatja, hogy mind az Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzés szakfelelősei, mind a vonatkozó kurzus oktatói kiemelten fontosnak tartják a fogyatékossggal élő munkavállalóról való tudást és készségeket a képzésben. Ezt támasztják alá, hogy a kurzus kötelező szakirodalmainak hozzávetőlegesen 40%-a a témáról szól, sőt van olyan képzőhely, ahol csak erről a témáról tanulnak. A fókuszcsoportokon részt vevő hallgatók – bár ide eleve érdeklődő hallgatók érkeztek – szintén nyitottak voltak a téma iránt, kiterjedt ismereteikre, személyes és akár szakmai tapasztalataikra lehet építeni a képzés során. Az ún. „életter” védelmében (Habermas, 2011) számos aktor működik együtt, az eltérő tudományos háttérű oktatókon túl civil és laikus tudások bevonására is sor kerül, az intézményi esélyegyenlőségi felelősök is szerepet vállalnak (pl. érintettek meghívása), és a hallgatók is aktívan részt vesznek a közös jelentés-adási folyamatokban.

Az eredmények alapján az akadémiai diskurzus és maga a felsőoktatási egyszerre szolgálnak az elnyomás és a felhatalmazás helyszínéül (Giroux, 2021). Számos formában jelenik meg a képzésben a fogyatékossg negatív felfogása (probléma, teher, nyomorultság, veszélyforrás),

az épségizmus (a fogyatékossgal élő munkavállaló passzív, inkompetens személyként való bemutatása), a bináris logika (jó vs. rossz munkavállaló), valamint a fogyatékossgal eltávolítása („külön világ”, láthatatlanság). Ennek ellene hatnak olyan rezisztens vagy alternatív diskurzusok, mely a fogyatékossgal láttatását célozzák, a fogyatékossgal pozitív értelmezését adják („kincs”), mind a negatív (pl. iskolázatlan), mind a pozitív (pl. lojalitás, monotonía tőrés) sztereotípiákat lebontani kívánják és a fogyatékossgal jelenségét a hallgatókhoz közel kívánják hozni (interjúkészítés, terepgyakorlat).

Az oktatók ún. diszkurzív stratégiái szintén részben elnyomó, részben felhatalmazó jellegűek voltak. Míg a piaci logika a fogyatékos munkavállaló alkalmazását a rövid távú, minden áron való megtérüléshez kötötte, addig az orvosi-szakmai megközelítés a fogyatékossgal élő ember egészségügyi állapotának legfőbb ellenőrzőjeként értelmeződött. A szociológiai logika a minden tekintetben az átlagnépességhez képest rosszabb mutatókkal igazolja a fogyatékossgal élő ember alkalmatlanságát, eközben a szociális szakma leginkább kiszolgáltatottnak, védtelennek és „áldozat”-nak láttatja a fogyatékossgal élő embert. Ezen diszkurzív stratégiák ellentételezéseként az erkölcsi-etikai logika a közös humánus és társadalmi igazságosság elvét, míg a CSR alternatív megtérülési módokat vázol fel a piaci logika oldására és a jogi háttér a munkához, társadalmi részvételhez való jogokat tudatosítja. Kritikai megközelítések ugyanakkor alig szerepeltek a szövegekben, bár a kritikus gondolkodás, a hatalmi viszonyok megkérdőjelezése és a munkaerőpiaci integráció inkluzív értelmezése megjelent a kutatásban.

A kutatás fontos megállapítása, hogy szükség van a munka a fogyatékossgal élő munkavállaló, a HR és a HR szakember fogalmának tudatos dekonstrukciójára és újragondolására, hogy azok a tartalmak is részévé váljanak, melyek egy kibővített, alternatív értelmezést is lehetővé tesznek. Szükség van ehhez a fogyatékossgal élő munkavállalók igényeinek és tapasztalatainak felmérésére, evidencia-alkotásra és az eredmények tudományos formában történő bevonására a munka és a HR területén. Amennyiben a képzés nem biztosít tudományos evidenciát a hallgatók felé, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók képesek és akarnak dolgozni, sőt proaktív stratégiákkal is bírnak a munkaerőpiaci szerepvállalásra és előrejutásra (Kulkarni, 2016), úgy a fogyatékossgal élő emberek tapasztalatai és véleménye egyéninek tűnhet és a laikus tudás-szintjén maradhat. A téma teljes körű tudományos tárgyalásához nem csak a „róluk”, de a „velük” való akadémiai párbeszédre is szükség van (Antal, 2017; Linton, 1998).

