

DOKTORI (PHD) DISSZERTÁCIÓ

Svastics Karmen

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

2023

EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR

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

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Szeretnék köszönetet mondani a kutatásban résztvevő egyetemi oktatóknak, vezetőknak és hallgatóknak, akik a Covid pandémia által okozott jelentős többlet-leterheltségük ellenére is időt szántak rám, bizalommal fogadtak és megosztották velem gondolataikat, valamint a fogyatékossgal élő emberekkel kapcsolatos hitvallásukat. Elkötelezettségük a témában példaértékű számomra és hiszem, hogy ők a fejlődés motorjai.

Köszönöm munkahelyemnek, az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karnak, Dr. Papp Gabriella dékán asszonynak valamint intézetvezetőmnek és későbbi témavezetőmnek, Dr. Zászkaliczky Péternek, hogy támogatták tudományos fejlődésemet.

Külön köszönet jár Dr. Csillag Sárának, aki kutatásvezetőként és később témavezetőként is mellettem állt a doktori folyamat során. A Budapesti Gazdasági Egyetemen indult kutatócsoportban, mely a fogyatékossgal élő vállalkozók témáját vizsgálta, jelentős tapasztalatokra tehettem szert mind az interdiszciplináris kutatás, mind a nemzetközi publikálás és a kutatómenedzsment terén. A 2018 óta végzett közös munka formált azzá a kutatóvá, aki ma vagyok.

Köszönöm a támogatást korábbi témavezetőmnek, Dr. Könczei Györgynek, aki révén a Fogyatékossgatudományi Doktori Műhelyben inspirációt, segítséget, önképzési lehetőséget és fontos visszajelzéseket kaptam. Kollégáim támogatása és a fogyatékossgatudomány területének gyors akadémiai fejlődése nélkül ez a disszertáció nem születhetett volna meg.

Hálás vagyok Kalász Veronikának, aki participatív kutatótársként megosztotta velem meglátásait és segített a magyar nyelvű hallgatói fókuszcsoportok lebonyolításában és az adatok elemzésében.

Köszönet jár Dr. Géring Zsuzsannának és Dr. Mészáros Györgynek, hogy előopponensi véleményükkel, javaslataikkal segítettek a jelen szöveg végleges formájának megszületését.

Hálás vagyok továbbá barátaimnak és családtagjaimnak, akik a hosszú doktori folyamat során mellettem álltak, támogattak és hittek bennem.

Végző soron köszönetet szeretnék mondani azoknak, akik a tudás globális és demokratikus megosztásán dolgoznak, számítok rájuk a jövőben is.

TARTALOMJEGYZÉK

1.	Bevezetés.....	1
1.1.	Témafelvetés és kutatói állásfoglalás	1
1.2.	Kutatási kérdések	6
1.3.	A disszertáció felépítése	8
2.	Elméleti háttér – diskurzuselemzési repertoár	12
2.1.	Diskurzuselemzés.....	12
2.1.1.	A diskurzus.....	12
2.1.2.	Kritikai diskurzuselemzés (CDA).....	17
2.1.3.	Akadémiai diskurzus (academic discourse).....	28
2.1.4.	Összegzés	41
2.2.	Fogyatékoság.....	43
2.2.1.	A fogyatékosággal élő emberek elnyomása (oppression).....	43
2.2.2.	Az elnyomás elleni fellépés egy lehetséges területe: a kritikai pedagógia	50
2.2.3.	Fogyatékoság és diskurzus.....	56
2.2.4.	Összegzés	75
2.3.	Foglalkoztatás, munka és humán erőforrás menedzsment.....	76
2.3.1.	A fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásáról szóló diskurzusok.....	76
2.3.2.	Az alapfogalmak dekonstrukciója: munka, fogyatékoság, integráció	80
2.3.3.	Humán erőforrás menedzsment (HR).....	92
2.3.4.	Főbb diszkurzív stratégiák a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatása mellett 104	
2.3.5.	További diskurzusok a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásáról	113
2.3.6.	A humán erőforrás menedzser képzés (HR képzés).....	120
2.3.7.	Összegzés	128
3.	Módszertan	130
3.1.	Az Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzés.....	130
3.2.	A kritikai diskurzuselemzés (CDA) módszere.....	132
3.3.	A kutatásba bevont szövegek.....	134
3.3.1.	Szöveg-dokumentumok.....	135
3.3.2.	Oktatói interjúk	138
3.3.3.	Hallgatói fókuszcsoporthok.....	140
3.4.	Az elemzés folyamata	142
3.5.	Inkluzív módszertan	146
3.6.	Kutatásetikai alapelvek.....	147
3.7.	Érvényesség	148
3.8.	Kutatói reflexiók	152
4.	Eredmények	154
4.1.	Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK).....	154
4.2.	Kötelező szakirodalmak	157
4.3.	Oktatói interjúk	161
4.3.1.	Intézményi diskurzus: a képzés kialakulása és célrendszere	161

4.3.2.	Az akadémiai diskurzus, mint közös nyelv	165
4.3.3.	Fogyatékoság kontra hátrányos helyzet diskurzus.....	169
4.3.4.	A fogyatékosággal élő munkavállaló reprezentációi	170
4.3.5.	A fogyatékosággal élő munkavállalóról szóló akadémiai diskurzus	174
4.3.6.	A HR és a HR-es szerepének értelmezése	183
4.3.7.	Diszkurzív stratégiák a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatása mellett és ellen	186
4.3.8.	Ellenállás, oktatói ágencia	197
4.4.	Fókuszcsoporthok	201
4.4.1.	Nyelvezet	201
4.4.2.	A fogyatékosággal élő ember reprezentációi	202
4.4.3.	Fogyatékoság az akadémiai diskurzusban.....	207
4.4.4.	Munka és munkaerőpiaci diskurzusok	210
4.4.5.	A HR és a HR-es.....	212
4.4.6.	Ellenállás, rezisztens diskurzusok.....	217
4.5.	Összegzés	218
5.	Diszkusszió.....	228
6.	Következtetések	244
6.1.	Kitekintés.....	246
6.2.	Limitációk.....	248
6.3.	További lehetséges kutatási irányok.....	249
7.	Irodalomjegyzék.....	251
8.	Jegyzékek listája	297
9.	Mellékletek	298

Soha ne kételkedj abban, hogy gondolkodó, elkötelezett polgárok kis csoportja megváltoztathatja a világot. Valójában ez az egyetlen járható út. Soha ne hidd, hogy néhány elkötelezett ember nem tudja megváltoztatni a világot. Mert ők azok, akiknek ez valaha is sikerült.
Margaret Mead¹

Végső soron [a kritikai diskurzus elemzés] sikerét hatékonyságán és relevanciáján mérik, vagyis a változáshoz való hozzájárulásával. E tekintetben a szerénység kötelező: a tudományos hozzájárulások marginálisak lehetnek a változás szempontjából. A változás igazán hatékony eszközei leginkább azok, akik közvetlenül részt vesznek ebben, és az ő ellenállásuk.
Teun A. van Dijk²

1. BEVEZETÉS

1.1. Témafelvetés és kutatói állásfoglalás

A disszertációban a fogyatékossgal élő emberekről való tudás tudományos igényű megjelenítését vizsgálom a hazai Emberi Erőforrás Tanácsadó mesterképzésben (továbbiakban: EET MA), mellyel végső célom a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvételéhez való tudományos hozzájárulás. Célom, hogy az EET MA képzés akadémiai diskurzusának kritikai vizsgálata révén kitágítsam 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 játszhatnak ebben a folyamatban. A szakemberek tudása, hozzáállása és a téma iránti lehetséges elkötelezettsége fontos erőforrás ahhoz, hogy a jövőben a helyzet változhasson, minél több fogyatékossgal élő ember találja meg számításait a munkaerőpiacon, és a munkaerőpiaci kereslet és kínálat jobban összehangolhasson. Mint a legfőbb lehetséges munkaerőpiaci szövetséges ebben, a HR-esek megnyerése akadémiai képzésük során az ügy szempontjából alapvető fontosságúnak tűnik. Disszertációm témafelvetése és eredményeinek megosztása révén végső soron hozzá kíván járulni a fogyatékossgal élő emberek ún. társadalmi integrációjához, hatalommal való felruházásához (*empowerment*) és egy

¹ Margaret Meadnek tulajdonítva (Sommers & Dineen, 1984, o. 158)

² (van Dijk, 1993, o. 257)

demokratikusabb és a társadalmi igazságosság elveit egyre jobban szem előtt tartó és követő felsőoktatási, foglalkoztatási és gazdasági kultúra létrejöttéhez.

A konkrét doktori kutatásom a hazai EET MA képzés hét képző helyének³ és programjának kritikai, diszkurzus-alapú vizsgálatára épül. A kritikai diskurzuselemzés (továbbiakban: CDA) mint új, multidiszciplináris megközelítés – bár hazánkban empirikusan még kevésbé elterjedt –, nemzetközileg ugyanakkor egyre népszerűbb elméleti és módszertani keretrendszer. A CDA előnye, hogy jól használható eszközkészletet nyújt az egy társadalmi jelenségről való beszéd módok sokféleségének feltárásához azáltal, hogy a résztvevők szemléletét, elköteleződését, háttérben meghúzódó ideológiáit és stratégiáit nyelvhasználatukban vizsgálja.

A téma elméleti kereteiből adódóan a kutatás a kvalitatív metodológiai paradigmába sorolható, aminek feltáró-leíró, interpretatív jellege lehetővé teszi a jelenségek egyediségének megőrzését és kontextusba ágyazott leírását és megértését. A kutatás fel kívánja használni a hagyományos tudományos paradigmák és megközelítések egyre sokoldalúbbá válása révén a kvalitatív jellegű kutatásokban kialakuló metodológiai pluralizmust, az alkalmazni kívánt CDA is számos olyan tudományfilozófiai és tudományelméleti felismerés révén vált lehetővé, mint az ún. nyelvi fordulat, a hermeneutikai fordulat, a textualitás vagy a kritikai fordulat.

Kutatásomban érvényesül a kvalitatív kutatások számos jellemzője (Grbich, 2013). Alapvetően szubjektív és a szubjektivitást értéként kezeli, vagyis tiszteletben tartja, elismeri és adatként kezeli mind a kutatásban résztvevők, mind a kutató megglátásait. Számomra kutatóként egyértelműen fontos a téma, hiszen egész szakmai munkásságomat a társadalmi igazságosság, az egyenjogúság és az esélyegyenlőség érvényesülése vezérelte. Előbb a társadalmi nemek, később az Európai Unió Amszterdami Szerződésében foglalt további hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (etnikai, szexuális és vallási kisebbségek, kor alapján történő hátrányos megkülönböztetés), végül kiemelten a fogyatékkal élő emberek társadalmi részvételével, helyzetük előremozdításával foglalkoztam. Témáim elsősorban a fejlesztéspolitika és a foglalkoztatás voltak, felsőoktatási munkám révén azonban az oktatáspolitikai is egyre jelentősebb szerepet játszik munkámban. A jelen doktori kutatáshoz számos korábbi tevékenységem tapasztalatai is hozzásegítettek: egy sokszínűségi oktatáspolitikai stratégia megírása

³ 2001. szeptember 1.-jei állapot.

(Fazekas és mtsai., 2022); egy esélyegyenlőségi kézikönyv szerkesztése egyetemeken, főiskolák és médiumok számára (Svastics, 2010); a Jól-lét Alapítvánnyal és a Motiváció Alapítvánnyal közösen végzett, sérült gyermeket nevelő nők munkaerőpiaci részvételéről szóló kutatás (Keveházi & Svastics, 2018); a Budapest Gazdasági Egyetem egy kutatócsoportja keretében a fogyatékkal élő vállalkozók munkáját feltáró kutatás (Csillag és mtsai., 2020); a TÁRKI *A fogyatékos emberek kirekesztésének változó és új mechanizmusai* c. OTKA kutatása keretében végzett médiakutatás (Svastics, 2022); valamint a másodmagammal az ELTE PPK Felnőttképzés-kutatási és Tudásmenedzsment Intézet keretében megtartott *Speciális nevelési ismeretek és munkaerő-piaci célcsoportok (EETM17-128)* c. kurzus (2020/2021 őszi szemeszter)⁴. Természetesen folyamatos szaknyelvi munkám az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karán is sokat jelentett a nyelv és a diskurzusok megértésében és kutatásában (Svastics, 2019; Svastics & Tóth, 2021). Mindezen tapasztalatok jelentősen formáltak kutatói attitűdöm, jelentős mennyiségű ismeretet és készséget adtak és elősegítették kutatói-oktatói önreflexióm fejlesztését is.

Disszertációm illeszkedni kíván a CDA hat alábbi, lényeginek tekintett vonásához, melyeket az elméleti keretek felállításánál alapvetésként használok (P. Szilczl, 2018). Elméleti háttérét tekintve kutatásom a (1) társadalmi konstruktivizmust képviseli, mely szerint a társadalmi jelenségek, a világról való tudás az emberi interakciók (politika, értékek, ideológiák, nyelv stb.) során létrejövő közös produktum. A kutatás alapgondolata, hogy a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű emberek alacsony munkaerőpiaci részvétele és gazdasági autonómiájának hiánya össztársadalmi probléma, ami azonban a társadalmi szereplők, a témával foglalkozó szakemberek, szakpolitikusok és maguk az érintettek szempontjából is eltérő megítélés alá esik és eltérő szubjektív viszonyulásokat eredményez (Szöllősi, 2016). Neveléseméleti szempontból fontosnak tartom a konstruktivista pedagógia azon alapvetését, mely szerint a diákok nem passzívak a tanulási folyamatban, hanem saját maguk alakítják ki ismereteiket korábbi tudásukra építve és a tanulási környezettel (ld. tanár, diáktársak, tananyag) való hatékony interakció (ld. önálló gondolkodás, problémamegoldás, kooperatív tanulás) során (Nahalka, 2002).

⁴ Mivel az ELTE PPK Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzése is része a jelen doktori kutatásnak, így a bármilyen befolyásolás elkerülése végett a képzés szakvezetőjével a kurzus kezdete előtt, 2020. augusztusában készült az interjú.

Tudományfilozófiai megközelítésből a doktori kutatás bár a nyelvi rendszerekből és a fogyatékoság társadalmi struktúrájából indul ki, leginkább a (2) posztstrukturalista gondolatrendszerhez kapcsolódik, mely szerint a nyelv, a jelentés és a tudás folytonosan változnak, és nincsenek objektív vagy univerzális igazságok. Ebből fakadóan céлом a dolgozatban nem hipotézisek bizonyítása vagy cáfolása, hanem hogy feltárjam a HR képzés akadémiai diskurzusaiban a fogyatékosággal élő munkavállalókkal kapcsolatos fogalmak és gyakorlatok különböző lehetséges értelmezéseit és konstrukcióit, valamint a résztvevők által használt diszkurzív eszközöket. A diskurzusok mögött rejlő értékek, érdekek és stratégiák megismerése végső soron elősegíti az eltérő értelmezések számbavételét, az esetlegesen meglévő ellentmondások felismerését és a vélemények különbözőségének megértését.

A CDA filozófiai hátterét adó (3) kritikai elmélet mentén disszertációm célja, hogy felfedje és megkérdőjelezze a modern társadalomban fennálló hatalmi viszonyokat, igazságtalanságokat és elnyomást, e tekintetben az elnyomó-elnyomott hierarchikus viszonyán alapuló bináris logika feloldására törekszik. Ebben azon ideológiák, érvek és diskurzusok feltárására törekszem, amelyek létrehozzák és befolyásolják a fogyatékosággal élő emberekről való tudást a munka és a tudomány világában, be kívánom mutatni a meglévő ellenállási módokat és alternatív megközelítéseket (Piderit, 2000). A kritikai nézőpont szükségszerűen együtt járt a folyamatos kutatói önreflexióval is, mely egyrészt egy Kutatási napló rendszeres vezetése, másrészt számos hivatalos tudományos fórumon, konferencián való részvétel és publikáció formájában nyilvánult meg.

A disszertáció a témafelvetés és a diskurzuselemzés módszertanának megfelelően az (4) interdiszciplináris megközelítésen belül a transzdiszciplinaritás elvét követ. A nyelvészet, a szociológia, a neveléstudomány, a humán erőforrás-menedzsment és a fogyatékoságtudomány bevonása révén nemcsak egy gazdagabb betekintést kívántam tenni a témába, reményeim szerint az érintett tudományterületek egymásra hatása is megvalósul a vizsgálat során: „mindegyik belsőleg kisajátítja a másik logikáját, mint erőforrást saját fejlődéséhez” (Chiapello & Fairclough, 2002, o. 186). Ezáltal a tudományterületek kölcsönhatása és párbeszéde is adja a disszertáció újszerűségét és a jövőre nézve megfontolandónak vélt meglátásait.

Fontos szempontnak tartottam a (5) multiperspektivitást, mint megközelítésmódot, hiszen a kutatás témafelvetését több szempontból is vizsgálni kellett. A diskurzuselemzésben

Norman Fairclough „ágens”-nek nevezi az eltérő nézőpontokkal, érdekekkel bíró szereplőket, akik közt a diskurzus folytatásáért, vezetéséért folyó harc fennáll. A Foucault-i megközelítés szerint minden ágens egyenrangú és releváns egy társadalmi jelenség diskurzusának alakításában, függetlenül az adott csoport gyengeségétől vagy marginalizáltságától. A jelen téma esetében ilyen ágenscsoport az EET MA képzés kereteit kidolgozó HR szakemberek, az egyetemi oktatók/szakvezetők, a kötelező szakirodalmak szerzői, valamint a képzésben résztvevő hallgatók. A fogyatékossgal élő emberek indirekt módon, elsősorban a szakirodalomban jelennek meg, mint kutatási alanyok, továbbá a kurzusok gyakorlati feladataiban, mint interjúalanyok vagy az ő érdekükben tevékenykedő szakmai és civil szervezetek képviselői. Egy további megjelenési mód a participatív kutatótárs szerepe volt.

A disszertáció (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. Hiszem, hogy ezen folyamatok és mechanizmusok felfedése, láthatóvá tétele és a résztvevők számára ennek tudatosítása pozitív folyamatokat indíthat el vagy erősíthet meg. Úgy vélem, hogy minél többen vannak tisztában ezen hatásokkal, annál tudatosabban és körültekintőbben történhet a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvételét elősegítő szakmapolitikák és képzési programok megtervezése és megvalósítása. A hatékony állampolgári részvételen túlmenően, a 'munkaerőpiaci integráció' tartalmának pontos értelmezése és hatékony megvalósítása, a kritikai nyelvi tudatosság, a politikailag korrekt és tiszteletteljes szóhasználat, valamint a médiában, politikában, gazdaságban jelenlevő manipulációval szembeni felvértezetttség fontos szempontjai a fogyatékossgal élő emberek társadalmi marginalizációjának felszámolásához mind az érintettek, mind a többségi társadalom részéről. Disszertációm ilyen szempontból nyíltan emancipatórikus és végső soron politikai, távlati célja a munka kritikai megközelítésén túl a helyzet megváltoztatása és javítása, valamint a szolidaritás kifejezése a társadalmi egyenlőtlenségek elszenvedői iránt.

Végül fontosnak tartom megjegyezni, hogy a fogyatékossgal élő emberek EET MA képzésben való megjelenésének bemutatásával semmiképpen nem volt szándékom a képzési program vagy az oktatók tudásának megkérdőjelezése vagy fenntartások megfogalmazása. Meglátásom szerint a fogyatékossgal élő emberek tudásának és

hangjának bevonása és hiteles képviselője az akadémiai diskurzusban egy meglehetősen hosszú, társadalmi elvárás és együttműködést igénylő folyamat, mely sok szereplő kölcsönös tudás-építését teszi szükségessé. Ez csak apránként, a kutatásetika és a tudomány fejlődésével, releváns kutatási kérdések megfogalmazásával, az érintettek öntudatra ébredésével és tudományos szerepvállalásával, egy inkluzív oktatáspolitikai kialakulásával, a munkaerőpiaci kulcsszereplők ismereteinek és elköteleződésének növekedésével, egy magasabb szintű társadalmi munkakultúra kialakulásával, sőt, akár új eszközök, szakmák és megközelítések révén érhető csak el. Ugyanakkor fontosnak gondolom a téma napirenden tartását, a meglévő jó gyakorlatok megőrzését és fenntartását, az egyes szereplők folyamatos önképzését, nyitottságát, a megoldások keresését, a fiatal szakemberek aktív szerepvállalását és lehetőséghez jutását. Csak így érvényesülhet a fogyatékosügyű aktivizmusból ismert „Semmit rólunk, nélkülünk!” elv az autentikus tudás létrehozása terén, ami végső soron elvezethet a sokak által áhított gazdasági inklúzióhoz és autonómiához.

1.2. Kutatási kérdések

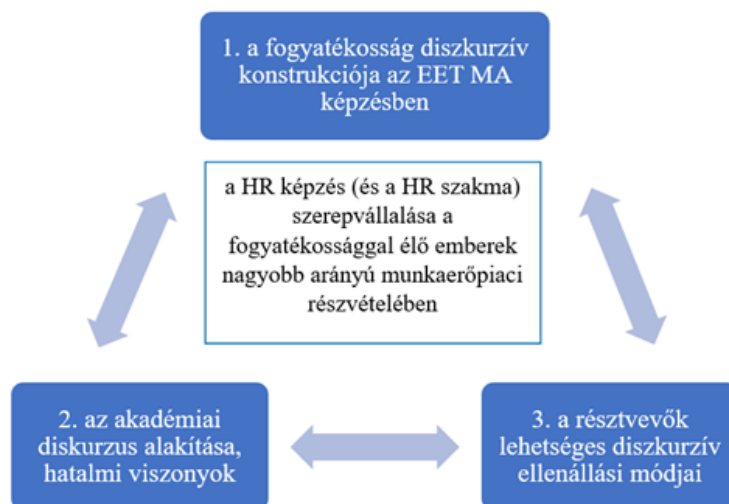
Doktori kutatásom háttérében álló fő témakör a hazai HR (EET MA) képzés szerepvállalása a fogyatékosággal élő emberek munkaerőpiaci részvételének elősegítésében. Mivel a személyügyi kérdések miatt a HR kulcsszerepet játszik a munkaerőpiacra való bejutásban és a karrierépítésben, így természetes partnerként és szövetségesként merülhet fel a fogyatékosággal élő emberek számára. A munkáltató képviselőjeként, annak hatalmi letéteményeseként a HR-es szerepe kulcsfontosságú lehet, sokszor akár a foglalkoztatás „kapuőrének” is hívják, mivel csak általa nyerhet bebecsátást a munkavállaló a munka világába. Kiemelt és jelentős pozíciója elsődleges célpontra teszi a HR szakmát a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásáért tevékenykedők számára, megnyerése kardinális szempontnak tűnik az ügyben. Egyetemi képzésük részeként fontos és elengedhetetlen, hogy a HR-esek minél több és jobb tudással rendelkezzenek a fogyatékoság jelenségéről, valamint pozitív hozzáállással és empátiával közeledjenek a fogyatékosággal élő emberekhez.

A téma feltérképezéséhez a kritikai diskurzuselemzés megközelítésén álló doktori kutatásomban három kérdésre kerestem a választ: miként jelenik meg az EET MA képzésben a fogyatékoság témája, és hogyan igazolják a szövegek a fogyatékosággal élő emberek munkaerőpiaci kirekesztését; kik és hogyan alakítják a róluk szóló beszédet

és milyenek a viszonyok közöttük; milyen, a többségi normáknak ellenálló, diszkurzív lehetőségek léteznek. A nemzetközi és hazai szakirodalomból és gyakorlatból táplálkozó alapvetésem, hogy a fogyatékoság sokszor negatív látásmódja és az őket hiányosságaik miatt elmarasztaló beszédmód alkalmatlannak tünteti fel őket a munkavégzésre, mely hozzájárul gazdasági-társadalmi elnyomásukhoz és kirekesztésükhöz. A kutatásba bevont szövegek összessége egy olyan közös, diszkurzív keretet ad, mely felöleli a hazai HR szakma tudományos igényű önmeghatározását, a fogyatékosággal élő emberekről való tudását, hozzáállását és munkaerőpiaci részvételük értelmezését. A fogyatékoság és a fogyatékosággal élő emberek reprezentációján túl bemutatják a diskurzus szereplőinek formális és informális hozzáállását a témához, az érintettek foglalkoztatása mellett és ellen szóló érveket, valamint a résztvevők diszkurzív eszközeit és a köztük fennálló hatalmi viszonyokat. Összefoglalva, a disszertáció kutatási kérdései az alábbiak, összefüggésüket az 1. ábra szemlélteti.

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 fogyatékosággal élő munkavállalók marginalizációja, kirekesztése terén?



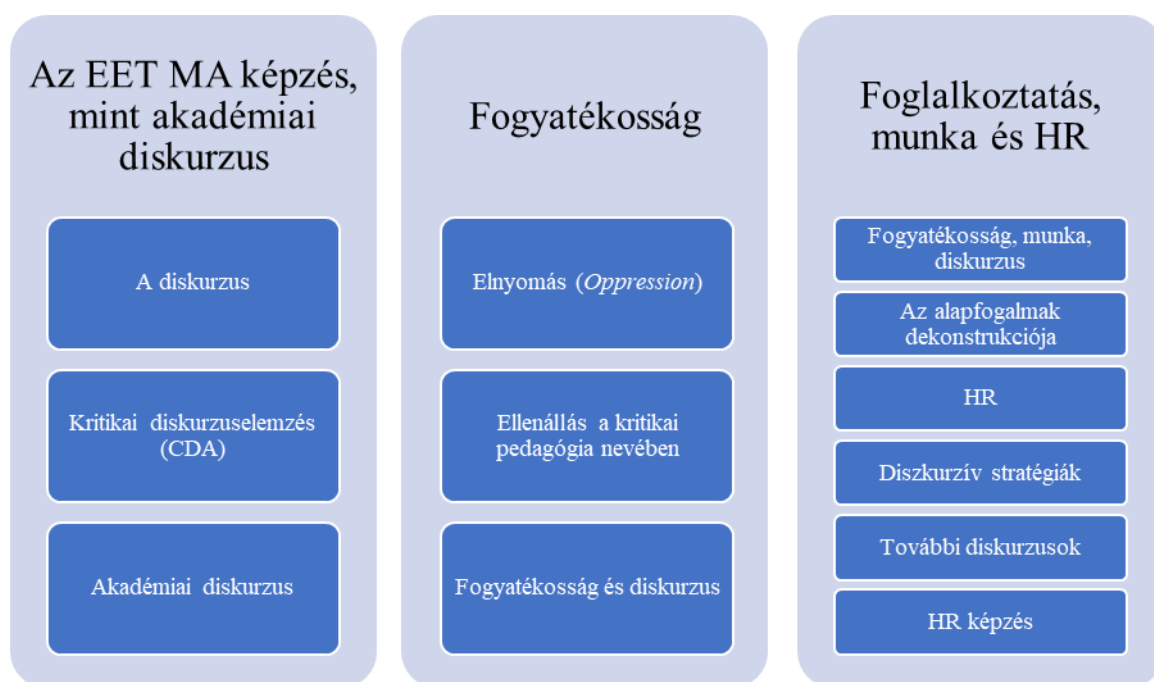
1. ábra: A doktori kutatás kérdéseinek rendszere

Forrás: saját szerkesztés

Doktori kutatásom számos szempontból kíván hozzájárulni a meglévő tudáshoz, transzdiszciplináris jellegénél fogva több megközelítést kíván összekapcsolni. Egyrészt a kritikai fogyatékossgtudomány nézőpontját kívánja érvényesíteni a HR képzés területén, másrészt a diskurzus szerepét kívánja megerősíteni a fogyatékossg vizsgálatában. A fogyatékossggal élő emberek munkaerőpiaci részvétele területén uralkodó főbb munkaerőpiaci-HR diskurzusok azonosítása hozzáadhat a téma HR megközelítéséhez és segíthet a benne résztvevők tudatos kommunikációjához. Végző soron a cél a fogyatékossggal élő emberek gazdasági autonómiájához való hozzájárulás. (A kutatás hozadékáról szóló részletes összefoglaló ld. 6.1. fejezet.)

1.3. A disszertáció felépítése

Az olvasás megkönnyítése érdekében az alábbiakban a disszertáció felépítését mutatom be. Ezt összefoglalóan a 2. ábra szemlélteti.



2. ábra: A disszertáció elméleti háttérének (2. fejezet) felépítése

Forrás: saját szerkesztés

A Bevezetés (1. fejezet) után az *Elméleti háttér – diskurzuselemzési repertoár* c., 2. fejezet adja a kutatás tudományos háttérét, azokat az elméleti szempontokat, melyek ismerete nélkül nehezen értelmezhetők az elemzési részben megfogalmazottak. A *Diskurzuselemzés* (2.1.) részben először a diskurzus (2.1.1.) fogalmának alakulását definícióit, tudománytörténeti háttérét és alkalmazási körét mutatom be. Külön részben járom körbe a CDA-t (2.1.2.), az annak elméleti háttérét nyújtó kritikai elméletet, a CDA alkalmazását az oktatásban és a felsőoktatásban, valamint kitérek az irányzatot ért kritikákra is. Az akadémiai diskurzusról (2.1.3.) szóló részben kifejezetten a tudomány, mint diskurzus jellegzetességeire térek ki, mutatom be annak tudományterületi különbségeit és hatalmi viszonyait, valamint az akadémiai épségizmus jelenségét és a (kritikai) fogyatékoságtudományban rejlő lehetőségeket. Végül az *Összegzés* (2.1.4.) fejezetben foglalom össze a diskurzuselméletből a doktori disszertációra vonatkozó legfontosabb, az elemzés során is alkalmazott szempontokat.

A második nagyobb elméleti rész, mely a fogyatékosággal foglalkozik (2.2.), a fogyatékosággal élő emberek társadalmi részvételének akadályairól, elnyomásuk formáiról (2.2.1.), valamint az ez ellen való fellépésről szól, a kritikai pedagógiai jegyében (2.2.2.). Itt foglalom össze a fogyatékoság diszkurzív megközelítésében rejlő lehetőségeket (2.2.3.), ezen belül a fogyatékoság ábrázolását, vagyis reprezentációit,

térek ki a fogyatékossgal élő emberekről szóló diskurzusokra, a nyelv kiemelten fontos szerepére, valamint a fogyatékossgal élő emberek ún. ellen-diskurzusaira. Az *Összegzés* (2.2.4.) rész ismételten a legfontosabb megállapításokat foglalja össze.

Az elméleti összefoglaló harmadik részében a munkaerőpiac és a humán erőforrás menedzsment (HR) oldaláról (2.3.) vizsgálom a fogyatékossgal élő emberek helyzetét és azonosítom egyrészt a szakirodalomban ezzel kapcsolatban megjelenő témákat (2.3.1.), másrészt azokat területeket, amik a helyzet változása irányába hathatnak: olyan alapfogalmak újragondolását mint a munka, a fogyatékossgal, vagy a munkaerőpiaci integráció (2.3.2.), továbbá a HR szerepét (2.3.3.). Utóbbi elsősorban kritikai megközelítésben és a fogyatékossgal élő munkavállalók szempontjából lesz lényeges. A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásával kapcsolatban több diszkurzív érv is meg szokott fogalmazódni a munkáltatók felé (2.3.4.), ezek közül az egyik a morális, másik az üzleti érvelés, míg a jogszabályok is egyfajta kötelezettséget jelentenek. További diszkurzív stratégiák a meggyőzésre (2.3.5.) a diverzitás, vagy a társadalmi felelősségvállalás (CSR) hangsúlyozása. A fejezet végére került a HR képzés (2.3.6.) és annak bemutatása, hogy milyen mértékben nyitott a diverzitásról szóló, vagy multikulturális oktatásra és ezen belül a fogyatékossgal élő munkavállalók helyzetének tematizálására. Az *Összegzés* (2.3.7.) összesíti a fejezet főbb meglátásait.

A disszertáció kutatási módszertannal kapcsolatos tudnivalóit a 3. fejezet tartalmazza. Ebben bemutatom a vizsgált EET MA képzést (3.1.), a CDA jelen kutatásban használt módszertani részleteit (3.2.), valamint a kutatási adatkörpuszba bevont szövegeket (3.3.): az eleve szöveg-alapú dokumentumokat (3.3.1.), mint a szak Képesítési és Kimeneti Követelményei (KKK) és a vizsgált kurzus kötelező szakirodalmak, továbbá az interjúk (3.3.2.) és a fókuszcsoportok (3.3.3.) módszertanát és készítésük részleteit. A fejezet további részei: az elemzés részleteinek bemutatása (3.3.4.), a fókuszcsoportok egy részénél alkalmazott inkluzív módszertan tanulságai (3.3.5.), valamint a kutatás etikai (3.3.6.) és érvényességi (3.3.7.) szempontjai. A kutatói reflexiók is ebben a részben kaptak helyet (3.8.).

A 4. fejezetben az eredményeket mutatom be az egyes szövegek mentén, előbb a KKK (4.1.), majd a kötelező szakirodalmak (4.2.), az oktatói interjúk (4.3.) és a fókuszcsoport (4.4.) vonatkozásában. Utóbbi két rész esetében az egyes témák is külön címetek kaptak. A fejezetet az azonosított tematikus mintázatok összefoglalása zárja (4.5.)

Az 5. fejezet a *Diszkusszió*, ez elsősorban a három kutatási kérdés megválaszolására épül és elvezet a *Következtetések*ig (6. fejezet). Ebben a részben a kutatás rövid konklúzióját fogalmazom meg, a *Kitekintések* (6.1.) alatt a kutatás hozadékát foglalom össze, míg a *Limitációk* rész (6.2.) a kutatás korlátait részletezi ezután néhány lehetséges további kutatási irányt vázlok fel (6.3.). Végül az *Irodalomjegyzék* (7. fejezet), a *Jegyzékek listája* (8. fejezet) és a *Mellékletek* (9. fejezet) zárják a disszertációt.

2. ELMÉLETI HÁTTER – DISKURZUSELEMZÉSI REPERTOÁR

2.1. Diskurzuselemzés

2.1.1. A diskurzus

2.1.1.1. Definíciók, értelmezések

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. Bár szinte teljes egyetértés látszik abban, hogy a fogalom jelenlegi használata Michel Foucault-tól származik, valójában az 1960-as és 1970-es évek francia és brit elméletalkotásában jelent meg először, és az angol-amerikai kulturális tanulmányok teoretikusai révén terjedt el az 1990-es években (Sawyer, 2002). A diskurzus mára a kortárs tudományok alapfogalmává vált, attól függően, hogy milyen tudományterületen használjuk számos definíciója létezik. A sokféle megközelítési lehetőség miatt van, aki szerint a diskurzust önmagában nem is lehet meghatározni, mivel mindig a környezetével összhangban, azzal való kapcsolatában értelmezhető (Fairclough, 2010).

A nyelvészet a diskurzust több mondatból álló, írott, valamint az előbeszédben előforduló egységként definiálja (Sándor, 2016). Egyesek az írás és a beszéd egymástól való elhatárolására használják (Crystal, 2003), míg mások szövegek összefüggő rendszereként tekintenek rá, az adott téma számára releváns szövegek, események vagy viszonyok összességét értik alatta (Géring, 2008). Bizonyos megközelítések elválasztják az (írott, szóbeli vagy jelelt) 'szöveget', mint produktumot a 'diskurzustól', ami így folyamatként is értelmezhető (Ladányi & Hrenek, 2019). Egy további megközelítés szerint a 'diskurzus' a nyelv sajátosságaira vonatkozik, míg a 'Diskurzus' a nyelvi kifejezőmód társadalmi és kulturális ismérveit is magába foglalja és elősegíti, hogy egy társadalmilag releváns csoport tagjaként azonosítsuk magunkat (Gee, 2015).

A nyelvészet szűkebb értelemben a diskurzust „tagmondat vagy mondat felett álló nyelvi egységként” határozza meg (Stubbs, 1983, o. 1), tágabban véve lehet egy megnyilatkozás (*utterance*) vagy beszédaktus (*speech act*) is, de diskurzusként működik ezek nyelvi szabályok, terminológiák és konvenciók mentén történő módszeres elrendezése is, mint például a jogi vagy orvosi diskurzus (Tonkiss, 2012). Ennek függvényében beszélhetünk a 'diskurzus'-ról egyes számban, megszámlálhatatlan főnévként, vagy 'diskurzusok'-ról,

többes számban, mint ami olyan jelentéshalmazokat ölel fel, amiben adott nyelvi formák és használati módok bizonyos intézményekhez vagy társadalmi csoportokhoz köthetők (Flowerdew & Richardson, 2017). Ebben az értelemben beszélhetünk például neoliberais, rasszista vagy szexista diskurzusról, melyek adott ideológiák mentén, meghatározott nyelvi és szemiotikai struktúrák használata révén közvetítődnek.

A retorikában a diskurzus leginkább szónoklatot jelent, amelynek olyan célja lehet, mint a hallgatóság meggyőzése, befolyásolása vagy meghatása (Johnsone & Eisenhart, 2008). Az érvelés hatékonysága és minősége segíti (vagy rontja) egy vitatott nézet elfogadhatóságát a kommunikációs partner számára, aki feltételezhetően osztozik az érvelővel bizonyos logikai és etikai feltételek és szabályok elfogadásában. Ruth Wodak és Michael Meyer (2001, o. 73) az ún. diszkurzív stratégiák alatt „többé-kevésbé pontos és szándékos terveket (beleértve a diszkurzív gyakorlatokat is)” ért, „melyeket meghatározott társadalmi, politikai, pszichológiai vagy nyelvi cél elérése érdekében használunk.” Az érvelés (*argumentation*) formája lehet többek közt induktív, vagy deduktív, módszere lehet analógiai, ok-okozati, empirikus vagy ontológiai stb. (Margitay, 2010)

Szakmai társas közegben a diskurzus 'szakértői nyelvként' (*expert language*) is működik: meghatározza mi a tudás és a szakértelem, kijelöli a résztvevők körét és autoritással ruházza fel őket (Tonkiss, 2012). Fran Tonkiss (2012) szerint a medikális diskurzus például meghatározza mi tartozik az orvostudomány hatálya alá, betegségeket állapít meg, amiket aztán orvosi kezelés alá von. Megállapítja mi számít 'valódi' betegségnek és mi nem, illetve, hogy miről hogyan lehet beszélni (pl. testérzet, fájdalom, javulás). Az orvosi nyelvezet koherens és konzisztens szakmai párbeszédet tesz lehetővé az egészségügyi szakemberek közt a munkában, egyfajta szocializációs funkcióval bír, továbbá szerepet játszik az egészségügyi intézmények szervezeti hierarchiájának és szakmai kultúrájának alakításában is. A medikális diskurzus autoritást ad bizonyos beszélőknek és kijelentéseknek, melyekből a betegek, valamint például az alternatív gyógymódok (ld. homeopátia, akupunktúra) általában ki vannak zárva.

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; Sándor K., 2016).

Eközben a politológia berkein belül az ún. diszkurzív politológia, 'nyelv(iség)orientált politológia diszciplínaként' határozza meg magát (Szabó, 2003a).

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).

2.1.1.2. Tudománytörténeti háttér

A diskurzusok vizsgálata diszciplináris vonatkozásban elsősorban az alkalmazott nyelvészet és a szociolingvisztika metszéspontjában, a nyelvészet és a szociológia tudományterületének határára tehető. Addig a felismerésig azonban, hogy a társadalmi életben a szavaknak aktív, teremtő szerepük van, mert „a társadalmiság elképzelhetetlen közös képzetek nélkül, a kollektív reprezentációk máshogy, mint a nyelvben nem ölhetnek alakot” (Némedi, 2008, o. 383) hosszú út vezetett és a 'nyelv' és a 'társadalom' fogalmainak jelentős átalakulására volt szükség.

A nyelvészetben a diskurzus-fogalom előzményei közé tartozik a strukturalizmus Ferdinand de Saussure-féle hagyománya (Téglás, 2003). Saussure különbséget tett a használt nyelv, vagyis a beszéd/szöveg (*parole*) és az elvont nyelvi szabályrendszer (*langue*) között. A nyelvészet tárgyának kizárólag ez utóbbit tekintette, mellyel leszűkítette a lehetséges nyelvészeti vizsgálódások körét. A jelentésekre fókuszáló szemantika tudománya ugyanakkor nemcsak a nyelvben, de a beszédben is próbált struktúrákat és szabályszerűségeket találni. A jelentés dimenzióiban megkülönböztette a konnotatív, vagyis implicit és a denotatív, vagyis a szándékolt jelentést. A posztstrukturalizmussal ebben is egyfajta hangsúly-áthelyeződés történt, a konnotációs jelentés került előtérbe, ennek feltárása a diskurzusban külön szerepet kapott.

Hogy miért fordultak a társadalomtudományok a nyelv és a diskurzusok irányába, számos magyarázat létezik. Wetherell (2001b) három fő okot említ: elsőként, hogy a mai társadalmi életet szinte teljes mértékben diskurzusok vezérlik; másodsor, hogy a társadalomtudományos vizsgálatok adatai tipikusan diszkurzívak (ld. kérdőívek, interjúk, pszichológiai kísérletek stb.); harmadszor, hogy episztemológiai és tudománytörténeti szempontból a posztstrukturalizmus és a posztmodernizmus korában a jelentésadás és tudáskonstrukció vizsgálata során előtérbe került a nyelv jelentéstartalmainak változása és változékonysága. A társadalomtudományi vizsgálatok az ok-okozati viszonyok feltárása és magyarázatok keresése mellett egyre inkább a jelentésadás és a jelentés létrejöttének vizsgálatát állították a középpontba. Ezek az interpretatív megközelítések már nem az 'objektív valóság', az egyetlen 'igazság' keresésére irányulnak, céljuk a világ „értelmezési struktúráinak feltárása” (Géring, 2008, o. 387). Margaret Wetherell és munkatársai (2001b, o. 5) ezt az alábbi módon foglalják össze:

A diskurzus vizsgálata és a nyelv új elméleteinek kidolgozása alapvetőek voltak a felvilágosodás 'nagy narratíváinak' szkeptikus megkérdőjelezésében. A posztmodernizmus szembe állítja az eshetőséget, a bizonytalanságot és a többértelműséget a tudomány, valamint az egyén és a társadalom ésszerű kontrollja révén létrejövő igazság, haladás és bizonyosság modern eszméivel. Ennek a turbulens és perspektivikus látásmódnak a veleje a nyelv azon képességének elutasítása, hogy állandó jelentéseket tartalmazzon és egyszer és mindenkorra leszögezzen dolgokat. A diskurzus vizsgálata egyet jelent tehát abba a vitába való belépéssel, mely a tudás létrehozásának, a szubjektivitás konstruálódásának és a társadalom működési alapjainak vizsgálatáról szól. Ezek a viták a jelentés természetéről szólnak.