4.1. Korlátok, limitációk

A téma jelentős kiterjedtségéből és a terjedelmi korlátokból fakadóan a disszertáció számos limitációval bír. Ilyenek a szakirodalmak hozzáférhetősége, az angol kifejezések magyarításának kihívásai, a CDA módszertanának korlátai, mint a prekoncepcionáltság, vagy a módszertani eljárások heterogenitása. Kihívást jelentett a posztstrukturalista episztemológiai végigvitele is a kutatás folyamatában, mely ugyanakkor a kellő evidenciát is felsorakoztat. A terjedelmi korlátok is jelentősek voltak, az adatgyűjtésbe akár további dokumentumok is bekerülhettek volna. A fókuszcsoportok legfőbb limitációja az alacsony részvételi szám volt, mely a COVID pandémiának, és a (sokszor levelező) hallgatók nagyfokú leterheltségének tudható be. A többszörös erőfeszítések ellenére (pl. többszörös toborzás, személyes megkeresések, ösztönzők, halasztás) a fókuszcsoportok leginkább csoportos interjúnak minősülhetnek.

5. Kapcsolódó publikációk

1. Svastics C., Hidegh A. L., Csillag S., & Győri Z. (2023). A fogyatékossgal élő vállalkozók identitásmunkája a vállalkozás, a fogyatékossg és a nemek kölcsönhatásában. In Sándor A., Rékasi N., & Cserti-Szauer C. (Szerk.), *Bábeli rend. Fogyatékossgtudomány és innováció Magyarországon* (o. 109–115). ELTE BGGYK.
2. Svastics C., Kovács G., & Kalász V. (2023). „Kézenfekvő volt, hogy nyelvet fogok tanítani, amit egyébként is szerettem” – Kényszerek és lehetőségek a fogyatékossgal élő emberek karrierje során. In Sándor A., Rékasi N., & Cserti-Szauer C. (Szerk.), *Bábeli rend. Fogyatékossgtudomány és innováció Magyarországon* (o. 116–123). ELTE BGGYK.
3. Hidegh, A. L., Svastics, C., Csillag, S., & Győri, Z. (2023). The intersectional identity work of entrepreneurs with disabilities: constructing difference through disability, gender, and entrepreneurship. *Culture and Organization*, 29(3), 226–241. <https://doi.org/10.1080/14759551.2023.2201006>
4. Fazekas, Á. S., Fehér, B., Gyöngyösi, K., & Svastics, C. (2022). Befogadás és sokszínűség stratégia 2021-2027. Tempus Közalapítvány. https://tka.hu/docs/palyazatok/befogadas_es_sokszinuseg_strategia_2022.pdf
5. Hidegh, A. L., Svastics, C., Győri, Z., & Csillag, S. (2022). The lived experience of freedom among entrepreneurs with disabilities. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(9), 357–375. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-03-2022-0222>
6. Svastics, C. (2021). Human Resource Counsellors: Gatekeepers or Allies for Persons with Disabilities? In T. Karlovitz (Szerk.), *13th International Conference for Theory and Practice in Education*. Neveléstudományi Egyesület.