Az ún. nyelvi-nyelvfilozófiai fordulat (*linguistic turn*) a 20. század első felének nagy hatású szemléletváltása volt, mely a filozófia metafizikai jellegét tarthatatlannak mondván a filozófiai állításokat immár nem faktuálisnak, hanem pusztán nyelvek tekintette. Jelentősége abban áll, hogy túllép a nyelv hagyományos felfogásán, mely a nyelv szerepét a valóság feltárásában és objektív leírásában látja, vagyis, hogy információt, jelentéseket és gondolatokat közvetítsen. A nyelvi fordulatot követő diszkurzív megközelítés a nyelv közvetítő és jelentésadó funkcióján túl a nyelv valóságteremtő szerepére hívja fel a figyelmet, hogy a kommunikációs aktorok társas viszonyaik révén maguk is létrehozzák, megteremtik a valóságot. A korábbi elképzelésekkel szemben a nyelv tehát nem egy

semleges médium, nem pusztán tükrözi a tényeket, nem a valóság „eleve meglevő emberi arcát” mutatja (Szabó, 2003d, o. 43). A nyelvhasználat és a beszéd ezek után egyre inkább önálló entitásként értelmeződött, mely túlmutat a nyelv struktúráin, a beszélők egyéni adottságain, vagy a társadalom szociológiai jellemzőin. Ezen nyelvi fordulat egy újfajta posztmodern irányzatot eredményezett a társadalomtudományokban, a diskurzuselméleti megközelítésmódot (Carver, 2004; Virág, 2014).

A posztmodern társadalomtudományokban a diskurzus alapfogalommá vált, a diskurzuselemzés mint újfajta kutatási irányzat az 1990-es évek elején jelent meg. E szerint a szövegek társadalmi előállítása „valóságteremtő gyakorlatként” fogható fel (Carver, 2004, o. 144). Az új megközelítésmód képviselői megkérdőjelezik a pozitivista nézőpont egyetemességét és újfajta kutatási módszerként nem adatokat, hanem történeteket, narratívákat elemeznek. Konstruktivista alapállásuk szerint a nyelvnek nincs előzetes „prestrukturált médiuma”, a beszélők a mindenkori diskurzusokban „konstruálják meg önmagukat, a valóságot és kettejük egymáshoz fűződő viszonyát” (Virág, 2014, o. 31).

2.1.1.3. Diskurzus-alapú megközelítések

A nyelv és a diskurzusok vizsgálata számos megközelítésből történhet, melyek bár a nyelv használatát tekintik vizsgálatuk tárgyának, azt eltérő filozófiai, ontológiai és episztemológiai háttérrel közelítik meg. Számos elméleti irányzat volt hatással a diskurzus kutatására, és ma is jelentősen különböznek azok a tudományterületek, ahol a nyelv vagy a beszéd vizsgálata egy adott időben a tudományos érdeklődés középpontjába került: ilyenek a konverzációelemzés, az etnometodológia, a kommunikáció etnográfia, a kritikai diskurzuselemzés, a kritikai pszichológia, a diszkurzív pszichológia, a Foucault-i kutatások, vagy a tudományos ismeretek szociológiája (Rapley, 2018). Titscher és munkatársai (2000) szerint a diskurzus elméleti tradíciói meglehetősen széles kört ölelnek fel, ezek közül leginkább hatot tartanak számon: társalgáselemzés (*conversation analysis*) és etnometodológia; interakcionális társadalomnyelvészet (*sociolinguistics*) és a beszéd etnográfia; diszkurzív pszichológia; a Mihail Bahtyin nyomában haladó kutatások; kritikai diskurzuselemzés és kritikai nyelvészet; valamint a Michel Foucault-t követő kutatások.

A diszkurzív kutatások megközelítési sajátosságaikkal a társadalomtudományi megismerés alapvető kérdéseire újszerű válaszokat adnak. Géring (2008) három olyan

területet nevesít, melyek figyelmet érdemelnek, melyek terén ugyanakkor nem feltétlenül van egyetértés a diskurzusok kutatói közt. Az első az *episztemológiai kérdés*, vagyis, hogy a diskurzusok vizsgálatából létrejövő tudás széles spektrumon foglalhat helyet: az objektív kutatói hozzáállás és módszertani eljárások révén létrejövő univerzális tudástól (pl. nyelvhasználat általános elvei és módjai) (pozitivizmus) egészen az 'objektív' tudást megkérdőjelező, a kutató reflexivitásán is alapuló, mindössze partikuláris és beágyazott tudásig (posztstrukturalizmus/posztmodern) terjedhet. A második kérdéskör, hogy a diszkurzív kutatások *ontológiai kérdésköre* szerint nem létezik egyetlen érvényes és igaz valóság, amit a nyelv megragadhat, hiszen a nyelv sem egyszerű leképezése a világnak: a leírások egyszerre hozzák létre és változtatják meg azt, amit bemutatnak (metodológiai nominalizmus). Harmadik jellegzetesség, hogy a *kvalitatív-kvantitatív módszerek* elsőbbsége és az *általánosíthatóság* tekintetében az egyes diskurzuselemzési tradíciók és iskolák eltérő állásponton vannak: a nyelv újfajta felfogása révén egyrészt újradefiniálódtak bizonyos társadalomtudományi alapfogalmak (pl. identitás, csoportképzés, társadalmi jelentésadás elméletei), másrészt a vizsgálandó szövegek adatforrásból magukká a vizsgálat tárgyává is váltak.

A diskurzusok kutatása számos tudományterületen vált népszerűvé az elmúlt évtizedekben: filozófia és episztemológia (fenomenológia, hermeneutika, szemiotika); társadalomelméleti tradíció (kulturális antropológia, kritikai elméleti irányzatok); nyelvészeti elméletek; valamint kommunikáció-elméletek (Virág, 2014); míg egy másik megközelítésben a média tanulmányok, a politikatudomány, a szociálpolitika, az egészségtudományok, az oktatás, a menedzsment és a szervezeti tanulmányok keretében végzett kutatások terén tekinthető jelentősnek a diskurzusok hatása (Tonkiss, 2012).

2.1.2. Kritikai diskurzuselemzés (CDA)⁵

A CDA értelmezéséhez a 'kritikai' szó jelentését fontos megkülönböztetni a 'kritikus' hétköznapi értelemben vett jelentésétől. Utóbbi etimológiailag a 'kritizálni' igével kapcsolatos, ami a görög *krinein* 'elválasztani, dönteni' szóból származik, olyan értelemben, hogy 'ítéletet hoz' vagy 'megkülönböztetést tesz'. A 'kritikai' kifejezés azonban Paul Chilton és munkatársai (2010) szerint a tizenhetedik századi európai felvilágosodáshoz köthető, ahol azt jelenti, hogy az érveket vagy állapotokat nem

⁵ Bár néhány szerző a 'kritikai diskurzuselemzést' már inkább 'kritikai diskurzus tanulmányok' (*Critical Discourse Studies*) elnevezéssel illeti, a kritikai diskurzuselemzés a dolgozatban a leginkább használt elnevezésként, annak rövidített formájában, mint CDA szerepel.

fogadják el adottnak és megváltoztathatatlanak, hanem racionális megítélés alapján elemzik őket. A kritika ebben az értelemben értékmentes, bár alkalmazása korábban sok esetben jelentette a metafizika elutasítását, a vallás elítélését és a politikai visszaélésekkel szembeni fellépést. Későbbi filozófusok kiterjesztették a kritikai vizsgálatot a gazdaságra, illetve különféle kulturális formák racionális elemzésére is.

A posztstrukturalista megközelítést alkalmazó CDA kutatások arra törekszenek, hogy felfedjék a hatalmi egyenlőtlenségeket és hogy megértsék hogyan jött létre a hatalom az olyan 'igazságregimeken' (*regimes of truth*) keresztül (Foucault, 1980), mint amilyen például a tudás privilegizált tudományterületei (pl., biológia, pszichológia). A posztstrukturalista szerzők sok esetben hivatkoznak Foucault-ra, számukra a jelentés fluid, elmosódott és a reprezentációs rendszerek összetett terméke. A posztstrukturalisták bár nem vetik el a kritikai megközelítést, azonban „eltérnek a 'nagy K-val írt' kritikai irányvonalától, amelyek a strukturalista megközelítésekre jellemzőek, hogy helyette az idők során diszkurzív módon felépített és normalizált tudásrendszerek termékeként létrejött hatalmat problematizálják” (Anderson & Holloway, 2020, o. 193). Ebben az értelmezésben nincs egyértelmű forrása a hatalomnak, a kontrollnak vagy az egyenlőtlenségnek, az elnyomó és az elnyomott ugyanazon rendszerben tevékeny.

2.1.2.1. Kritikai elmélet

A Karl Marx gazdaság- és társadalom kritikájához és a Frankfurti Iskola munkásságához visszavezethető kritikai elmélet (*critical theory*) adja a CDA elméleti alapjait (Rogers, 2011). A kritikai elmélet olyan transzdiszciplináris tudásbázisnak tekinthető, mely filozófiai, irodalmi, jogi, kulturális politikai és gazdasági hagyományokra és ismeretekre támaszkodik és kettős feladattal bír: egyszerre kritikai vizsgálat alá vetni azon társadalmi erőket, amelyek a társadalomban létező hatalom és uralom formáit jelentik és ellenállni nekik; másrészt egy olyan társadalmat létrehozni, melyben nincs elnyomás. Ezen célok és tantételek számos formában élnek tovább a mai tudományelméletek kritikai megközelítéseiben, mint a kritikai versenyelméletben, a kulturális elméletben, a gender- és a queer-elméletekben, a médiatanulmányokban, valamint a fogyatékoságtudományban. A kritikai elmélet elveti a naturalizmust, vagyis hogy a társadalmi gyakorlatok, címkék és programok a valóságot képviselik; a racionalitást, vagyis hogy az igazság a tudományból és a logikából következik; a semlegességet, mely szerint az igazság nem az egyéni érdekeket tükrözi; valamint az individualizmust (Rogers, 2011).

A kritikai elmélet jól használható elméleti keretet ad a hatalom, az uralom és a kizsákmányolás révén létrejövő társadalmi különbségek és igazságtalanságok feltárására (Strunk & Locke, 2019). Számos időközben kialakult kritikai irányvonallal ellentétben (ld. kritikai fajelmélet, DisCrit⁶) azonban a kritikai elmélet lényege, hogy mindig a gazdasági, pénzügyi és munkaügyi viszonyokat állítja a vizsgálata központjába, arra összpontosít, hogy az elnyomás és az uralom hogyan hat ezen viszonyokon keresztül. A teoretikusok szerint fontos kiemelni, hogy a kritikai elmélet nem egy gyűjtőfogalom, és bár néha átfedik egymást egyéb kritikai indíttatású elméletekkel, az elméleti és analitikai eszközök különálló halmaza (Strunk & Betties, 2019).

Az alábbiakban Kamden K. Strunk és Jasmine S. Betties (2019) *Using Critical Theory in Educational Research* c. tanulmánya logikája mentén mutatom be a kritikai elméletből az oktatásban megjelenő főbb fogalmakat és koncepciókat, ezeket szabadon strukturálva további szakirodalmakkal kiegészítve elsősorban a diskurzus, a fogyatékoság és a gazdasági egyenlőtlenségek szempontjából.

A *hatalom és a tudás összekapcsolása* elsősorban Michel Foucault (2019) nevéhez köthető. Hatalom-koncepciójában a tudás és a hatalom nemcsak, hogy nem egymás ellenpontjai, de a tudás létrejöttét alapvetően meghatározza a hatalom. Foucault ezzel mintegy előrevetíti a modern kor tudástermelését, mely az ismeretanyagok felhalmozásával és szelektálásával egyre jelentősebb szerepet tölt be a társadalmak és az egyes emberek életében. A modern kor oktatási rendszere a tudást kommodifikálja, vagyis eladható terméké, áruvá, az értéktermelés forrásává változtatja (McLaren, 2002). Az oktatás így már magáncélokot szolgál, befektetés a jövőbe, ami az egyén gazdasági helyzetét hivatott javítani (Bourdieu, 2011). Másik célja a képzettebb munkaerő-állomány biztosításával a vállalati érdekek kiszolgálása és a profittermelés (Olssen & Peters, 2005). Ezzel a felerősödő mentalitással és az élet minden területén megjelenő piacosodással párhuzamosan zajlik az állam kivonulása a felsőoktatásból, az állami finanszírozás fokozatos csökkenése és/vagy megvonása, a piaci szempontok érvényesítése a korábban 'a tudás fellegvárának' tartott felsőoktatási- és kutatóhelyeken (Apple, 2013).

A *dialektikai elmélet* magában foglalja annak felismerését, hogy az egyének kölcsönhatásban vannak azzal a társadalmi világgal, amely őket és tudásukat is formálta.

⁶ DisCrit: a fogyatékoságtudomány (*Disability Studies*) és a kritikai fajelmélet (*Critical Race Theory*) együttes alkalmazására épülő tudományos megközelítés. (Connor és mtsai., 2015)

Létezésük és cselekedeteik visszahatnak az őket körülvevő világra és ha bármilyen kis mértékben is, de befolyásolják azt. Strunk és Betties (2019) példája alapján az iskoláztatás intézménye bizonyos társadalmi valóságot teremt az iskolás gyermekek számára, továbbá az oktatáspolitikai döntéshozók részére is, akik ideológiái, hiedelmei és cselekvése alakítják ki azt a hétköznapi valóságot, hogy mit tanítanak, kinek és hogyan. Az iskolai életre ugyanakkor mégis visszahat az iskolába járó gyerekek (és szüleik) identitása, világlátása, problémái és felfogása, vagyis ezek mindig is csak kölcsönhatásban képzelhetők el.

A társadalmilag konstruált valóságok összetett rendszerén belül mindig léteznek olyan eszmék és nézetek, melyek uralkodóvá válnak és így dominánsnak mondhatók. Az ilyen *ideológiák* bizonyos társadalmi csoportok előjogait támogathatják, míg másokat marginalizálnak és kirekesztenek, ezáltal tartva fenn privilégiumukat és a társadalmi satus quo-t. Ezen túl szerepük, hogy a fennálló méltánytalan gazdasági helyzetet érthetővé és indokoltá teszik, mint amit a 'józan ész' diktál (Giroux, 2021). A társadalmilag uralkodó ideológia direkt vagy indirekt formában jelen van az oktatási rendszer diskurzusaiban, része a tantervnek és a tananyagnak, bár sokszor implicit, akár szinte láthatatlan formában (Zuberi & Bonilla-Silva, 2008). Azáltal, hogy az iskolák a 'tudás' (*knowing*) bizonyos formáit tanítják, adott tudásokat létrehoznak, vagy egyes tudásokat jobbnak ítélnék másoknál, azt is megtanítják, hogy mely ideológiák felsőbbrendűek. A CDA irányzat célja, hogy a szövegek nyelvi elemzése révén feltárja azon rejtett ideológiákat, amelyek az emberek társadalmi jelenségekről, eseményekről vagy dolgokról való gondolkodását, értékítéletét, véleményét alakítják és befolyásolják (P. Szilczl, 2018).

A *hatalom* központi fogalom a kritikai elméletben, általában negatív vonatkozásban jelenik meg és dominanciát és elnyomást eredményez. A CDA irányzat képviselői szerint a szövegek mögötti szándék, a cselekvés mozgatórugója a hatalom, ami minden nyelvi aktus révén újra-formálódik. A nyilvános megszólalásoknak tétje van, kompetenciát és legitimitást vindikálhat magának a beszélő, a „téma birtokbavételével közvetve különféle nyereségekre lehet szert tenni (értelmiségi mezőben elfoglalt hely, presztízs, tekintély, intézményes pozíció)” (Glózer, 2007b, o. 264). A hatalmi játszmákban a nyelv részben elveszíti önálló rendszer-jellegét és eszközzé, erőforrássá válik a szöveg létrehozója kezében. A CDA megközelítésmód alapvetése, hogy a nyelv és a hatalom fogalma összekapcsolódik, „az igazság hatalmi kategóriává válik” (Virág, 2014, o. 32). A CDA

célja az egyéni, intézményi vagy társadalmi dominancia feltárása, a hatalmi visszaélések leplezése, a diskurzus- és hatalomstruktúrák közötti összefüggések kimutatása.

Bár a kritikai elmélet szakirodalmi leírásainak jellemzően nem része, de az egyes hatalomelméletekben az elnyomás ellenpontosításaként és a társadalmi kisebbségi mozgalmak elismeréseként, illetve ezek tapasztalatainak megerősítéseként a hatalom mellett egyre jelentősebb hangsúlyt kapnak az *ellenállás* lehetséges módozatai is. Bár többek közt Antonio Gramsci (1991) hegemoniaelmélete is biztosít bizonyos fokú önrendelkezést minden társadalmi csoportnak a jelentések előállításában és megtárgyalásában (Im, 1991), ahogy Jørgensen és Phillips (2002, o. 16) írja, ezek jelentőségének elismerése nem volt mindig adott: „ma a kulturális tanulmányokban, a kommunikációkutatásban és a diskurzuselemzésben konszenzus van abban, hogy a domináns ideológia tézise alábecsülte az emberek képességét az ideológiákkal szembeni ellenállásra”.

A diskurzusokban, vagy a diskurzusok mögött megjelenő hatalom Foucault (1998) szerint nem köthető egy társadalmi szereplőhöz, vagy csoporthoz sem, a hatalom birtoklása mindig az érte folytatott küzdelmekben alakul és dől el. Foucault számára a hatalom önmagában hordozza az ellenállás lehetőségét, szerinte „ellenállás nélkül nincsenek hatalmi viszonyok” (1980, o. 142). Mivel a diskurzusok összeforrnak a hatalommal, ezért a hatalommal szembeni fellépés egyetlen megoldásaként „a fennállóval szemben álló, alternatív diskurzusok kialakítása és a diskurzus típusainak így kialakuló küzdelme” marad (Téglás, 2003, o. 1). Allan Luke (2002, o. 98) szerint a diskurzus ún. rezisztens formái „a szubaltern, diaszpórikus, emancipatív, helyi, kisebbségi [diskurzusok], bárminek is nevezzük őket – amik a gazdasági és a kulturális globalizációval szembeni produktív hatalmat jelzik”. A kiszolgáltatott emberek hatalommal szembeni diszkurzív fellépése során keletkező ún. rejtett átiratok (*hidden transcripts*) ugyanakkor a mainstream CDA-ban alig, vagy nagyon kevésbé jelennek meg, mégha erőteljesek is (Scott, 1990).

A diskurzuselemző számára a *csend* (*silence*) témája különösen izgalmas és fontos, egy olyan terület, ami mindeddig kevesebb figyelmet kapott. A diskurzuselemzés általánosságban a szövegből indul ki, és ebből fakadóan a beszélőt (*speaking subject*) privilegizálja, ugyanakkor alkalmas a csend értelmezésére is. A diskurzus variabilitása kapcsán merül fel annak megkülönböztetése, hogy a kutató mind az elhangzott, mind az el nem hangzott dolgokkal kapcsolatban megállapításokat tegyen, sokszor ezek

összehasonlítása lesz az elemzés szempontjából érdekes és sokatmondó (Thiesmeyer, 2003). Egy további szempont a beszédhez való hozzáférés kérdése, ami aszimmetrikus formát vehet fel és jelentős privilégiumokról tehet tanúbizonyságot (van Dijk, 2015). A szöveg hatalmi kérdéseivel kapcsolatban a kutatói szerep is reflexivitás tárgyát képezi, hiszen a kutatói, elemzői és értelmezői szerep szinte mindig előnyt élvez egy kutatás során. A kérdések megfogalmazása, feltevési módja, a válaszadók kiválasztása, a megszólított csoportok száma és aránya, valamint a kapott szövegek elemzése és az eredmények megfogalmazása mind kutatói döntés eredménye, melyek bizonyos értelmezéseket kiemelnek, miközben másokat homályban hagynak. Ezáltal a téma bizonyos szereplői hangot kapnak, míg mások némák maradnak, hangjuk nem, vagy csak kevésbé érvényesül a kutatás során (Blommaert, 2005).

2.1.2.2. *Kritikai diskurzuselemzés (CDA) az oktatásban*

A CDA-t – problémaorientált és transzdiszciplináris jellegének köszönhetően – széles körben használják oktatási kutatásokban. Ennek okaként Rebecca Rogers (2011) három indokot is felsorol: először is, az oktatás gyakorlata kommunikatív esemény, ezért a diskurzuselemzés hasznos módja annak elemzéséhez, ahogy a szövegek, a beszéd és más jelentésadások, amelyeket a tanulás magában foglal, konstruálódhat időben és térben, adott kontextusok között. Másodszor, a diskurzusok segítenek azon interakciók értelmezésében, amik az oktatási kutatások szociokulturális perspektíváit illetik (Lewis és mtsai., 2007). Ezek szerint a diskurzus multimodális társadalmi gyakorlat, vagyis a diskurzus tükrözi és egyben létre is hozza a társas közeget a sokféle létező jelrendszeren keresztül. Mert a jelentésrendszerek (*systems of meaning*) olyan politikai, társadalmi, faji, gazdasági, vallási és kulturális formákban jelennek meg, amelyek kiváltságokhoz és értékekhez köthető, társadalmilag meghatározott gyakorlatokhoz kapcsolódnak, ezért semmiképp nem tekinthetők semlegesnek (Blommaert, 2005; Fairclough & Wodak, 1997). Végül pedig Rogers (2011) szerint a diskurzustudományok és az oktatáskutatás egyaránt társadalmilag elkötelezettek és a problémákat számos elméleti perspektíván keresztül kezelik. A diskurzuselemzés kritikai megközelítései felismerik, hogy az értelmezés és jelentéstulajdonítás (*meaning making*) egyszerre hatalmi kérdés is. A CDA alkalmas eszköz arra, hogy a globalizált világrendszerben megjelenő, hatalomhoz és egyenlőtlenséghez köthető komplex problematikákat kezelni tudja, oktatási helyszínektől, gyakorlatoktól és rendszerektől függetlenül.

Az oktatás területén a diskurzuselmzés a szociolingvisztika, a narratív kutatások, a nyelvészeti antropológia, és a kommunikáció etnográfia hagyományain alapszik. Vagyis az osztályteremben és az iskolában zajló tanítási és tanulási folyamatok nem csak mikro-, hanem makró szinten is vizsgálhatók nyelvileg: milyen társadalmi struktúrákat jelenítenek meg és hoznak egyszerre létre. Az oktatáskutatók számos területen használták már a kritikai diskurzuselmzést empirikus vizsgálataik során, ilyenek a felsőoktatás (pl. Quinn, 2012; Smith, 2013), a közpolitikai tanulmányok (pl. Liasidou, 2008), a felnőttképzés (pl. Player, 2013), a természettudományos (pl. Bazzul, 2014) vagy művészeti oktatás (pl. Kang, 2017; Penketh, 2017a). Ezen kutatások alapvetően a társadalom kritikai elméletével és a diskurzusoknak a társadalmi valóság létrehozásában és reprezentációjában betöltött szerepével foglalkoznak, miközben módszertanuk hozzájárul ahhoz, hogy leírják, értelmezzék és megmagyarázzák ezen kapcsolatot (Rogers, 2011).

A kritikai szemszögből végzett kutatások arra összpontosítottak, hogy a társadalmi kapcsolatok, az identitás, a tudás és a hatalom hogyan épül fel írott és beszélt szövegeken keresztül a tudományágakban, az iskolákban és az osztálytermekben (Buettner és mtsai., 2016). A CDA arra irányul, hogy megmutassa, hogy az akadémia diskurzusai nem átlátható vagy pártatlan eszközök a világ leírására, hanem a tudás, a társadalmi kapcsolatok és intézmények felépítésére, szabályozására és ellenőrzésére irányulnak (Hyland, 2011). Akár bizonyos írás-olvasási elvárások is köthetők tudományos tekintélyhez, mert a valóság ábrázolásának jelenleg domináns ideológiai módjait képviselik, melyek ellenőrzést gyakorolnak mind a tanárok/oktatók/tudósok mind a diákok felett (Flowerdew, 2002).

Szakirodalmi áttekintésükben, melyben a 2004-2012 közt megjelent oktatási CDA kutatásokat vizsgálták, Rogers és munkatársai (2016) hatszoros növekedést találtak a korábbi, 1983-2003 közti vizsgálatukhoz képest. A tanulmányok nagy része (72%) 2008-2012 közt született, a többségük (74%) angolszász kontextusban íródott, és összesen 140 szakfolyóiratból származtak szerte a világban. A kutatások 40%-a vonatkozott a felsőoktatásra (ez a korábbi időszakhoz képest jelentős növekedést mutat), 10%-a a középiskolára és 13%-a általános iskolai kontextusra; a többi közösségi (8%), felnőttkori (6%) tanulásra vagy kora gyermekkorra (5%). A felmérések erős szociálpolitikai fókusszal bírtak, mint a kulturális és nyelvi sokszínűség, a sztereotípiák és az oktatás elanyagiasodása, vagy a rasszizmus. Olyan témák, mint a demokrácia, az állampolgárság,

a fogyatékoság, vagy a nem és a szexualitás a szövegek kevesebb, mint 10%-ában szerepelt. A cikkek több mint 80%-a esettanulmány volt, 10% volt tanári akciókutatás. A kutatások fele kevesebb, mint 10 résztvevővel készült, csak 9%-uk vont be 40 főnél többet a kutatásba. A tanulmányok 64%-ban írásos anyagokat vizsgáltak, mint a tankönyvek, tantervek, szakmai könyvek, szakmapolitikai dokumentumok vagy tanmenetek és alapvetően három megközelítést alkalmaztak: mikro-szintű szövegelemzést, vagy makro-ideológiai diskurzusokat; vagy összekötötték a mikro-szintű elemzést az intézményi-társadalmi kontextussal.

Az eredmények tekintetében Rogers és munkatársai (2016) öt témát azonosítottak: (1) az oktatás a társadalmi különbségek navigálásának a helyszíne; (2) a saját és mások (ld. tanár/diák/intézmény) identitásának reprezentációja folyamatosan zajlik időben és térben; (3) a diskurzusok stabilitása, vagyis a szakmapolitikák, tankönyvek, szakmai iránymutatások tartalmi legitimációjának kérdése; (4) szociális konstruktumok, mint a neoliberalizmus megjelenése és használatának alakulása; (5) tanítástervezés, gyakorlat és értékelés interakciói, melyek részben korlátokat állítanak fel, részben segítik a diákok hozzáférését az oktatáshoz. Összességében a szerzők azt állapították meg, hogy a a szakirodalmi áttekintésben szereplő CDA kutatások meglehetősen alacsony kutatói reflexitást mutattak: bár kétharmaduk alkalmazott a dekonstrukción túl rekonstrukciós elemet is, de csak hat százalékuk volt jellemzően ilyen. A cikkek fel közepes mértékben kívánt egyfajta társadalmi változáshoz hozzájárulni, 44%-uk pedig általánosságban fogalmazott meg jövőbeli kutatási témákat vagy ötleteket az oktatási rendszer fejlesztésével kapcsolatban. További trendként azonosították a szerzők a multimodalitás alacsony mértékét, a globális technológiák növekvő tendenciáját, valamint az egyedülálló kutatók magas arányát. A jövőre nézve a szerzők javasolják a további elméletalkotást a pozitív diskurzuselemzések, valamint a társadalmi akciók (*social action*) terén, valamint a női, színesbőrű és fogyatékosággal élő kutatók nagyobb arányú bekapcsolódását különösen a társadalmi egyenlőség témáiban.

2.1.2.3. Kritikai diskurzuselemzés (CDA) a felsőoktatásban

A kritikai elmélet szerepét a felsőoktatási kutatásokban Martínez-Alemán (2015) abban látja, hogy integrálja a társadalomtudományok empirizmusát a filozófia azon célkitűzésével, hogy megértse a tudás, az élet, és a hiedelemrendszerek természetét. A kritikai kutatások szerinté azáltal, hogy sokkal inkább figyelembe veszik a történelmileg marginalizált társadalmi csoportokból származó diákok tapasztalatait, alaposabban fel

tudják tárni a köztük levő strukturális egyenlőtlenségek okait: „A kritikai indíttatású felsőoktatáspolitikai – az oktatási méltányosság és a társadalmi igazságosság – célja az lenne, hogy az egyenlőtlenség konkrét kiváltó okait célozza meg, és megfogalmazza, hogy az egyes kiváltó okok hogyan kezelhetők a többihez képest.” (Martínez-Alemán, 2015, o. 16)

CDA-hoz kapcsolódó felsőoktatási kutatásokat vizsgáló szakirodalmi szemléjében Karen Smith (2013) szintén azt állapítja meg, hogy egyre nagyobb érdeklődés övezi a CDA elméletét és módszertanát. Míg a vizsgált szakirodalom 1997 előttről még nem tartalmaz ilyen témájú cikket, addig 2003 óta ez a szám jelentősen növekszik. A vizsgált témák tekintetében a kutatások vizsgálják a felsőoktatás szerepét és reprezentációját a mai társadalomban, beleértve a felsőoktatás piacosítását, az egyetem szerepét a tudástermelésben és a tudástranszferben, valamint a társadalmi feladatvállalásban (pl. Fenwick, 2004a; Mayr, 2008; Metcalfe & Fenwick, 2009; Smith, 2013). További téma a felsőoktatáspolitikai (pl. Saarinen, 2005; Smith, 2010), valamint a pedagógiai gyakorlatok, utóbbi esetében kiemelten az online tanulás, a nemzetközi hallgatói munka és az értékelés (pl. Belluigi, 2009; Kettle, 2011; Smith, 2008; White, 2007). Végül az identitásformálódás jelenik meg, az egyetemi munkatársak és a diákság közti kapcsolatok, vagy a diákok média-megjelenései (pl. Krieg, 2010; Quinn, 2012).

A vizsgált tanulmányok sokszínű és transzdiszciplináris CDA módszertannal dolgoztak. Az elemzések alapjául szolgáló szövegek széles értelemben vett beszéd- vagy írás-alapú szövegek voltak, többek közt fókuszcsoporthoz írtak, megfigyelési dokumentumok, reflektív írások, kérdőíves adatok, megbeszélések jegyzőkönyvei, vagy a legtöbb esetben interjúk írott formái. Sok esetben a szövegek nem a kutatás számára készültek. Voltak köztük óravázlatok, hallgatói esszék, online fórum posztok, marketing anyagok, szakmapolitikai dokumentumok intézményes, nemzeti, vagy Európai Unió szintjéről, de a kutatások használtak média anyagokat is. A vizsgálatok terjedelme volt, hogy csak egyetlen szövegre koncentráltak, de akár több száz szöveget is magába foglalhattak. A tanulmányok sok esetben hagyományos társadalomtudományos módszereket alkalmaztak, a szövegben megjelenő témákat a szövegek idézeteivel támasztották alá. Az elemzések mélységének növelése érdekében számos szerző az elemzés során csak a szövegek egy-egy részére fókuszált. A szövegek kiválasztása és az elemzés módja minden esetben a kutatás fókuszától és a kutatási kérdésektől függött (Smith, 2013).

2.1.2.4. Korlátok, kritikák

A diszkurzív kutatásokat sokoldalúságuk, a bennük rejlő potenciál és az ennek köszönhető jelentős fejlődés és népszerűség ellenére az elmúlt időszakban számos kritika érte. A kritikai elmélet oldaláról vita tárgya a marxi alapokhoz való kötődés, a társadalmi osztálynak a gazdasági elnyomás értelmezésében játszott szerepe, vagy a világ megváltoztatásának és jobbításának módja (Catalano & Waugh, 2020). Egyesek szerint az egy ideális társadalom létrehozásában bízó marxi társadalomfelfogásból következően a kritikai elmélet közel áll a pozitivizmushoz, az irányzatnak van némi „pozitivistá íze”, amelyet az elméletet alkalmazó kutatóknak minden esetben alaposan át kell gondolniuk és egyéni értelmezést adniuk rá (Strunk & Betties, 2019, o. 72).

Egy további nehézség az irányzat sokszínűségéből fakadóan a definíciók és módszertani eljárások heterogenitása. Kate T. Anderson és Jessica Holloway (2020) egy 37, lektorált folyóiratokban megjelent CDA-t alkalmazó oktatáspolitikai tanulmányokból álló korpusz vizsgálata alapján megállapította, hogy a cikkek definíciói és analitikai eljárásai sok esetben nem kellően tisztázottak, explicitek vagy konzisztensek. Ahogy írják:

Nem bizonyos megközelítések másokkal szemben való elfogadása mellett érvelünk, hanem az egyértelműség és következetesség mellett állunk ki egy adott tanulmányon belül a tekintetben, hogy a szerzők kellően definiálják a diskurzust, megteremtsék a koherenciát ezen meghatározás és a használt módszertan által konstruált tudásigény típusa között, valamint hogy a diskurzus és a politika közötti kapcsolat irányvonala arányban legyen ezen kijelentésekkel és a formatív elméleti megközelítésekkel (pl. strukturalizmus, posztstrukturalizmus) (Anderson & Holloway, 2020, o. 213).

Rogers (2011, o. 45) négy, az elmúlt időszakban megfogalmazott, meghatározó kritikát sorol fel a CDA-val kapcsolatban. Elsőként a politikai és társadalmi ideológiáknak az adatokra való vetítését említi, ahelyett, hogy ezen meglátások az adatok révén válnának egyértelművé. E szerint a kutatók eleve tudják, hogy mit fognak találni vizsgálódásuk során és elemzésük pusztán a feltételezések megerősítését adja. Második fenntartásként a társadalomelméleti és a nyelvészeti módszertan közti egyensúly hiányát emeli ki, vagyis, hogy a kutató háttéré és végzettsége határozza meg, hogy inkább a nyelvi elemzés része lesz erős az alkalmazott módszertannak vagy a kontextus bemutatása, melyben a nyelvhasználat megvalósul. Egy további bírálatként merült fel, hogy sok kritikai elemzés valójában a társadalmi kontextus úgymond kivonatolása, mint amilyen a politikai

beszéd, kormányzati dokumentumok vagy média cikkek. Negyedik felvetésként a már említett módszertani következetlenség problémája merült fel, vagyis hogy nem szisztematikus és kellően szigorú a követett elemzési módszer. Rogers (2011) ezen túlmenően hozzáteszi a listához saját fenntartását, hogy a CDA-t kevésbé alkalmazták mindeddig a tanulás színtereire.

Szabó Márton (2003) szintén a CDA irányzat „leegyszerűsített” társadalom-felfogását, az irányzat „teoretikus levegőtlenségét”, és a nézőpont „prekoncepcionáltságát” emeli ki kritikaként. Szerinte azáltal, hogy a kutatók egyértelmű politikai elkötelezettséggel, elméleti alapvetéssel látnak munkához, valójában szinte kizárják, hogy ne találjanak bizonyítékot a kirekesztő hatalmi mechanizmusokra. Ugyanakkor annak ellenére, hogy „az elemzők valósággal belefulladnak az ilyen eszközök végtelen folyamába, mégsem tudják őket specifikálni a kirekesztő hatalmi beszéd instrumentumaiként” (Szabó, 2003c). John Flowerdew (2008) szintén erre a kettősségre reflektál, amikor egyrészt túl komplexnek és a többség számára nehezen érthetőnek gondolja sokszor a CDA-elemzést, másrészt a kiválasztott szövegek előítéletességét sokszor túlságosan nyilvánvalónak tartja, amik esetében nem is szükséges a dekonstrukció. Javasolja, hogy a kutatók inkább a kirekesztés és diszkrimináció indirektebb formái irányába forduljanak, továbbá szisztematikusabb keretrendszert dolgozzanak ki az elemzésekhez.

Egy további kritika, hogy a tudományterület elsősorban az észak-atlanti elméletalkotás és módszertan szabályait követi, jelentős az angol nyelvű folyóiratok, kutatóegyetemi tevékenységek és konferenciák dominanciája (Blommaert, 2005), ami egyfajta monokulturális érték- és szempontrendszert eredményezett (Rogers és mtsai., 2016). Ez különösen a kritikai jelleg miatt problémás, hiszen a hozzáférés, egyenlőség és sokszínűség elveit sérti. Rogers és munkatársai (2016, o. 1217) az oktatáskutatásban tapasztalják ennek visszasságait:

Ez a koncentrálttság azt mutatja, hogy az emberek azon kis csoportja, akik a CDA-t az oktatáskutatásban meghatározták, a perspektívák és megközelítések beszűkülését eredményezheti. (...) Ha az oktatáskutatók a nemek vagy a fajok közötti egyenlőség, a társadalmi osztály, vagy a képesség/fogyatékoság szempontjait figyelembe veszik, akkor el kell ismerniük az ezen kategóriákba tartozó kutatók munkásságát is. Túl kevés a női, színes bőrű, és másképpességű (*sic!*) kutató, akikre a CDA tételei vonatkoznak.

2.1.3. Akadémiai diskurzus (academic discourse)⁷

A tanulás diszkurzív megközelítése olyan kutatási keret, ami azon a nézeten alapul, hogy a tanulás egy szocio-kulturális térben való kommunikációs tevékenység, és ekként kell tanulmányozni (Wickman & Östman, 2002). A tanulás teljes folyamata diskurzusok révén történik, a tudomány világa nem választható el az akadémiai diskurzusoktól és nem is tudna nélkülük létezni (Fleming, 2022). J. R. Martin és munkatársai (2020, o. 1) szerint „Az akadémiai diskurzus az oktatásban elért siker kapuja, kritikus forrása a jövőbeli lehetőségeknek és életminőségnek. A felfedezés és a képzelet világát testesíti meg, a felhalmozott emberi tudás és bölcsesség kulcsfontosságú tárháza.”

A nyelv és a kommunikáció a tudományos tanulás (*science learning*) alapvető elemei (van Dam és mtsai., 2020). A tudomány művelése úgy tekinthető, mint a diszkurzív gyakorlatok repertoárjának fejlesztése, amellyel különböző társadalmi csoportok (pl. osztálytermi közösségek, szakmai tudományágak, civil szervezetek) tudásmegosztásának gyakorlatában vehetünk részt (Wickman & Östman, 2002). A részvétel révén a tanulók átalakítják ezeket a közösségeket, a tudást és önmagukat. Az akadémiai diskurzusban való jártasság a tudományos gondolkodásra és a tudományos nyelv használatára való alkalmasságot jelenti.

Az angol szakirodalomban legtöbb esetben az 'academic discourse' kifejezés szerepel, ami bár nem teljesen fedi a 'scientific discourse' kategóriáját, egymásba fonódásuk miatt sokszor mégis egymás szinonimájaként használják őket. Mivel a magyar nyelvben az 'akadémiai' melléknév egyre inkább fedi az angol kifejezés 'oktatási, iskolai, tudományos, elméleti' stb. jelentéstartamát, így a disszertáció is ezt a fordítást használja.

A kommunikáció fontosságát a tudomány-alapú tanulás során Gregory J. Kelly (2014) a *Learning Science: Discourse Practices* c. írásában négyféleképpen támasztja alá. Először is, a tanítási és tanulási események nyelvi és társadalmi folyamatokon keresztül épülnek fel. A diskurzusfolyamatok révén a tudományos közösségek közösen alakítják ki az elvárt normákat, határozzák meg és legitimálják a tudást, kapcsolatokat építenek, miközben a résztvevők szerepe a társadalmi interakció során alakul ki. Másodszor, a diákok tudományhoz való hozzáférése a speciális közösségek tudását és gyakorlatait magában

⁷ Az angol szakirodalomban legtöbb esetben az *academic discourse* kifejezés szerepel, ami bár nem teljesen fedi a *scientific discourse* kategóriáját, egymásba fonódásuk miatt sokszor mégis egymás szinonimájaként használják őket. Mivel a magyar nyelvben az *akadémiai* melléknév egyre inkább fedi az angol kifejezés 'oktatási, iskolai, tudományos, elméleti' stb. jelentéstartamát, így a szövegben is ez a fordítás jelenik meg.

foglaló ún. társadalmi és szimbolikus világokban való részvétel révén valósul meg. A tudomány „elsajátítása” egy speciális diskurzusközösség tagjává válást jelent, a diákok fokozatosan teszik magukévá az elméleti és gyakorlati tudást és válnak a nyelvhasználaton túl a kapcsolódó értékek, hiedelmek, attitűdök részeseivé. A tankönyvek, esszék, konferencia prezentációk, disszertációk, előadások és kutatási tanulmányok központi szerepet játszanak mindebben, és az oktatás és a tudás-generálásban központi szerepet kapnak (Mészáros, 2021). A diákok a tudományos diskurzusba való bekapcsolódásuk, szocializációjuk révén konszolidálják és bizonyítják tudásukat, ezen nyelvezet elsajátításával válnak az adott szakma és tudományterület részeseivé (Hyland, 2011). Egy további szempont, hogy mivel a jelentés társadalmilag, a nyelv által konstruálódik, így a diákok a tudományos kifejezéseket a különböző kontextusokban való használat révén értik és tanulják meg. Végül a kommunikáció szerepe azért is jelentős, mert a tudományterületi tudás diszkurzív gyakorlatokon keresztül épül fel és kereteződik, így történik prezentációjuk és értékelésük is. A tanulás a tudományos beszéd- és írásmód olyan készségeinek elsajátítását jelenti, mint a megfigyelés, leírás, összehasonlítás, osztályozás, megvitatás, kérdezés, kétségbe vonás, általánosítás, beszámolás stb. (Lemke, 1990).