7. Svastics, C., & Csillag, S. (2021). Az épségizmus mint magyarázóelv a fogyatékosággal élő emberek helyzetének megértésében. In A. Perlusz, C. Cserti-Szauer, & A. Sándor (Szerk.), *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban. Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (o. 176–182). Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar - A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány.
8. Svastics, C., & Tóth, B. (2021). NO-GO ZÓNA – Az új Országos Fogyatékosügyi Program, valamint a végrehajtására vonatkozó intézkedési tervben foglalt feladatok megvalósításának időarányos teljesítéséről szóló jelentés (B/3587. szám) elfogadásáról tartott Országos Népjóléti Bizottsági ülés (2015. március 25.) kritikai diskurzuselemzése. In N. Rékasi, A. Sándor, B. Bányai, & Z. Kondor (Szerk.), *Széttartó Összhang* (o. 171–192). Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kara.
9. Rékasi, N., Cserti-Szauer, C., Kovács, G., & Svastics, C. (2021). Karrierutak - fogyatékosággal élő emberek lehetséges karrierútja. In B. Szilágyi, N. Rékasi, & A. Sándor (Szerk.), *Találkozások, kapcsolódások és társadalmi innovációk: Nyolcadik Fogyatékoságtudományi Konferencia* (o. 65–66). ELTE BGGYK.
10. Svastics, C., Csillag, S., & Györi, Z. (2020). Entrepreneurs with Disabilities in Hungary. A New Solution for Work Inclusion? *Fogyatékoság És Társadalom/HUNGARIAN JOURNAL OF DISABILITY STUDIES & SPECIAL EDUCATION, Special Issue*, 152–165. <https://doi.org/DOI 10.31287/FT.en.2020.2>
11. Svastics, C. (2020). „... [É]s megmondom, ki vagy” – a fogyatékosággal élő emberek lehetséges identitáskonstrukciói. In M. Bakti & E. Újvári (Szerk.), *Nyelv és Identitás* (o. 123–132). Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó. ISBN: 978-615-5946-25-7
12. Svastics, C. (2019). Handicapped or disabled? Challenges in teaching the ESP of special needs education and disability studies. In *LINGUA Corvinus Nyelvi Napok Tanulmánykötet* (o. 54–60). BCE Corvinus Idegennyelvi Oktató- és Kutatóközpont, Közgáz Campus.
13. Csillag, S., Györi, Z., & Svastics, C. (2019). Long and winding road? Barriers and supporting factors as perceived by entrepreneurs with disabilities. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 13(1–2), 42–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JEC-11-2018-0097>
14. Keveházi, K., & Svastics, C. (2018). Nóra Támaszpont, avagy egy jó gyakorlat az evidencia-alapú munkaerőpiaci szolgáltatásfejlesztésre. In A. Sándor, C. Cserti-Szauer, & V. Katona (Szerk.), *Sokféleség mint társadalmi érték? : Hatodik Fogyatékoságtudományi Konferencia : Konferenciakötet* (o. 49–55). Eötvös Loránd Tudományegyetem, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
15. Svastics, C. (2010). Nyelvi diszkrimináció - avagy hogyan lesz a béna, rokkant, fizikai kihívásokkal küzdő emberből egyszerűen mozgássérült. In O. Bencze, C. Svastics, & F.

Hammer (Szerk.), *Esélyt a kommunikációnak! Esélyegyenlőségi kézikönyv egyetemek, főiskolák és médiumok számára* (o. 57–61). Törökfürdő Alapítvány.

6. Irodalomjegyzék

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Antal, Z. (2017). Kölcsönös tisztelet és nyitottság. Partecipatív beszámoló egy fogyatékoságtudományi kutatásról. *Új Pedagógiai Szemle*, 5–6, 77–84.
- Bell, L. A. (2022). Theoretical Foundations for Social Justice Education. In M. Adams, L. A. Bell, D. J. Goodman, & K. Y. Joshi (Szerk.), *Teaching for Diversity and Social Justice* (4. kiad., o. 3–26).
- Chiapello, E., & Fairclough, N. (2002). Understanding the new management ideology: A transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and new sociology of capitalism. *Discourse & Society*, 13(2), 185–208. <https://doi.org/10.1177/0957926502013002406>
- Csillag S., Primecz H., & Toarniczky A. (2016). *ProAbility. Tananyag MA és BA hallgatók részére (L), tanári kézikönyv*. Budapesti Corvinus Egyetem. proability.hu
- Davis, L. J. (Szerk.). (2016). *The Disability Studies Reader* (5. kiad.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315680668>
- Duff, A., Ferguson, J., & Gilmore, K. (2007). Issues concerning the employment and employability of disabled people in UK accounting firms: An analysis of the views of human resource managers as employment gatekeepers. *The British Accounting Review*, 39(1), 15–38. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2006.08.003>
- Fairclough, N. (1989). *Language and Power*. <https://www.routledge.com/Language-and-Power/Fairclough/p/book/9781138790971>
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and Social Change*. Polity Press.
- Fairclough, N. (1995). *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language* (1. kiad.). Longman.
- Fairclough, N. (2001). The dialectics of discourse. *Textus*, 14(2), 231–242.
- Flowerdew, J. (2008). Critical discourse analysis and strategies of resistance. In V. Bhatia, J. Flowerdew, & R. Jones (Szerk.), *Advances in discourse studies* (Köt. 41, o. 195–210). Routledge.
- Geertz, C. (2001). *Az értelmezés hatalma: Antropológiai írások* (Z. Fejős & M. Sárkány, Szerk.). Osiris Kiadó.
- Géring Z. (2005). 3-6-12: AVAGY ÖSSZEFOGLALÓ MŰVEK A DISKURZUSELMÉLET TERÜLETÉRŐL. *Szociológiai Szemle*, 2, 130–142.
- Géring, Z. (2008). „Diszkurzív fordulat” a társadalomtudományokban. In *Modern Szociológiai Paradigmák* (o. 387–406). Napvilág Kiadó.