2.1.3.1. Az akadémiai diskurzus sajátosságai

Ken Hyland (2011, o. 177) szerint a CDA eltérő szempontú megközelítései „az akadémiai nyelv és nyelvhasználat sűrűbb leírását adják, melyek gazdag erőforrást biztosítanak mind az oktatás, mind a diszciplináris tudás-teremtés gyakorlatának megértéséhez”. A tantárgyi diszciplinák az emberi tapasztalatok értelmezésének egy módját jelentik, ami G. Wells (1992, o. 283) szerint „generációk alatt fejlődött ki, és mindegyik [diszciplína] a saját sajátos gyakorlatától függ: instrumentális eljárásai, a relevancia és az érvényesség megítélésének kritériumai és az elfogadható érvelési formákra vonatkozó konvenciói. Egyszerűen mindegyik kifejlesztette a saját diskurzusmódját.”

Bár az akadémiai diskurzus kutatások széles skálája megnehezíti mindenféle összegzést, Hyland (2011) szerint négy fő megállapítás azonosítható.

1) *Az akadémiai műfajok meggyőzőek és szisztematikusan strukturáltak az olvasók egyetértésének biztosítása érdekében.* Minden tudományos szöveg célja az olvasó meggyőzése: a kutatási cikk vagy disszertáció középpontjában álló tudásigénnyről; egy könyvszemlében mások munkájának értékeléséről, vagy egy egyetemi esszében a téma

beható ismeretéről és az illető intellektuális autonómiájáról. Az olvasóval való gondolati összhang érdekében a szerzők hajlamosak olyan szövegeket létrehozni, amiről azt feltételezik, hogy az olvasó felismeri és elvárja. Michael Hoey (2001) megfogalmazásában ez a folyamat olyan, mintha táncosok követnék egymás lépéseit, abból kreálva értelmet egy szövegben, amit szerintük a másik tenni fog. Mivel az írás, csakúgy, mint a tánc lehetővé teszi a kreativitást és a váratlan bekövetkeztét, a megalapozott minták szolgálnak az egyes variációk alapjául.

Korábbi kutatások összegzéseként Hyland (2011, o. 178) egy 240 tudományos cikkből és 56 egyetemi tankönyvből álló korpusz vizsgálata alapján úgy találta, hogy jelentős eltérések mutatkoznak a két műfaj között a vizsgált nyelvi jegyek tekintetében. A kutatási tanulmányokban alkalmazott ún. köntörfalazás (*hedging*) (pl. feltételes mód, módbeli segédigék, bizonytalanságot kifejező módosítószók) nagyobb mértékű alkalmazása aláhúzza az óvatosság és az érvek megalapozásának szükségességét, míg a tankönyvekben az idézetek eltávolítása azt mutatja, hogy az állításokat már tényként mutatják be, nem pedig a szakirodalom által megalapozott állításokként. A cikkekben alkalmazott nagyobb számú én-idézet rámutat arra az erőfeszítésre, amelyet a szerzők saját érveik szövegbe való átültetéséért tesznek, és hogy személyes tétje van számukra annak, hogy hitelt szerezzenek a mondandójuknak.

2) *Az olvasó meggyőzésének módja az egyes tudományterületeken sajátos retorikai preferenciákat jelent.* A sikeres tudományos-írás Hyland (2011, o. 178) véleménye szerint attól függ, hogy az egyes szerzők „hogyan ellenőrzik egy tudományág episztemikus konvencióit”, mi számít megfelelő bizonyítéknak és érvek. Ez, ahogy állítja, tudományterületenként eltérő. A tudományágak közötti nyelvi eltérések kutatása ma már az egyik legtermékenyebb kutatási vonal és az angol, mint tudományos nyelv (*English for Academic Purposes* vagy *EAP*) vizsgálatának egyik domináns paradigmája (Hyland & Bondi, 2006). Bár a diszciplináris besorolások sok tekintetben eltérők lehetnek, azon meglátások mégis fontosak, hogy az egyének eltérően használják a nyelvet és reagálnak rá más és más társadalmi közösség tagjaiként (Mauranen, 2006).

A diszciplináris elhatárolódás a posztmodernizmus és az interdiszciplináris kutatások és moduláris diplomák és fokozatok megjelenésével időközben változott, így a tudományterületek jelentősége az utóbbi időben némileg megkérdőjeleződött (Gergen & Thatchenkery, 1996). Ugyanakkor míg a tudományterületi határok soha nem állandóak és maga a kutatás tárgya is lehet ezeken átívelő, így végső soron a tudományterületek

továbbra is jelentős állandóságot mutatnak. Ennek feltételezett oka, hogy a sikeres tudományos írás attól függ, hogy a szerzők megelőlegeznek-e egy közös szakmai kontextust amikor arra törekszenek, hogy íásaikat egy adott társadalmi közegbe ágyazzák be, amelyet jóváhagyott diskurzusokon keresztül tükröznek és idéznek meg (Hyland, 2011).

Bernstein horizontális és vertikális tudásról szóló elmélete alapján Frances Christie és J.R. Martin (2007) az egyes tudományterületekre jellemző diszkurzív elemeket azonosított. Szerintük a természettudományokra leginkább a hierarchikus tudásstruktúrák jellemzők melyek olyan diskurzusokkal függenek össze, amelyek a világ kategorizálásának és értelmezésének technikai keretrendszerét hozzák létre (pl. elnevezés, mérlegelés). Ezzel szemben a bölcsészettudományokra inkább a horizontális tudásstruktúrák jellemzők, ezen diskurzusokban az absztrakció az értelmezés elsődleges forrása. A társadalomtudományok értelmezésükben leginkább a két tudományterület ötvözetét mutatják: míg a morálfilozófiából indultak, vagyis azt írták le, hogy hogyan kéne viselkednie az embereknek, addig leginkább a természettudományok irányába tartanak és az képezi vizsgálatuk tárgyát, hogy valójában milyen is az emberek viselkedése.

A kutatások a retorikai eszköztár jelentős különbségeit mutatták ki az egyes tudományos műfajok között (Fakhri, 2009; Flowerdew, 2002). A bölcsészettudományokban például a szerző jellemzően megjelenik a szövegben, és jelentős mértékű a bizonytalanságot kifejező módosítószók (pl. 'talán', 'úgyszólván', 'esetleg') használata. Utóbbi azt jelzi, hogy a megállapítások kevésbé megalapozott bizonyítékokon, evidencián, mint inkább hihető okfejtésen alapulnak. Ennek ellenpontja a jellemzően pozitivista episztemológián alapuló kvantitatív kutatások természettudományi diskurzusa, ahol a 'valódi' tudás létrehozásában változók és statisztikai eljárások segítik a kutatót. A természettudományokban az adatok leginkább 'magukért beszélnek', nem szükséges a szerző megjelenése, bevonódása, 'szubjektív szempontjainak' beemelése a szövegbe. Ahogy Hyland (2011, o. 180) fogalmaz, a 'kemény tudományokban' „az egyén tekintélye alá van rendelve a szöveg tekintélyének”, míg a humán tudományokban, mivel a szerzőknek nem áll rendelkezésükre egy közös előfeltételezéseken nyugvó tudományos alap, így itt a szerzők sokkal inkább „az alternatív hangok felismerésére” támaszkodnak.

3) Adott nyelvi közösségek különböző módon fejezik ki ötleteiket és strukturálják az érveiket, a különböző kultúrák különböző nyelvi sémákkal rendelkeznek. A tudományos

diskurzus rámutatott a retorikai preferenciák kulturális sajátosságaira is. A kultúra elválaszthatatlanul összekötődik a nyelvvel, a történelmileg kialakult és átörökölt jelentéshálózatok teszik lehetővé a világgal kapcsolatos tudás és hiedelmek továbbörökítését (Pérez-Llantada, 2012). A diskurzuselemzéssel végzett kutatások azt sugallják, hogy például a több nyelvet használók nyelvi stratégiái eltérők lehetnek az anyanyelvük és a második nyelv/idegennyelv vonatkozásában (Rollnick & Rutherford, 1996). Az angol, mint második nyelv tekintetében olyan különbségek mutatkoztak, mint pl. kevesebb alárendelt mondat, több kötőszó, kevesebb passzíválás, kevesebb főnévmódosítás, kevésbé konkrét kifejezések, kevesebb lexikai változatosság vagy egyszerűbb stílus (McCarthy & Clancy, 2019). Összeségében ezen típusú kutatások azt mutatják, hogy bár nem jósolható meg előre, hogy bizonyos kulturális jegyek megléte esetén egy diák milyen módon használja a tudományos angol nyelvet, a diskurzus kutatások szerint az első nyelv és a korábbi tanulmányok befolyásolják gondolatai rendezésében, kifejtésének szerkesztésében.

4) *A tudományos meggyőzés legalább annyira magában foglalja az interperszonális egyeztetéseket, mint a meggyőző ötleteket.* Hyland (2011) szerint a közelmúlt kutatásai arra világítottak rá, hogy a meggyőzés a különböző műfajokban nemcsak az elgondolások bemutatásának módjával, hanem a megfelelő „szerzői én” felépítésével és a résztvevők kapcsolatainak megvitatásával is megvalósítható. Míg korábban a tudományos diskurzust magától értetődően objektívnek és személytelennek tekintették, a tudományos írást ma már széles körben a meggyőzés eszközeként gondolják. Az akadémia képviselői manapság nem egyszerűen olyan szövegeket állítanak elő, amelyek a külső valóságot hihető módon képezik le és adják vissza, hanem a nyelvet használják a társadalmi kapcsolatok elismerésére, felépítésére és megtárgyalására. Az olvasók meggyőzése során a szerzőnek „tudományos bennfentesként” (Hyland, 2011, o. 181) olyan kompetenciát kell felmutatnia, amelyet legalább részben író-olvasó párbeszéddel ér el (pl. egyetemi előadások, konferencia előadások, könyvkritika). Ezzel mind önmagát, mind tudományos tevékenységét és kutatását is elhelyezi a tudományos térben.

2.1.3.2. Hatalom és ellenállás az akadémiai diskurzusokban

Foucault (1980) szerint a diskurzusok társadalmi kisajátításának egyik lényeges terepe az oktatás. Az oktatási rendszer egyszerre jelenti nála a diskurzust, vagyis a megszólalás lehetőségét, valamint a normalizáló hatalom végrehajtóját (Ball, 2013; Felber, 2007). Bár számos nemzetközi egyezmény és nemzeti oktatáspolitikai kimondja az oktatáshoz való

hozzáférés alanyi jogát, a valóságban azonban ez nem valósul meg maradéktalanul. Foucault (1980) szerint az oktatási rendszerben jelentős tudáselosztó és tudáskisajátító mechanizmusok zajlanak, melyben olyan területek például, mint a jog, az orvostudomány vagy a közgazdaságtudomány a hierarchiában magas szinten pozicionálódnak.

Az oktatás hiába olyan eszköz, amelynek révén a mi társadalmunkban jog szerint minden egyes egyén hozzáférhet bármilyen típusú diskurzushoz, tudjuk, hogy elosztásában, valamint mindabban, amit lehetővé tesz és amit megakadályoz, a társadalmi különbségek, ellentétek és küzdelmek által kialakított választóvonalakat követi. Minden oktatási rendszer a diskurzusok kisajátításának politikai fenntartása vagy módosítása, mindazon tudással és hatalommal együtt, ami a diskurzusok birtoklásával jár. (Foucault, 1980, o. 876)

J. R. Martin és munkatársai (2020, o. 1) számára az akadémiai diskurzushoz való hozzáférés egyet jelent „a társadalmi hatalomhoz, az ismeretelméleti hatalomhoz és az axiológiai⁸ hatalomhoz való hozzáféréssel”, ami jelentős szakmai és magánéleti sikerekhez vezethet. A szerzők hangsúlyozzák ugyanakkor, hogy az akadémiai diskurzus nem az egyetlen tudásforma, ami hatalommal bír: a tudósok számára csábító gondolat lehet, hogy az ő szakmai diskurzusok az egyetlen legitim tudás, és nem mindig látják, hogy a nem-akadémikus, vagy laikus tudásnak is megvannak a maga hatalmi formái, a saját forrásai. Mégis a tudományos diskurzus különösen erős, ideális esetben hozzáférést biztosít a társadalmi ranghoz és gazdagsághoz, és az alkotás, a teremtés vagy akár a megsemmisítés képességéhez is (Könczei, 2019). Pontosan ezért, ahogy Martin és munkatársai (2020, o. 1) felhívják rá a figyelmet,

az akadémiai diskurzushoz való hozzáférés, vagyis természetének megértése és olyan módszerek kidolgozása, amelyek lehetővé teszik, hogy mindenki megértse, formálja és megváltoztathassa a tudományos diskurzust, társadalmi igazságosság kérdése. Fel kell, hogy fedezzünk változatos tudásgyakorlatokat és meg kell állapítanunk, hogyan lehet mindenki számára lehetővé tenni a lehetőséget e tudásgyakorlatok elsajátítására, beleértve azt is, hogy alapvetően megváltoztassuk őket.

Strunk és Betties (2019, o. 73) szerint a tudás áruként kezelése és áruba bocsátása alapvető hatalmi kérdéseket vet fel, az oktatás körüli diskurzusok egyre növekvő

⁸ Axilológiai: erkölcsi, etikai, esztétikai és szellemi értékek.

mértékben szólnak a tudás értékéről mind pénzben, mind a munkaerő tekintetében: „Míg korábban az oktatást közjónak tekintették, ami társadalmilag hasznosul és eredménye egy tájékozott és autonóm személy, addig a neoliberális eszmerendszer előretörésével az oktatás egyre inkább privát haszonként értelmeződik, ami az egyén javát szolgálja részben gazdasági státuszának javítása révén, részben azért, hogy a vállalati érdekek számára egy jól képzett munkaerőt biztosít.” A tudás és a hatalom áruként való kezelése megjelenik egyrészt az akadémiai diskurzus piacosodásában (Fairclough, 1993) valamint a társadalmi előnyök megtartásának szükségességében.

Jürgen Habermas (2011) elméletei is jelentősen hozzájárultak a diskurzusok közti dinamikák tanulmányozásához. Habermas különbséget tesz a megértés megteremtésére irányuló *kommunikatív*, és a sikert célzó és az embereket cselekvésre készítő *stratégiai* nyelvhasználat között. Azt a fejleményt, hogy az utóbbi kiszorítja az előbbi, Habermas az emberek életének a gazdaság és az állam általi „gyarmatosítás” jelének látja. Ily módon a gazdasági modellek és a diskurzusok gyarmatosították a Habermas által „életvilágnak” nevezett intézményi formákat, mint például az oktatást vagy az interperszonális kapcsolatokat. Mayr (2008) ugyanakkor úgy látja, hogy az „életvilág” (pl. hétköznapi beszélgetés, informalitás) és a „rendszer” (pl. intézmények, állam, formalitás) közötti különbségtétel már nem tartható fenn, mivel a két szféra fokozatosan egymásba olvad és közös diskurzusgyakorlatokat folytat.

Anna M. Martínez-Alemán (2015) szerint bár számos módon fegyelmezheti meg a hegemon hatalom a munkatársak és a diákok viselkedését a felsőoktatásban (pl. teljesítmény sztenderdek, korlátozó ortodoxia, kutatási normák, maszkulin viselkedésmódok, kötelezően „fehér” látásmód), és ezek büntetési formái is sokfélék (pl. kirekesztés; elhallgattatás; tudományos ranglétrán való előrejutás, ösztöndíjak, publikációs és konferencia lehetőségek korlátozása), a többségi diskurzus elleni fellépés mindig lehetséges. Az ellendiskurzus tiltakozást, a fennálló diskurzusok visszautasítását, a vélelmezett igazság korlátozó gyakorlatának és a szabványosításnak az elutasítását jelenti (Foucault, 1977). Ahogy Martínez-Alemán (2015, o. 15–16) írja, az uralkodó szexista/etnocentrista/épségista stb. normák ellen fellépő személy végső soron képes „a saját kiteljesedő szakmai szubjektivitása irányába tolni” a diskurzust és az ön-képviselőt eszközeit elérni.

A diákok részvételére és esetleges ellenállására a domináns diskurzusok átvételével szemben többek közt a kritikai gondolkodás révén is lehetőség nyílik. A diákok talán

azáltal, hogy koruknál fogva kevésbé találkoztak még a hatalmi rendszerek fegyelmező eszközeivel, inkább állnak készen a rendszerrel, intézményekkel, társadalmi gyakorlatokkal kapcsolatos fenntartásaiknak és bírálataiknak megfogalmazására. S. Brooman és munkatársai (2015) többek közt kimutatták, hogy hallgatók megkérdezése a tantervek kialakításában kézzelfogható hozadékokkal jártak, a hallgatói hangok meghallása és egyfajta párbeszéd kialakítása segített az akadémiai célok tisztázásában, egyértelműsítésében és újra-definiálásában. Naomi Rosh White (2007) a felsőoktatás változóban levő kultúrájával kapcsolatban azt találta, hogy a hallgatók az oktatás áruvá válásával párhuzamosan egyre inkább *vásárlónak* gondolják magukat, különösen az alapképzésben, ahol a tanítás szolgáltatásként, az oktató pedig szolgáltatóként működik. Ennek alternatívája lehet a szerző szerint a *kliens* szerepkör, ahol a tudás elsajátításában szerepet játszik az illető és a tanár-diák minőségi kapcsolata, és ez az elköteleződés válik az oktatási vállalkozás (*educational enterprise*) legfőbb elemévé.

Tamássy Réka és munkatársai (2023) az üzleti iskolák diskurzusaiban összesen hat hallgatói szerepet és ágenciát azonosítottak, melyek aktív vagy passzív mintázatokat mutattak. Előbbiekre jellemző, hogy szívesen dolgoznak együtt hallgatótársakkal, igénybe veszik az egyetem különböző kiegészítő szolgáltatásait, értékelik a biztonságos és sokszínű oktatási környezetet, míg utóbbiak inkább nyitottak arra, hogy maguk alakítsák a jövőjüket, innovatívak és készek a felfedezésre, továbbá arra, hogy az egyetem és a jövőbeli munkáltatóik elvárásait teljesítsék. A kutatás eredményei arra is felhívják a figyelmet, hogy bár az egyetemek versenyben állnak egymással a hallgatókért és a jó besorolásokért, de a nemzetközi szintén való részvételen túl a helyi társadalmi és kulturális környezetbe ágyazódva működnek, céljaik és szerepeik végső soron ezekkel összhangban alakulnak.

Bár ezen téma még meglehetősen alulkutatott a neveléstudományban – különösen itthon – a diákok ágenciájának elismerése többek közt a kritikai pedagógia alkalmazása révén elvezethet ahhoz a felismeréshez, hogy a diákok adott esetben aktív szereplői lehetnek a tudományos (és egyéb) diskurzusok alakításának, és különösen a felsőoktatás terén képesek és készek arra, hogy önálló véleményeket és álláspontokat alakítsanak ki és képviseljenek. A hallgatói vélemények és meglátások tudományos és intézményi diskurzusokba való becsatornázása végső soron nemcsak a fenntartható felsőoktatás eszközeként, hanem a tudásmenedzsment és a tudás természetének és felfogásának bővítéseként, gazdagításaként is értelmezhető (Hyter, 2021).

2.1.3.3. Fogytékosságtudomány és akadémiai épségizmus

Az egyetemek jelentős szerepet töltenek be az emberek életminőségének javításában, mivel nagy mértékben hozzájárulnak a gazdasági és társadalmi döntéshozatalhoz, a munka- és karrierlehetőségek növeléséhez és a társadalmi kirekesztés elleni védelemhez (Lipka és mtsai., 2019). Bár számos nemzetközi előírás és ajánlás született a témában (CRPD, Európai Fogytékosságügyi Stratégia 2010-2020 és 2021-2030), a fogytékossággal élő fiatalok még mindig jelentős nehézségekkel küzdenek a felsőoktatásban annak ellenére, hogy számos intézkedés történt már helyzetük javítása érdekében itthon is (pl. esélyegyenlőségi egyetemi koordinátorok, módszertani fejlesztések, tájékoztató anyagok) (Barakonyi & Pankász, 2019; Fazekas és mtsai., 2022; Lányiné Engelmayer, 2013). A felmérések azt mutatják, hogy nem elegendő garantálni a kisebbségi diákok oktatáshoz való hozzáférését, hanem megfelelő támogatást is kell nyújtani befogadásuk biztosításához, mivel a fogytékosság jelentősen megnöveli az idő előtti lemorzsolódás veszélyét és a tanulmányok abbahagyását (Miller & Albiero-Walton, 2014; Moríña, 2017).

A fogytékossággal élő hallgatók számának növelése az egyetemeken – bár nyilvánvalóan fontos célkitűzés – csak egy eszköz a sok közül, mellyel a fogytékosság témájának és a fogytékossággal élő embereknek a tudományos életben való megjelenése erősíthető. Ahogy a Trevor Gale és munkatársai (2017) által végzett elemzés is kimutatta, az oktatási inklúzió legalább három dimenzió mentén elősegítendő a változás eléréséhez: a fogytékosság értékként való értelmezése a tanulási folyamatban, ami meg kell, hogy jelenjen az oktatói attitűdben és az intézményi gyakorlatokban (pl. sokszínűség és alternatív élettapasztalat mint érték); az inkluzív szemlélet átültetése a pedagógiai programba és tervezésbe (pl. tanterv, tanmenetek, intézményi küldetés); valamint olyan egyetemi tevékenységek gyakorlása, ami elősegíti a hallgatók nagyobb mértékű megszólítását, releváns válaszokat adva igényeikre és szükségleteikre (pl. adaptált módszertanok, proaktív támogatások).

A fogytékosság és a tudomány viszonya meglehetősen ambivalens, David Bolt és Claire Penketh (2016) szerint az akadémiai szférában sokrétű ellenállás tapasztalható, mind implicit, személyes módon, mind explicit, tudományterületi megközelítésből elkerülik a fogytékosságot. Például, bár a fogytékosság bősége az irodalmi ábrázolásban tagadhatatlan, gyakran "kritikusan észrevétlen" marad (Garland-Thomson, 1997, o. iX). A fogytékosság témájának elkerülése ahhoz vezet, hogy jelentős hiátus jön létre az

akadémiai tudás létrehozásában és ez az episztemológiai probléma jelentős nehézségeket okozhat többek közt a fogyatékossgal élő emberekkel kapcsolatba kerülő szakemberek hiányos tudása vagy nem megfelelő hozzáállása esetében.

Az *Encyclopedia of Disability* c. átfogó mű (Albrecht, 2006) a 'tudomány' alatt mindössze az alábbi témákat tárgyalja: *biológiai determinizmus, evolúciós elmélet, genetika, molekuláris, sejtszervi és szöveti szabályozás (tissue engineering), mutációs elmélet*. A felsorolás jól tükrözi, hogy a fogyatékossgal orvosi modellje, ami a fizikai és szellemi károsodásokat az egyén testében helyezi el, a fogyatékossgal történetében milyen markáns és meghatározó erővel bír. *Academic Ableism* c. könyvében Jay Timothy Dolmage (2017, o. 27) úgy fogalmaz, hogy „a fogyatékossgal mindig a felsőoktatás inverzeként, vagy ellentétéként határozták meg. Vagy ennél egyszerűbben: az akadémiának szüksége volt arra, hogy egy sor »alacsonyabb oktatási formát« hozzon létre, hogy igazolja munkáját és alapot adjon a kivételezéseknek.”

Disability and Psychology c. könyvükben Dan Goodley és Rebecca Lawthom (2005, o. XV) meglehetősen kritikusak a pszichológia szerepét illetően: „Míg az olyan tudományok, mint a szociológia, a szociálpolitika, a bölcsészettudományok, a pedagógia, a történelem vagy a politológia kritikai formában foglalkozott a fogyatékossgaltudománnyal, a pszichológia szembetűnő módon kimaradt ezekből a vitákból.” A fogyatékossgal elméletalkotás ugyanakkor szintén elhanyagolta mindeddig a pszichológiát, mert az meglátása szerint patologizálja a fogyatékossgal (M. Oliver, 1990), miközben gyógyít és rehabilitál, aközben normalizál is (Reeve, 2002).

Egy további tudományterületen, a fogyatékossgal élő emberek pedagógiai és a gyógypedagógiai lehetőségeiről mára már jelentős a szakirodalom (Ashby, 2012; Baglieri és mtsai., 2011; Kauffman, 1999). Goodley (2019) szerint az *iskolát* tágra értelmezve, a tananyagon kívül a fogyatékossgal élő gyermekekre hatással vannak a rejtett tantervek is, melyek a tanulóknál a társadalom tágabb körében érvényes kulturális gyakorlatokat, szokásokat, értékeket, rituálét, rutinokat erősítik meg. Az integrált és később inkluzív oktatás révén elkerülhetők lehetnek a kirekesztés formái (Reid & Knight, 2006): hogy „a közoktatás kudarcát átültetik a fogyatékossgal élő gyermekek fejébe és testébe. Ezeket a gyermekeket arra ítélik, hogy tanulási problémáik legyenek; ők a hiányos tanulók, akik nem tudnak beilleszkedni, és nem tudnak tanulni” (Goodley, 2019, o. 7).

Az oktatás fennálló tantervi struktúráit, tartalmait és módszertanait vizsgálva Simi Linton (1998) *Divided Curriculum* c. írásában azt állapítja meg, hogy ezek mindegyike hozzájárul a fogyatékoságról való tudás félinformációihoz, hiányosságaihoz és gyengeségeihez. Az alkalmazott tudományterületek medikalizálják és individualizálják a fogyatékoságot. A fogyatékoság a tantervek patológiákat bemutató részeibe való korlátozása azt a képzetet kelti, hogy a fogyatékoság deviáns, nemkívánatos és elkerülendő, ahelyett hogy azt mutatná be, hogy az élet elkerülhetetlen része, amire hatékony és pozitív válaszok adhatók. Anastasia Liasidou (2008, o. 490) szerint nehéz a fogyatékosághoz más szempontból viszonyulni, hiszen „A tudományos diskurzus hegemoniája elhomályosítja és elhallgattatja más diskurzusok létét, mivel a hangsúly kizárólag a tudományos igazságrezsimek panoptikus tekintetére helyeződik.” A fogyatékoság teoretikusai ennél fogva egyetértenek abban, hogy nagy szükség lenne a fogyatékoság egészségügyi állapoton túli tudományos újra-értelmezésére, vagyis a tágabb társadalmi, gazdasági, kulturális és politikai tényezők kritikai vizsgálatára, melyek bekapcsolják a fogyatékoság témáját az aktuális tudományos diskurzusokba és interdiszciplináris formában világítanak rá a meglévő állapotokban fennálló ún. fogyatékosító társadalmi mechanizmusokra (Goodley & Lawthom, 2005).

A tudomány művelése, a kutatások is hozzájárulnak a hatalmi status-quo fenntartásához, amennyiben kérdésfeltevésükben vagy módszertanukban eleve előítéletesek és kizárólag a hatalmi elit nézőpontját képviselik. Kende Anna és Vajda Róza (2008, o. 7–8) *Rasszizmus a tudományban* c. könyvükben a hazai tudományos gyakorlat példáit vizsgálva azt állapították meg, hogy a kutatások sok esetben előítéletesek, „átlépik a kutatási etika olyan normáit, amelyek a vizsgált csoport emberi méltóságát volnának hivatottak megvédeni. (...) A kutatási eredmények ebben a zárt rendszerben kizárólag a kiindulásul szolgáló hamis konstrukciót értelmezik, igazolják. A rasszista gondolkodást ilyenkor a tudományos nézőpont alakítja ki.” Hasonló módon a fogyatékoságtudományi kutatások is megállapították, hogy bár a kutatói függetlenség inkább mítosz, mint valóság (Barnes, 1996), a kutató mindig a kutatásban résztvevők érdekeit kell, hogy képviselje, így végül soha nem megerősíti, hanem megkérdőjelezi a fogyatékosággal élő emberek alárendeltségét (Shakespeare, 1996).

A fogyatékosággal élő emberek tapasztalatainak bevonását a rájuk irányuló kutatásokon túl azon részvételen alapuló kutatások tudják biztosítani, melyek hatalmat és kontrollt adnak az érintettek kezébe a kutatás egyes szempontjainak alakításában. A tudományos

világban, a kutatások terén a participatív és emancipatív kutatások (Horton, 2021; Marton & Könczei, 2009; Sándor A., 2018), valamint többek közt az akciókutatások (Csillag & Hidegh, 2011) azok, melyek igyekeznek ezen szempontoknak megfelelni, például insider kutatók bevonásával, akik a saját szempontjaik mentén gazdagítják mind a téma- és problémafelvetést, a kutatás menetét és módszertanát, mind pedig az elemzések és következtetések levonását a saját esetenként eltérő szempontjaik beemelésével (Barnes, 2009; Katona és mtsai., 2019).

A fogyatékossgal élő emberek tapasztalatainak és tudásának tudományos diskurzusba való bevonását és elismerését célozza viszonylag új tudományterületként a fogyatékossgtudomány (*Disability Studies*). A Fogyatékossgtudományi Társaság (*Disability Studies Society*) a tudományterületet az alábbi módon határozza meg:

A fogyatékossgtudomány a társadalmak politikáit és gyakorlatát vizsgálja, hogy jobban megértsük a fogyatékossggal kapcsolatos – sokkal inkább társadalmi, mint testi – tapasztalatokat. A fogyatékossgtudományt mint diszciplínát azzal a céllal fejlesztették ki, hogy a károsodás jelenségét kibogozza a mítoszoknak, az ideológiáknak és a stigmának abból a hálójából, ami ráborul a szociális interakciókra és a társadalompolitikára. E tudományág megkérdőjelezi azt az eszmét, amely úgy tekint a fogyatékossggal élő emberek gazdasági és társadalmi státuszára és a számukra kijelölt szerepekre, mintha azok a fogyatékossggal élő emberek állapotának elkerülhetetlen következményei lennének. (Könczei, 2009b)

Humán- és társadalomtudományokon alapuló interdiszciplináris tudományterületként a fogyatékossgtudomány a fogyatékossg domináns értelmezéséhez képest kritikai, ezért is sejt a fogyatékossgtudománnyal szembeni akadémiai ellenállás mögött Bolt és Penketh (2016) társadalmi előítéleteket, ami abból fakad, hogy az akadémiai többség fenyegető veszélyként éli meg térhódítását. Eközben a szélesebb körű társadalomelméletekkel (pl. feminizmus, posztkoloniális elméletek, queer elmélet) kibővült és már kritikai fogyatékossgtudományként működő tudományterület (*Critical Disability Studies*) az ismeretelméleti perspektívák és az ontológiai alapvetések összeolvadása révén végül „fogalmak és keretrendszerek gazdag szövetét hozta létre” (Goodley és mtsai., 2019, o. 974).

A diskurzusok a fogyatékossgtudományban fokozatosan tettek szert egyre nagyobb jelentőségre. Liasidou (2008, o. 485) úgy véli, hogy „A fogyatékossgtudományban már

régóta elismerték, hogy a kulturális és ennél fogva ideológiai és diszkurzív folyamatokat, amelyek felelősek az elnyomásért és bizonyos embercsoportok marginalizálódásáért, az emancipatív változásért folytatott küzdelem középpontjába kell állítani.” A fogyatékosról való tudás egyik kulcsfeladata a korábbi, készpénznek vett fogyatékosági definíciók helyett inkább relációs, szubjektív és árnyalt értelmezések nyújtása (Könczei & Hernádi, 2011; Thomas, 2004)⁹. Liasidou (2008, o. 487) azon a véleményen van, hogy „a reprezentáció kulcsfogalom a diskurzus megalkotásában, és ebből következően a (...) koncepciók kialakításában. E tekintetben a CDA nem korlátozódik a szöveg nyelvi elemzésére, hanem kiterjed a szövegben vizsgált szubjektivitásokra való rákérdezésre és azok lebontására.”

Bár célkitűzései alapján a jelen disszertáció keretében vizsgált és alkalmazott CDA alkalmas a fogyatékoságtudomány dekonstrukciós és kritikai szándékainak megvalósítására, azonban időközben többen is megkérdőjelezték a CDA és más diszkurzív megközelítések emancipációs erejét azzal kapcsolatban, hogy képesek-e hozzájárulni a fogyatékosággal élő emberek küzdelméhez – ahogy Mairian Corker írja – „életünk kollektív újraírásához”, egy „új fogyatékosági diskurzushoz” (1999, o. 192).

Liasidou is felhívja a figyelmet arra, hogy a fogyatékosággal élő emberek életének kollektív újra-fogalmazása túlmutat a felszínes binarizmusokon és hogy a status quo-t támogató és fenntartó strukturális és diszkurzív gyakorlatokat kell megkérdőjelezni és dekonstruálni. Fontos szem előtt tartani azonban, hogy „A CDA emancipatív potenciálja nem azt jelenti, hogy csodaszer lenne a transzformatív változáshoz. A CDA önmagában nem hozhat változást, kivéve, ha a fogyatékoság strukturális és materiális alapjait, az elnyomást és a kirekesztést is megkérdőjelezi.” (Liasidou, 2008, o. 495). *Disability Discourse* c. könyvében Corker (1999, o. 208) többek közt annak szükségességét fejti ki, hogy a fogyatékoságelmélet diszkurzív dimenzióját ún. *reflexív tudás* révén fejlesszék, amely „megnyitja a politikai diskurzust a nyelv és a másság kérdései előtt, valamint arról, hogy ezek milyen kapcsolatban állnak a társadalmi erőforrások egyenlőtlen elosztásával”. E tekintetben szerinte a CDA a fogyatékoságelmélet más diszkurzív szálaival együtt „a pozíciók szélesebb skáláját kínálja, amelyből a fogyatékos emberek felforgathatják a hegemoniát, és társadalmi és politikai szinten cselekedhetnek.” (Corker, 1999, o. 209)

⁹ A fogyatékoság relációs-kulturális modellje a fogyatékoságot a test/elme és a környezet közötti dinamikus kölcsönhatásból eredezteti. A fogyatékoság három relációs folyamaton keresztül jön létre: (1) személy-környezet közti felfelé/értelmezés (kapcsolat/reláció); (2) a fogyatékoság szituáció és környezetfüggő jelenség; (3) a fogyatékoság relatív konstrukció. (Goodley, 2019)

2.1.4. Összegzés

A kritikai elméleten nyugvó kritikai diskurzuselemzés (CDA) adja a jelen disszertáció elméleti keretét és analitikai háttérét. A CDA nem egy iskolát, vagy a diskurzuselemzés egy területet vagy akár résztudományát jelenti, célja a nyelvhasználat társadalmi kérdések feltárása érdekében végzett kritikus vizsgálata. A CDA különösen az implicit, rejtett vagy más módon nem azonnal nyilvánvaló nyelvi dominanciát és mögöttes ideológiákat képes feltárni. A manipuláció, a legitimáció, a beleegyezés létrejöttének és más diszkurzív módoknak a stratégiáira összpontosít, amivel a hatalmi pozícióban levők a többiek gondolkodását és közvetetten a cselekvésüket befolyásolják (van Dijk, 2003).

A 'diskurzus' a számos definíció és megközelítés alapján a jelen disszertációban elsősorban három értelmezésben szerepel: (1) *akadémiai diskurzus*, vagyis a fogyatékkal 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).

A posztstrukturalista episztemológiát követő CDA egy meglehetősen komplex elméleti és módszertani megközelítést jelent, mely többszörösen kritikai nézőpontot eredményezett a jelen disszertáció számára. A neveléstudomány kritikai-posztmodern interpretációja Mészáros György (2017, o. 99) értelmezésében „a hagyományos fogalmak kikezdése által kínálja a megújulás lehetőségét a pedagógia számára” egy új etika mentén, ami „a fix struktúrák, sztereotípek visszautasításának, az ítéletkezés elítélésének, a le nem zárható jelentésadásnak, és főleg a felelősségnek az etikája”. Ebben az értelmezési keretben a „nevelt és a nevelő nem világosan meghatározható s persze kontrollálható szubjektumok többé, hanem »folyamatban lévők«, újraíródó újraírók”, a „nevelés (oktatás, tanárképzés, tanárrá válás, tananyagok stb.) szintén a folyamat, az átmenetiség és (inter)textualitás koncepciói mentén »íródik el«” (Mészáros, 2017, o. 99).

A felsőoktatás akadémiai diskurzusainak kritikai elemzése betekintést kíván nyújtani abba, hogy a tudományos közösségek szereplői hogyan vesznek részt az ún. tudásépítésben, és milyenek a szereplők közti hatalmi viszonyok. Ezen viszonyokat meghatározzák többek közt a diszciplináris hátterek, a kulturális közösségek, de olyan állapotok, mint a fogyatékoság is. Utóbbi egyrészt strukturális kihívást jelent az oktatási intézmények számára, de legalább ilyen fontos a tudástartalmak akadálymentesítése, melyben a fogyatékoság vagy egyáltalán nem, vagy csak marginalizált, mellékes szerepet kap. Eközben jelentős szükség lenne az egyes diszciplinák tudás-generálásában fogyatékoság-alapú tudások létrehozására, mind az akadémiai minőség, mind az egyes szakmák képviselőinek felkészítése érdekében. A különösen az utóbbi 30 évben jelentős fejlődést mutató (kritikai) fogyatékoságtudomány többek közt maguk a fogyatékosággal élő emberek tudományos életbe való bevonásával kívánja ezt a hiátust kezelni. Ezen feladat azért is fontos, mert a tudományos diskurzus jelentősége túlmutat az egyetemi szférán, további élettereket is átjár, és jellemzővé vált a technokrácia, a szórakozás és a reklám diskurzusaiban is (van Dam és mtsai., 2020). „Az akadémiai diskurzusok átalakították a teljes világnézetünket és domináns módjává váltak a valóság és saját létezésünk értelmezésében” (Hyland, 2011, o. 172). Bizonyos alapvető tudományos műveltség nélkül úgy tűnik már nem lehetséges kellőképp tájékozódni a világban.

Az időközben az irányzattal kapcsolatban megfogalmazott kritikák ellenére a CDA egy használható tudományos keretrendszert és módszertani eszköztárat biztosít a fogyatékosággal élő emberek Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzésben való megjelenése és a róluk folyó akadémiai diskurzus vizsgálata számára. Mivel nincs meghatározott és követendő módszertani eljárás, így a CDA kutatónak nagyobb fokú tudatossággal kell rendelkezniük a kutatási módszer filozófiai és elméleti alapjairól (Regmi, 2017). A kutatói pozícióval kapcsolatos tanulságok a kritikai gondolkodás, valamint a privilegizált helyzetből fakadóan a kutatásban résztvevő beszélők közötti egyensúly fenntartása, az álláspontok és vélemények kiegyensúlyozott bemutatása és a téma szempontjából minden releváns szereplő megszólaltatása. További szempont az alávetett csoportokkal való szolidaritás, például stratégiai javaslatok megfogalmazásával a hatalomnak és ideológiáknak való ellenállás jegyében és a kihívásokra adott válaszként. Ilyen értelemben a 'kritikai' megközelítés végső soron pozitív tartalommal is bír, a CDA egyszerre lehet a dekonstrukció és a konstrukció helyszíne (Flowerdew, 2008).

2.2. Fogytékosság

A fogyatékoságot hagyományosan két nézőpontból vizsgálták, mely egymástól jelentősen eltérő két megközelítést jelent: társadalmi deviancia és társadalmi elnyomás (Thomas, 2007). A társadalmi deviancia szerint a fogyatékoság a társadalmi normáktól való eltérést, a fizikai, kognitív vagy pszichés működés nem megfelelő módját jelenti, melyet gyógyítani, korrigálni, vagy egyéb módon kell kiküszöbölni. Ennek ellenpólusaként, a társadalmi elnyomás szerint a fogyatékoság a környezetből, a diszkriminatív társadalmi működésből fakad. E szerint a társadalmi erőforrások elosztása méltánytalan és igazságtalan és új alapokra kéne helyezni (Bell, 2022).

A fejezet a továbbiakban a fogyatékosággal élő emberek elnyomását és az ez ellen való fellépés emancipatív, kritikai pedagógia által képviselt lehetőségeit mutatja be. A fogyatékoság és a diskurzusok témáját számos megközelítésből vizsgálhatjuk: itt előbb a fogyatékosággal élő emberekről való diskurzusok felvázolása következik, melynek része a fogyatékosággal élő ember ábrázolása, és a téma nyelvhasználata; ezután a fogyatékosággal élő emberek saját maguk által vezérelt diskurzusainak összegzése kerül sorra, mely szintén egyfajta emancipatív és rezisztens viszonyulást képvisel.

2.2.1. A fogyatékosággal élő emberek elnyomása (oppression)

James I. Charlton (2006, o. 217) szerint „a fogyatékosággal élők emberek túlnyomó többsége mindig is szegény, tehetetlen és lenézett volt”, a fogyatékoság-alapú elnyomása mind a múlt, mind a jelen politikájának, gazdaságának, szokásainak és hiedelmeinek terméke. A fogyatékoság-elméletek szerint a fogyatékoság a politikai gazdaság, különösen az ipari forradalom és a kapitalizmus terméke, ami a produktivitáshoz és a munkabérhez kötötte az egyes ember megélhetését (M. J. Oliver, 1999; Russell & Malhotra, 2019). Ahogy Marx (1955, o. 249) fogalmazott, „A tőke (...) nincs tekintettel a munkás egészségére és élettartamára, hacsak a társadalom nem kényszeríti rá, hogy tekintettel legyen.” Chris Costello (2023) szerint „A kapitalistáknak mind gazdasági, mind ideológiai érdekük fűződik ahhoz, hogy a munkavállalókat vélt fogyatékoságuk alapján kirekesszék”, hiszen a munkanélküliség révén lehet a munkavállalók közti versenyt fenntartani, továbbá a munkakörülményeket, a munkabiztonságot, valamint a munkabéreket is alacsony szinten tartani. A fogyatékosággal élő emberekre a gazdasági alapon történő kirekesztés fokozottan érvényes (ld. még 2.3.2.3. *Társadalmi-gazdasági-*

munkaerőpiaci integráció c. fejezet). Ahogy Audre Lorde (1984, o. 77) *Sister Outsider* c. könyvében a kívülállóságról (*outcast*) írja:

A másság intézményesített elutasítása abszolút szükségszerű egy profitgazdaságban, amelynek kívülállókra, mint többletemberekre van szüksége. Egy ilyen gazdaság tagjaiként mindannyiunkat arra programoztak, hogy félelemmel és utálattal reagáljunk a köztünk lévő emberi különbségekre, és háromféleképpen kezeljük ezeket: figyelmen kívül hagyjuk; ha ez nem lehetséges és úgy gondoljuk, hogy domináns, akkor lemásoljuk; ha viszont úgy gondoljuk, hogy alárendelt akkor megsemmisítjük. Azonban nincsenek mintáink arra, hogy egyenlőként viszonyuljunk az emberi különbözőségeinkhez. Ennek eredményeként ezeket a különbségeket félreértették és visszaéltek velük az elkülönülés és a zavar jegyében.