- Giroux, H. (2021). Critical Pedagogy. In U. Bauer, U. H. Bittlingmayer, & A. Scherr (Szerk.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (o. 1–16). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-31395-1_19-1
- Glózer, R. (2006). A diskurzuselemzés a társadalomtudományokban. In M. Fleischmidt (Szerk.), *Kvalitatív módszerek az empirikus társadalom- és kultúrakutatásban*. http://mmi.elte.hu/szabadbolcseszett/mmi.elte.hu/szabadbolcseszett/index92e1.html?option=com_tanelem&id_tanelem=831&tip=0
- Glózer, R. (2007). Diszkurzív módszerek. In É. Kovács (Szerk.), *Közösségtanulmány: Módszertani jegyzet* (o. 260–268). PTE BTK. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/1474955>
- Goodman, D. J. (2001). *Promoting Diversity and Social Justice: Educating People from Privileged Groups*. SAGE.
- Grbich, C. (2013). *Qualitative Data Analysis* (2. kiad.). SAGE. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book236861>
- Habermas, J. (2011). *A kommunikatív cselekvés elmélete* (E. Király, G. Berényi, & Z. Ábrahám, Ford.). Gondolat.
- Johnson, J., & Kennedy, K. (2020). Introduction: Disability, In/Visibility, and Risk. *Rhetoric Society Quarterly*, 50(3), 161–165. <https://doi.org/10.1080/02773945.2020.1752126>
- Johnsone, B., & Eisenhart, C. (Szerk.). (2008). *Rhetoric in Detail Discourse analyses of rhetorical talk and text*. John Benjamins Publishing Company.
- Kiss V. (2013). A teljesség politikája: Fogyatékosdiskurzusok és a normalitás ideológiái Magyarországon. In Laki I. (Szerk.), *A nemzetközi és hazai fogyatékosápolitika 21. Századi körképe* (o. 5–34). MTA TK Szociológiai Intézet -L'Harmattan.
- Kulkarni, M. (2016). Organizational career development initiatives for employees with a disability. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1662–1679. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137611>
- Linton, S. (1998). *Claiming Disability: Knowledge and Identity*. NYU Press; <http://courses.washington.edu/intro2ds/Readings/Linton-Chap1-2.pdf>.
- Mitchell, D. T., & Snyder, S. L. (2015). *The Biopolitics of Disability: Neoliberalism, Ablenationalism, and Peripheral Embodiment*. University of Michigan Press. <https://doi.org/10.3998/mpub.7331366>
- Nahalka, I. (2002). *Hogyan alakul ki a tudás a gyerekekben? Konstruktivizmus és pedagógia*. Nemzeti Tankönyvkiadó.
- P. Szilczl D. (2018). Bevezetés a kritikai diskurzuselemzésbe = Introduction to critical discourse analysis. *JEL-KÉP: KOMMUNIKÁCIÓ KÖZVÉLEMÉNY MÉDIA*, 3., Article 3.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking Resistance and Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View of Attitudes toward an Organizational Change. *The Academy of Management Review*, 25(4), 783–794. <https://doi.org/10.2307/259206>

- Primecz, H. (2019). Diverzitásmenedzsment: A hat kiemelt kategória. A "Big Six" | Munkaügyi Szemle. *Munkaügyi Szemle*, 62(5), 17–25.
- Saldana, J. (2015). *The Coding Manual for Qualitative Researchers* (3rd edition). SAGE.
- Sándor K. (2016). *Nyelv és társadalom*. Krónika Nova Kiadó Kft.
- Schleicher, N. (2007). *Kvalitatív kutatási módszerek a társadalomtudományokban*. BKF. http://www.diakoldal.hu/hasznalt_tankonyv/dr-schleicher-nora/kvalitativ-kutatasi-modszerek-a-tarsadalomtudomanyokban/37473
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, 21(2), 352. <https://doi.org/10.2307/258666>
- Szabó, M. (1998). A politikai szemantika lehetőségei. A társadalomtudományok nyelvi-konstruktív fordulata és a politológia. In *Diszkurzív térben. Tanulmányok a politika nyelvéről és a politikai tudásról* (o. 280–309). Scientia Humana.
- Tonkiss, F. (2012). Discourse Analysis. In *Researching Society and Culture* (3. kiad., o. 405–423). SAGE.
- Virág, A. (2014). Diskurzuselemzés a politika- és vezetéstudományban. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, XLV.(3), 30–38.
- Wetherell, M., Taylor, S., & Yates, S. J. (2001). *Discourse as Data: A Guide to Analysis*. SAGE.