Az elnyomásnak számos tipológiája létezik. Iris Marion Young (2022) az elnyomás öt arcáról beszél, melyek a gazdasági kizsákmányolás; a politikai, gazdasági és kulturális életből való kirekesztés; a hatalomnélküliség vagy az autoritás hiánya; a kulturális imperializmus vagyis a domináns kulturális értékek alapján történő megalázás; és az erőszak, ami konzerválja a kiszolgáltatottság helyzetét. Lee Anne Bell (2022) *Teaching for Diversity and Social Justice* c. könyvében az elnyomás tizenegy, részben nyilvánvaló, részben rejtettnek számító szempontját emeli ki, melyek „egymásba fonódó erő”-ként (Bell, 2022, o. 5) jelentkeznek az igazságtalanság létrehozásában és fenntartásában. Ezek indirekt formában, a rasszizmus, szexizmus, korizmus (*ageism*), és a jelen disszertáció szempontjából kiemelt jelentőségű épségizmus¹⁰ (*ableism*) hatásán keresztül jelentkeznek, kitartóan és áthatóan befolyásolják mind az egyén személyes életét, mind a társadalmi intézmények egész rendszerét. Az elnyomás egymást is erősítő, különböző formáinak megértése, hatásaik feltárása alapvető az elnyomás jelenségének felismeréséhez, értelmezéséhez és hosszabb távon történő felszámolásához. Az alábbiakban ezen szempontok mentén kerül sor a fogyatékkal élő embereket érő elnyomás jellegzetességeinek bemutatására.

Általánosságban az elnyomás strukturális és anyagi *korlátozást* jelent, ami alapvetően negatívan befolyásolja az életet és mindazt a lehetőséget, amit az élet az egyén számára

¹⁰ Épségizmus: „hiedelmek, folyamatok és gyakorlatok azon hálója, amely egy olyan sajátos ént és testet hoz létre (korporeális/testi etalon), ami tökéletes, fajta-tipikus, ebből fakadóan lényegi és teljesen emberi. Ebben az értelemben a fogyatékos az emberi létezés egy alacsonyabb értékű formája.” (Campbell, 2009, o. 5)

tartogathat. Az elnyomás korlátozza „mind az önfejlesztést, mind az önrendelkezést, ami meghatározza és behatárolja azt a személyt, akivé az illető maga szerint válhat, valamint a tetterőt, hogy az egyén saját jogainak és törekvéseinek támogatása érdekében cselekedjen” (Bell, 2022, o. 6). A korlátozásnak számos forrása lehet, ilyen a fogyatékossgal élő emberek számára a fizikai vagy info-kommunikációs akadályok megléte (Nijs & Heylighen, 2015), az iskolai intézményi/rendszerszintű megkülönböztetés (Bastart és mtsai., 2021; Giese & Ruin, 2018; Goodley, 2019), de akár mások személyes elfogultsága, téves feltételezései vagy a társadalmi előítéletek is (Corrigan, 2014; Friedman, 2020).

Az elnyomás *áthatóságát* elsősorban annak intézményes jellege adja, melyet a történelmileg kialakult jogi, gazdasági, társadalmi szabályok, viszonyok és hagyományok formáltak (Charlton, 2006). A mindenütt megjelenő hatalmi viszonyok a szocializáció és internalizáció révén adottak tűnnek, és amennyiben ezek nem kérdőjeleződnek meg, a fennálló viszonyok válnak a 'normává' (Nario-Redmond, 2020; Wolbring, 2008).

Az idő által átszőtt és a jelenben megerősített egyéni, interperszonális és intézményi gyakorlatok kölcsönhatásba lépnek egymással, hogy kölcsönösen létrehozzanak és kölcsönösen megerősítsenek egy mindenre kiterjedő, mindent átható rendszer. Minél intézményesebbek, kifinomultabbak, és beágyazottabbak ezek a gyakorlatok, annál nehezebb meglátni, hogy hogyan is alakultak ki, és hogyan váltak maguktól értetődővé, mint ami elkerülhetetlen és megváltoztathatatlan. (Bell, 2022, o. 6)

Az elnyomás a történelemben gyökerező intézményi és társadalmi mintákon keresztül halmozódik fel, amelynek hatásai idővel *összeadódnak*. Michel Foucault történeti megközelítése a mentális betegség vagy a szexualitás diskurzusaival kapcsolatban mutatta ki egyes történeti korok eltérő tudásformáit és gyakorlatait: a jelenséggel kapcsolatos nyilatkozatokat (információ, tudás), a beszédre vonatkozó szabályokat (mi gondolható és kimondható), a diskurzus megszemélyesítőit („az őrült”, „a homoszexuális”), hogy hogyan válik legitimmé ez a fajta tudás („igazság” képviselte), az intézményi gyakorlatokat (orvosi ellátás, büntetés), valamint hogy későbbi korokban eltérő diskurzusok jöhetnek létre és új felfogások eltérő módokon szabályozzák majd a társadalmi gyakorlatokat (Foucault, 1977, 1996, 2001; S. Hall, 2003).

Az elnyomás ún. társadalmi jelölők vagy identitásmarkerek (ld. faj/rassz, nem, fogyatékossg) révén is megvalósul, hiszen ezen „*társadalmi konstrukciókat* az

erőforrások differenciált kezelésének vagy elosztásának racionalizálására használják, és annak magyarázatára, hogy a társadalmi valóság a méltánytalan eredmények elkerülhetetlen következményének tűnjön” (Bell, 2022, o. 7). A fogyatékoság társadalmi konstrukcióként való vizsgálata egy újfajta lencsét és nézőpontot kínál a képességek és a fogyatékoság megértéséhez, mely túlmutat az egyén fizikai állapotán és a rehabilitációs megközelítéseken, és a fogyatékoságot komplex módon, a szocio-kulturális normák, elvárások és összefüggések szövevényes viszonylatában kívánja értelmezni (Goodley, 2014; Mitchell & Snyder, 2015; Thomas, 2004). Annak a ténynek az elfogadása révén, hogy a fogyatékoság – bár biológiai-fiziológiai alapjai vannak, illetve lehetnek – végső soron számos jelentés-adás és jelentés-tulajdonítás révén válik azzá, ami, felismerhető, és akár meg is változtathatók a képességek elismerésének és értékelésének módozatait (Davis, 2016). Ezáltal a fogyatékoság nem eleve negatív jelentéstartalmakat kap és nem egy bináris logika mentén válik minden esetben az ún. másikká (*other*) (Wendell, 2010).

A történelmileg kialakult hiány-szemlélet (Kálmán & Könczei, 2002) a normának vélt képességeket és tulajdonságokat várja el a fogyatékosággal élő emberektől, egy olyan emberi ideálhoz (hegemón elvárások) hasonlítva őket, melyet valójában senki nem érhet el. Az ép-testű (*able-bodied*) és mentálisan ép (*able-minded*) személy normájának dekonstrukciója rávilágít az épségista felfogására, és arra, hogy milyen eszközökkel kényszeríti rá a fogyatékosággal élő embereket a társadalom arra, hogy a világot és magukat is a domináns társadalom nézőpontján keresztül érzékeljék. (Campbell, 2009; Campbell, 2014; Goodley, 2014; Nario-Redmond, 2020; Scuro, 2017; Svastics & Csillag, 2021; Wolbring, 2008)

A társadalmi csoportok nem pusztán eltérőek, hanem köztük egyfajta *hatalmi hierarchia* létesül, ami előnyök és hátrányok rendszerét hozza létre és tartja fenn. Míg a rendszer a társadalmi csoporttagság alapján a dominánsok számára előnyöket, kiváltságokat, státuszt, erőforrásokat és hozzáférést biztosít, addig a hierarchiában lejjebb lévők ezekhez egyáltalán nem, vagy csak bizonyos feltételekkel juthatnak hozzá. Ahogy Bell (2022, o. 9) fogalmaz:

A domináns csoportok hatalommal és autoritással rendelkeznek a társadalom fontos intézményei felett, melyet saját érdekükben használnak; eldöntik az erőforrások elosztásának módját, és meghatározzák, hogy mi természetes, jó és igaz. Felsőbbrendűnek, rátermettebbnek és hitelesebbnek tartják őket – vagyis normálisnak – azokhoz képest, akik más helyzetben vannak. A domináns

csoportokba tartozó emberek arra szocializálódtak, hogy csoportjuk társadalmilag előnyös státuszát normálisnak és megérdemeltnek tekintsék, ahelyett, hogy felismerjék milyen egyenlőtlenségi rendszereken keresztül jött létre.

A hatalmi hierarchiákból fakadóan a teljesítmények is egyfajta csoportra jellemző, sztereotipikus módot kell, vagy kéne, hogy kövessenek. Az alacsony elvárások a fogyatékkal élő személyek irányában jelentősen befolyásolják iskolai teljesítményeiket, az étellel kapcsolatos aspirációikat, vagy a munka világára vonatkozó karrier-vágyaikat és álmaikat (Kulkarni, 2016). Amennyiben kitűnnek és jelentős teljesítményeket érnek el (ld. parasportolók, Savant szindrómával élők), vagy atipikusnak, vagy különlegesnek és zseninek (*supercrip*) (Meekosha & Dowse, 1997) kiáltják ki őket, teljesítményük „ahhoz képest, hogy ...” értékelődik (Liddiard, 2014).

A Gramsci (1991) nevéhez köthető '*hegemónia*' koncepció lényege, hogy az uralom és az ellenőrzés nemcsak kényszerrel, hanem az elnyomók és elnyomottak önkéntes beleegyezésével is fenntartható, hiszen az előnyök és a hátrányok folyamatos reprodukálódása révén mindez természetesnek és magától értetődőnek tűnhet. A fogyatékkal élő személyek munkaerőpiaci kirekesztése nem is igényel nyílt megkülönböztetést vagy diszkriminációt, hiszen:

... a szokásos üzletmenet elegendő a változás megelőzéséhez. A hozzáférés fizikai akadályai észrevétlenül maradnak azok számára, akik fel tudnak menni a lépcsőn, elérik a lift gombjait és a telefonokat, olyan bútorokat és eszközöket használnak, amelyek megfelelnek a testüknek és a funkcionális igényeiknek, és általában egy olyan világban élnek, amelynek a célja az, hogy megkönnyítse az áthaladásukat, és ezáltal támogassa és fenntartsa azokat a szakpolitikákat amelyek teljesen természetesnek és igazságosnak tűnnek a nem érintettek kiváltságos nézőpontjából. (Bell, 2022, o. 10)

A hegemon rendszerekben ugyanakkor Foucault (1996) alapján a hatalom relációs és dinamikus, a kapcsolatok olyan hálóját jelenti, amiben mindenki részt vesz és amit mindenki alakít, nem feltétlenül egy felülről lefelé működő direkt elnyomó szisztéma. A hatalom nem csupán bizonyos domináns személyeken vagy csoportokon keresztül működik, akik akarataikat egyoldalúan rákényszerítik másokra, hanem olyan áttételes közvetítési rendszereken keresztül, amikben akár eredendően jó szándékú emberek öntudatlanul is részt vesznek és ezáltal „az elnyomás ügynökeivé” (*agent of oppression*)

(Bell, 2022, o. 10) válnak. A hegemoniát és a rendszer-szintű igazságtalanságokat, „több ezer vagy millió személy reprodukálja, akik általában intézményi szabályok szerint járnak el és olyan gyakorlatok követnek, amelyeket a legtöbb ember erkölcsileg elfogadhatónak tart” (Young, 2011, o. 4).

A hegemonia egyik fontos fenntartó eszköze a diskurzus, vagyis a gondolatok, beszéd, szövegek és elméletek, nyelv és ideológiák révén való terjesztése, melyet Foucault (1996) „igazságrezsimnek” hív. Az igazságrezsimek legitimálják a megszólaló személyét, a kijelentések tartalmát, a megszólalás módját, idejét és helyét, hogy ezeket ne lehessen megkérdőjelezni, felülbírálni vagy figyelmen kívül hagyni. A hegemon diskurzus olyan beszédmód, mely hatalmi pozícióban születik meg, és mely a nyelvet, az ideológiát, a retorikát, valamint a kulturális-anyagi gyakorlatokat használja fel arra, hogy megerősítse a beszélő domináns pozícióját, autoritását jogosnak és megérdemeltnek láttassa és fogadtassa el. Egy példa lehet erre a munkáról való politikai, tudományos és akár közbeszédbeli diskurzus: mi minősül munkának, mennyi az ellenértéke, milyen motivációkat feltételez, mely munka számít megbecsültnek és társadalmilag értékesnek, stb. (Csoba, 2009)

A szocializációs folyamat révén a társadalom tagjai magukévá teszik és *internalizálják* a meglévő társadalmi normákat és hiedelmeket, hogy értelmet adjanak tapasztalataiknak (Vigotszkij, 2000), beilleszkedjenek, megfeleljenek és túléljenek. Ennek a folyamatnak a részeként az emberek megtanulják és beépítik a társadalomban uralkodó, a közgondolkodásban, nyelvhasználatban, kulturális életben megjelenő és mindenki által elfogadottnak minősülő sztereotípiákat és hiedelmek tudatukba és világképükbe, mely végül egyfajta keretet ad a hiedelmeiknek, gondolkodásmódjuknak, attitűdjeiknek és másokkal való viselkedésüknek (Dunn, 2019). Így válik az elnyomás internalizálttá, mely már nemcsak külső társadalmi intézményeken és normákon keresztül működik, hanem az emberek belső világát is áthatja és formálja értékítéleteiket, diskurzusaikat és társas viselkedésüket is (Freire, 2021). Bell (2022, o. 11) szerint a „szocializáció és az internalizáció folyamatai jól szemléltetik, hogy az igazságtalan status quo-t nem csak azok fogadják el és tartják fenn, akik hasznot húznak belőle, hanem azok is, akik szenvednek az elnyomó normáktól. Az attribúció és az internalizáció tehát egymást kiegészítő és kölcsönösen megerősítő folyamatok.”

A kritikai gondolkodás és az ebből fakadó fenntartások nélkül elfogadott status quo hatással van mind a domináns, mind az alávetett csoport tagjaira. Előbbiek esetében a

domináns pozíció válik belsővé és általánosan elfogadottá, elvárttá, míg magukra, másokra és a szélesebb társadalomra is egy torz lencsén keresztül tekintenek, amely révén strukturális kiváltságaik élvezetét megérdemeltnek, csoportjuk kulturális szokásait egyetemesnek, felsőbbrendűnek tekintik (Jost és mtsai., 2004). Az internalizált dominancia pszichés következményeiként a felsőbbrendűség hamis érzéseit, az öntudatot, a büntudatot, a félelmet, a kivetítést (*projection*) és a tagadást tartják számon (Frankenberg, 1993).

Az internalizált alávetettség révén az elnyomott csoport tagjai összejátszanak az elnyomókkal az elnyomás rendszerének fenntartásában, egyrészt mert elfogadják a rendszer igazságos voltának hamis nézetét, vagy mert ez kell a túlélésükhöz (Fanon, 1968; Freire, 2021). A fogyatékossgal élő emberek is sokszor elfogadják, hogy az épség együtt jár a nagyobb rátermettséggel és produktivitással. Az internalizált alárendelődés ugyanakkor pszichés áldozatot követel, a tehetetlenség, az alsóbbrendűség és akár az öngyűlölet érzéseit okozhatja, rejtőzködést, beletörődést, elszigeteltséget és reménytelenséget eredményezhet (Campbell, 2008; Shakespeare, 1994).

Egy további, és gyakran nehezen értelmezett jelenség, amikor az egyes csoportok tagjai egymás ellen fordulnak és a saját csoportjuk azon tagjainak leértékeléséhez, kritizálásához folyamodnak, akik kilógnak a sorból, vagy megkérdőjelezzik a status quo-t (Freire, 2021). Az ilyen ún. „horizontális ellenségeskedés” (White és mtsai., 2006) vagy „othering” (Mik-Meyer, 2016) blokkolja a hátrányos helyzetű emberek közti szolidaritást és megakadályozza az elnyomó rendszer valódi jellemzőinek nyilvánosságra kerülését, a helyzet visszasságainak felfedését és változások elérését. A domináns csoportok tagjai között hasonló ellenségeskedés alakulhat ki, a sorból kilógó személyeket gyakran titulálják „bajkeverőknek”, „szélsőségeseknek” vagy „árulóknak”, akik úgymond „ringatják a csónakot” és akikre nyomást kell gyakorolni, akik ellen fel kell lépni vagy akiket el kell hallgattatni (Bell, 2022).

Az internalizációt és a hatalmasokkal való együttműködést tovább bonyolítja az a tény, hogy a legtöbb ember identitásmarkerei közt egyszerre van jelen többségi és kisebbségi csoporttagság is, vagyis egyszerre tapasztalhatnak kiváltságot és büntetést. A többes identitások egymásra hatását vizsgáló ún. *interszekcionális* kutatások a különböző identitáspozíciók együttlését, kölcsönhatását és kölcsönös reprodukcióját vizsgálják (P. H. Collins, 2020; Crenshaw, 1991; Sebestyén, 2014). A két vagy akár több egyenlőtlenségi mutató (pl. nem, faj/etnikum, fogyatékossg, kor, vallás stb.) nem

egyszerűen összeadódik, hanem hatványozódhat, vagy akár új típusú egyenlőtlenséggé is alakulhat.

A Bell (2022) által felsorolt kategóriák közt utolsóként az elnyomás *rezilienciáját* említi, azon képességet, hogy az elnyomás újabb és újabb formákban jelentkezzen és ezáltal ellenálljon a megváltoztatására irányuló törekvéseknek. Bár például a polgárjogi mozgalmak sikeresek voltak a nyílt diszkrimináció és a de jure szegregáció felszámolásában, a de facto egyenlőség feltételeinek biztosítása ugyanakkor még távoli cél (Waddington, 2015). A hátrányos megkülönböztetés formái indirektek és finomabbak lettek, kevésbé lehet őket tetten érni és feltárni (Reisigl & Wodak, 2001). A CDA megközelítései ez ügyben jelentős erőfeszítéseket tettek és sikeresen kimutatják a nyelvbe ágyazott rasszizmust, szexizmust vagy éppen épségizmust (Chen, 2016; Penketh, 2017b; Wodak, 2009).

2.2.2. Az elnyomás elleni fellépés egy lehetséges területe: a kritikai pedagógia

Az ellenállás egyik lehetséges és hosszabb távon is sikerrel kecsegtető terepe az oktatás. A kritikai elmélet az oktatási rendszerben leginkább a kritikai pedagógia formájában jelenik meg, ami átveszi, sőt kiterjeszti a kritikai elmélet számos tételét (Giroux, 1997). A társadalmi igazságtalanságok elleni fellépés a kritikai pedagógia jegyében számos formát ölthet: bár az irányzat atyjának Paulo Freirét (2021) tartják, az ő felszabadítási pedagógiáján túl számos tudós munkássága kapcsolódik az irányzathoz, mint Peter McLaren kritikai multikulturalizmusa (Mészáros, 2014), bell hooks (1994) ún. transzgresszív pedagógiája vagy Henry Giroux (2001), akihez az 'oktatás kritikai fordulatának' mint fogalomnak a bevezetése köthető. A kritikai pedagógia Mészáros (2021) szerint több megközelítésből is vizsgálható: lehet akadémiai perspektívában értelmezni, mint egyfajta tudományos megközelítést vagy pedagógiai tudományterületet; létezik egy módszertani perspektíva is, ami az alkalmazott elvek összességét adja vissza, hasonlóan a reformpedagógiákhoz; valamint lehetséges társadalomkritikai praxisként, elméletre épülő gyakorlatként is értelmezni. Jelen disszertációban ez utóbbi értelmezése dominál.

Altalános definíciója szerint a kritikai pedagógia jelentős mozgalmi múlttal és alapokra épülő oktatásfilozófiai és pedagógiai irányzat, ami a kritikai elmélet fogalmait alkalmazta az oktatás és a kultúra területén (Ivanics, 2021). Paulo Freire brazil filozófus és pedagógus 1968-as, *Az elnyomottak pedagógiája* című alapművében az iskolákra, mint az elnyomás

és az ideológiai reprodukció helyszíneire tekint: a hagyományos iskola ún. bankkonceptiója alapján az oktatás „letétbe helyezési aktussá válik”, a tanulás pedig „a raktározás művészetévé” (2021, o. 237). Alapvetése, hogy a társadalmi igazságosság (*social justice*) és a demokrácia kérdései nem különböznek a tanítás és a tanulás aktusaitól. A kritikai pedagógiai célja a kritikai öntudat és reflexió fejlesztése, valamint a társadalmi viszonyrendszer ellentmondásosságaira való reagálás; víziójukat tekintve emancipatórikusak, módszertanilag pedig a részvételi oktatásra és a tanár és tanuló közti partnerségi viszonyra építenek (Ivanics, 2021; Strunk & Betties, 2019). Mára a kritikai pedagógia is vitatott tereppé vált, mind az egyes megközelítések, mind azok következményei is heves viták kereszttüzébe került (Mészáros, 2021).

A kritikai pedagógia különösen az Egyesült Államokban alakított ki erős bázist, ahol elsősorban a rasszizmus, a szexizmus és az elnyomás elleni küzdelemben alkalmazzák. Időközben olyan területek elemeit is magába építette, mint az emberi jogi mozgalom, a polgárjogi mozgalom, a fogyatékkal élő emberek mozgalma, az öslakos-jogok mozgalma, valamint a posztmodern, a feminista, a posztkoloniális vagy a queer elméletek. Elnevezése is változó, illetik a ’társadalmi igazságosságra irányuló kritikai pedagógia’ (*critical pedagogy for social justice*) (Smyth, 2011) vagy ’társadalmi igazságosságra nevelés’ (*social justice education*) (Bell, 2022) névvel is. Céljait tekintve is meglehetősen heterogén, a hagyományosnak tekinthető kisebbségi csoportok (faj/rassz, nemek, LMBTQ+, fogyatékoság) mellett olyan témákat is magában foglal, mint az iskolai biztonságos terek létrehozása, a kriminalitás megelőzése, a gazdasági igazságosság vagy a gyűlölet és az előítéletek elleni fellépés.

Az alábbiakban a Lee Anne Bell (2022) *Theoretical Foundations for Social Justice Education* c. írásában felvázolt keretrendszer mentén mutatom be a társadalmi igazságosság érdekében és az elnyomás megkérdőjelezése és megváltoztatása jegyében formálódó oktatás főbb alapvetéseit, mely hasonlóan az elnyomás szempontrendszeréhez, itt is kiegészül elsősorban a fogyatékoság, másodsorban a diskurzus, harmadrészt a munkaerőpiac további vonatkozásaival, elméleti és gyakorlati példáival.

A kritikai tudat fejlesztése

A Paolo Freire nevéhez köthető kritikai tudat kifejlesztése (*conscientisation*) alapvető, mivel ez arra ösztönzi az egyéneket, hogy társadalmi kritikával és politikai cselekvéssel változtassanak a környezetükön. Freire (2021, o. 239) szerint:

Az elnyomók érdeke valójában abban áll, hogy „az elnyomottak tudatát, és ne az elnyomás okát változtassák meg” (Beauvoir, 1966, o. 34); minél könnyebben lehet rávenni az elnyomottat arra, hogy alkalmazkodjon, annál könnyebb felette uralkodni. Hogy az elnyomó mindezt elérje, a bankkoncepciójú oktatást a gondoskodó szociális rendszerrel együtt alkalmazza, melyben az elnyomott az eufemisztikus „a jólét kedvezményezettje” (azaz a szolgáltatások haszonélvezője) címet kapja. Egyedi esetekként kezeli az elnyomottakat, olyan deviánsokként, akik marginalizálódtak egy „jó, szervezett és igazságos” társadalomban. Az elnyomottakat egy egészséges társadalom beteg részeként láttatja, ahol a közösség igyekszik ezeket a „semmihez nem értő és lusta” fickókat saját képére formálni. A társadalom peremére szorultakat a közösség igyekszik „integrálni” és „befogadni” az egészséges társadalomba, melyet azok „elhagytak”. Pedig az igazság az, hogy az elnyomottak nem „marginalizálódtak”, nem élnek a társadalmon „kívül”. Mindig is „belül” voltak – belül azon a struktúrán, mely őket „másokért létezőkké” tette. A megoldás nem az, hogy „integráljuk” őket az elnyomás rendszerébe, hanem az, hogy átalakítjuk a rendszert úgy, hogy az elnyomottak „önmagukért létezőkké” válhassanak.

A kritikai tudat kialakítására az oktatást megelőzően a társadalmi nyilvánosság szintjén is szükség van. A figyelemfelhívó kampányok, mint a társadalmi tudatformálás eszközei alapvető jelentőségűek abban, hogy mind a társadalmi kisebbségek, mind a társadalmi többség felismerje az elnyomás eltérő formáit és ezekre tudatosan reflektáljon. A fogyatékossgal élő emberek, akik az idő többségében ki vannak téve a többiek megbámulásának és zavaró figyelmének „végre visszanéznek” (Könczei, 2011), panasszal élnek az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál (J. Varga és mtsai., 2017) vagy az épségista és kirekesztő munkaerőpiaci megkülönböztetés elkerülése érdekében vállalkozásokat indítanak (Csillag és mtsai., 2020). Ezáltal megkérdőjelezzik a hagyományos és konvencionális feltételezéseket az emberi természetről, a méltányos szolgáltatások mibenlétéről vagy a munkavállalói létről.

A binaritás dekonstrukciója

A bináris gondolkodás, bár elősegíti a világ megértését és átláthatóságát, azonban leegyszerűsítő volta miatt nem alkalmas az emberek sokszínű és eltérő élettapasztalatainak visszaadására. Ahogy Bell (2022, o. 17) fogalmaz:

Mivel az elnyomás dualista keretek létrehozásán keresztül hat, amelyek egyes csoportokat előnyben részesítenek, másokat pedig kizárnak, a binaritások dekonstrukciója és az általuk elfedett egyéni és társadalmi komplexitások és változatosságok felismerése a változás fontos eszköze lehet. Aktivisták és pedagógusok számos társadalmi mozgalomban elemezték, hogyan működnek a bináris kategóriák az elnyomás fenntartása érdekében, míg dekonstruálták és felrobbantották azokat a kategóriákat, amelyek az embereket vagy-vagy dobozokba rendezik és rangsorolják (fekete/fehér, hetero/meleg, férfi/nő, fiatal/idős, fogyatékkal élő/nem fogyatékos).

A binaritást a posztstrukturalista filozófia is megerősíti, hiszen ahogy Terry Eagleton (1983, o. 127) írja, „A jel jelöltjét (jelentését) csak két vagy több jelölő (szavak vagy szimbólumok) közti kapcsolat miatt értjük meg”, vagyis a 'fogyatékos'-nak azért van jelentése, mert ellentétben áll az 'ép'-pel. Az ellentétes pólusok úgy tűnik gyakran feltételezik is egymást, bár a diskurzusok során megnevezve sokszor csak az egyik van. Rod Michalko (2002) szerint miközben a 'látók'-at mint többségi identitást nem tekintjük viszonyítási pontnak és nem beszélünk róluk, annak ellenére, hogy mindenütt ott vannak, a 'vakok'-at sokszor nevesítjük, meghatározzuk, definiáljuk és kategorizáljuk. A jelölés, nevesítés és címkézés ugyanakkor semmiképpen nem neutrális folyamat, hiszen az épségizmus révén a többségi kategóriák pozitív értékelést kapnak, míg a kisebbségi kategóriák leértékelődnek (Svastics & Csillag, 2021). A posztstrukturalizmus ugyanakkor Hardt és Negri (2000, o. 129) szerint úgy dekonstruálja ezeket a binaritásokat, hogy leleplezi azokat a „rejtett vonatkoztatásokat, amelyekhez képest az egyiket elfogadják, a másikat hiányosnak tartják, és megmutatja, hogy egyiknek sincs valódi alapja sem a biológiában, sem a természetben, sem a racionalításban”.

Ellen-narratívák alkalmazása

A status quo narratíváiban rejlő ellentmondásokra világíthat rá az olyan ún. ellen-történetmesélés, ami destabilizálja azt a közös történetiséget, ami a domináns csoportok legitimitását adják. A kritikai ellen-narratívák "demarginalizálják" (Wing, 2000) és a figyelem középpontjába állítják azokat a szerepeket, amelyeket az amerikai őslakosok (pl. törzsi kultúra), a munkásosztálybeliek (pl. szakszervezetek), az afro-amerikaiak (pl. rabszolgaság eltörlése), különböző háttérű bevándorlók (pl. emigráció-ellenes politikák elleni fellépés), a fogyatékossgal élő emberek (pl. Önálló élet vagy People first mozgalom) vagy a nők (pl. szüfrassettek) az érdekeik védelmében és az elnyomás elleni

küzdelemben játszottak. Ezen történetek az egyes nemzetek társadalomtörténeteit is jelentősen meg tudják változtatni, amik ezáltal kevésbé tűnnek lineárisan fejlődőnek, sokkal inkább sokszólamúnak és párhuzamosnak (Bamberg & Andrews, 2004).

A hatalom és mögöttes érdekszövetségek feltárása és elemzése

A hatalmi viszonyok, a strukturális egyenlőtlenségek és az ideológiák elemzésének lényege a mögöttes érdekek megértése és feltárása. A semlegesség álarca alatt megbújó hatalmi viszonyok az esetek többségében szerteágazók, az élet több területét is behálózzák, a politika, gazdaság, média, kultúra stb. területén összefonódnak és kölcsönösen erősítik, támogatják egymást (Bell, 2022). A társadalmi igazságosságra nevelés során az embereket arra ösztönzik, hogy megkérdőjelezzék a feltételezéseiket, fedezzenek fel új ötleteket, és vegyenek fontolóra alternatív perspektívákat (Goodman, 2001). Ez magában foglalja a személyes reflexiót és a kritikai gondolkodást (Moore, 2013), amit azonban nem mindenki vállal fel. Goodman (2001) szerint sok dolog befolyásolja, hogy lesz-e változás valakinek a nézeteiben vagy cselekedeteiben: függ a pszichológiai állapotától, a személyiségétől, a korábbi tapasztalataitól, az adott életállapotától, valamint a környezetéhez fűződő kapcsolatától.

Koalíciók létrehozása és szolidaritás egymással

A hátrányos helyzetű, marginalizált kisebbségek közti összefogás elősegítheti olyan stratégiák és akciótervek kidolgozását, melyekben az erőforrások összeadódnak és mivel több, eltérő perspektívát is magukba foglalnak, ezért biztosabb elméleti alapokon állnak és nagyobb társadalmi visszhangra is lelnek. Az interszekcionális együttműködések megvalósítása a fogyatékoság esetén is jelentős előrelépés volt, az USA-ban elsősorban a feminista és afro-amerikai kisebbségekkel való koalíciók kialakítása számított előrelépésnek (Morris, 1993). Bell (2022, o. 20) az összefogásban látja a változás kulcsát:

Egyénekként és csoportokként vízióink csak részlegesek lehetnek. A koalíciók a világ megértésének és az elnyomó struktúrák elemzésének többféle módját fogják össze. A perspektívák felcserélése, az empatikus hallgatás és az önreflexió speciális készségei kritikus jelentőséggel bírnak. Továbbá, mivel az elnyomás minden formája kölcsönhatásban áll egymással és egymást kölcsönösen is hozzák létre, a különböző társadalmi helyekről és perspektívákból származó emberek közötti szövetségek talán az egyetlen módja annak, hogy olyan beavatkozásokat dolgozzon

ki, amelyek elég erősek ahhoz, hogy szembeszálljanak a szisztematikus elnyomással.

Az elnyomott személyek, mint vezetők

Az elnyomottak hangjának hallatszódása, ellen-narratíváik kihangosítása elengedhetetlen a változáshoz (Harter és mtsai., 2006). A fogyatékoságügyben elterjedt szlogen, a „Semmit rólunk, nélkülünk!” a felhatalmazás lényegéről és a döntéshozatalban való részvételről szól (Charlton, 2000). A mások helyett való beszéd Linda Alcoff (1991) szerint több szempontból is problémás: egyrészt hatalmi kérdéseket vet fel, hiszen a beszélő sokszor pozicionálja magát mások felett mint aki érti a másik helyzetét és ezáltal dicséretet és rivaldafényt kap megerősítve ezáltal a társadalmi hierarchiákat; másrészt a beszéd a diszkurzív gyakorlatok miatt is pozicionálódik és hatalmi térbe kerül, ahol a beszélő identitása is rögzítetté válhat. Egy további lehetőség a téma feletti kontroll gyakorlására a tudományos kutatásokba való bekapcsolódás, mely révén a fogyatékosággal élő emberek nem csak a témákat, kutatási kérdésfelvetéseket, de a kérdezés módját és az eredmények értelmezését is befolyásolhatják, alakíthatják (ld. 2.1.3.3. Fogyatékoságtudomány és akadémiai épségizmus).

A szövetségesek szerepe

A Promoting Diversity and Social Justice: Educating People from Privileged Groups c. könyvében Diane J. Goodman (2001, o. 79) a társadalomban lévő, változással szemben megjelenő ellenállásról az alábbiakat írja.

Domináns kulturális értékeink, struktúránk és társadalmi légkörünk a versengő individualizmust, a hierarchiát, a meritokráciát, az áldozat hibáztatását, az anyagi előnyöket és a különbségek tagadását hangsúlyozza. Ezek az emberekben az önfenntartásra és a mások rovására történő előrejutásra való törekvést növelik. Pszichológiailag a félelmek, a fájdalom, a kognitív disszonancia és az önkép védelme táplálja a védekezést.

Az empátia, az erkölcsi és szellemi értékek és az önérdek sokféleképpen motiválhatja a kiváltságos csoportokból származó embereket a társadalmi igazságosság támogatására. Goodman (2001) szerint egy személy motivációja egy széles spektrumon mozoghat, az egyéni és „én”-re fókuszáló önérdektől kezdve a relációs és kölcsönös vagy közös „te és én” érdeken át egészen az egymástól kölcsönösen függő érdekig, ami egy szélesebb körű „mi”-re összpontosít. Az ún. szövetségeseket (*ally*) csak a marginalizált csoportok

jelölhetik meg, szerepük az érintettek támogatása saját szükségleteik elérésében. Szolidáris és nyitott attitűdre van ehhez szükség, a szövetségi viszony alázatát, a meghallgatásra és a tanulásra való hajlandóságot, valamint elkötelezettséget is igényel a munka elvégzése iránt anélkül, hogy jutalmat vagy elismerést várna az illető érte (Bell, 2022).

A többségi és kisebbségi együttműködés problematikusságára hívta fel a figyelmet Mia McKenzie (2013) *No More „Allies”* c. blog-posztjában: „A szövetségességnek nem így kellene kinéznie, emberek. Nem rólad kellene szólnia. Nem az érzéseidről kellene szólnia. Ez nem arról szól, hogy dicsőíted magad azoknak az embereknek a rovására, akikről azt állítod, hogy a szövetségeseid. Nem performansznak kellene lennie. Ez egy olyan életmód, ami nem azokat az elnyomó viselkedéseket erősíti meg, amelyek ellen fel kíván lépni.” McKenzie szerint a jó szövetséges tud hallgatni, képezi magát és ha beszél nem azon emberek rovására teszi, akiknek a nevében fellép. A szövetséges jól bírja a kritikát és nem terhel másokat saját érzelmi munkájával. Szívósan dolgozik, hiszen a szövetséges lét nem a külsőségekért van. McKenzie az alábbi provokatív módon zárja a bejegyzést: „Sok munkának tűnik, ugye? Fárasztónak hangzik. Nos, igen, az. Mert azok az emberek, akik rasszizmust, nőgyűlöletet, épségizmust, queerfóbiát, transzfóbiát, osztályizmust stb. tapasztalnak meg, kimerültek. Miért ne lehetnének a »szövetségeseik« is azok? Talán az, hogy mennyire fáradtál el azt mutatja, hogy mennyire végzed jól a munkát.”

2.2.3. Fogyatékosság és diskurzus

2.2.3.1. A fogyatékossággal élő emberek reprezentációi

A reprezentáció, vagyis ami a jelentést és a nyelvet összeköti a kultúrával, egyre jelentősebb szerepet játszik a kultúra kutatásában (Kamp és mtsai., 2011; Moscovici, 1963). A reprezentáció révén válik a beszéd tartalmassá, segít az önkifejezésben és a világ mások számára való értelmezésében és bemutatásában. A nyelvi jelentés-adás és jelentés-értés folyamatai azonban távolról sem egyszerűek, számos rész-folyamat révén válnak ezek a sokszor maguktól értetődőnek tűnő mechanizmusok valóban működővé, nyer a beszédünk értelmet és értik meg egymást az emberek a kommunikáció során (Howarth, 2006).

A fogalmak vonatkozhatnak tárgyakra, emberekre, eseményekre, tehát a 'valós' világára, vagy egy képzeletbeli világra, amiben kitalált tárgyak, emberekre és események vannak.

Representation: cultural representations and signifying practices c. könyvében Stuart Hall (2003) arról ír, hogy a jelentés valójában a világ dolgai – valós vagy kitalált emberek, tárgyak és események – és az emberekben kialakult fogalmi rendszerek közötti kapcsolattól függ: a fogalmi rendszer az előbbiek mentális reprezentációjaként működhet.

A kultúra jelentési folyamatának középpontjában tehát két összefüggő „reprezentációs rendszer” áll. Az első lehetővé teszi számunkra, hogy értelmet adjunk a világnak azáltal, hogy a megfelelések halmazát vagy az egyenértékűség láncolatát építjük fel a dolgok – emberek, tárgyak, események, absztrakt ötletek stb. – és a saját fogalomrendszerünk, fogalmi térképeink között. A második attól függ, hogy felépítünk-e egy sor megfelelést a fogalmi térképünk és azon jelek halmaza között, amelyek különböző nyelvekbe rendeződnek és ezeknek a fogalmaknak felelnek meg vagy ezeket képviselik. A „dolgok”, fogalmak és jelek közötti kapcsolat áll a nyelvi jelentésalkotás középpontjában. A folyamatot, amely összeköti ezt a három elemet együtt nevezzük „reprezentációnak”. (Hall, 2003, o. 5)

A fogalmak és jelek kapcsolatát rögzítő ún. kódok mesterségesen jönnek létre, társadalmi konvenciók révén, melyet az adott kultúra közvetít. Ez a kulturális tudás elsajátítása nem egy tudatos folyamat, és mivel a társadalmi, kulturális és nyelvi konvenciók sohasem fixek, hanem időben és térben változók, ezek tanulása soha nem ér véget. A nyelvi jelentésadásra napjainkban leginkább a konstrukcionista megközelítés vonatkozik, ami szerint bár fontos a materiális valóság, azonban nem ez, hanem a nyelv képviseli a fogalmakat. Ahogy Hall (2003, o. 11) fogalmaz, „a jelentés nem a jel materiális minőségén, hanem a szimbolikus funkcióján múlik. Ez azért van, mert egy adott hang vagy szó olyan fogalmat *jelent, szimbolizál vagy képvisel*, amely a nyelvben, mint jel működik és jelentést közvetít – vagy, ahogy a konstrukcionista mondják, *jelent*.”

A fogyatékossgal kapcsolatban számos jelölő és hozzá kapcsolódó, asszociált jelentés (*connotation*) létezik, a posztmodern globális társadalomban a felfokozott technikai és kulturális tevékenységek révén jellemző a jelek folyamatos létrehozása, ahogy Dan Goodley (2019, o. 145) megjegyzi, „belefulladunk a jelrendszerbe”. A fogyatékossgal, mint „a szakadatlanul alakuló hatalmi térben folyamatos változásban lévő kulturális konstrukció” (Könczei & Hernádi, 2011), jelentős fogalmi változáson és tartalmi átalakuláson ment át az emberi történelem során, mentális reprezentációinak száma jelentős (Kálmán & Könczei, 2002; Zászkaliczky, 2015).

Rosemary Garland-Thomson (2005) a következőképpen értelmezi Serge Moscovici (1963) társadalmi reprezentációra vonatkozó definícióját:

A reprezentációs struktúrák nem tükrözik a valóságot. Az, ahogyan képeken és narratívákon keresztül elképzeljük a fogyatékoságot, meghatározza az anyagi világot, az erőforrások eloszlását, az egymással való kapcsolatainkat és az önmagunkról alkotott felfogásunkat. A fogyatékoságtudomány célja sok esetben a fogyatékoság újragondolása, annak feltárása, hogy a fogyatékoság rögzített minősége hogyan találja fel újra és újra a közös világunkat. A fogyatékoságtudomány megkérdőjelezi a fogyatékoság kollektív reprezentációit, és kirekesztő és elnyomó rendszerként értelmezi, nem pedig a dolgok természetes és megfelelő rendjeként.”

Míg azonban a társadalmi reprezentáció elmélete fogalmi eszközt kínál a társadalmi rend kritikájának kidolgozására a kommunikáció, a tudás, az interperszonális viselkedés és a csoportok közötti dinamika dialektikus megközelítésén keresztül, kevés olyan tanulmány van, amely empirikusan bizonyítja ezt a potenciált, különösen a fogyatékosággal kapcsolatos kutatásokban (Howarth, 2006; Manchaiah és mtsai., 2019).

Mivel a fogyatékosággal élő emberek gyakran leértékelésnek és megbélyegzésnek vannak kitéve, elengedhetetlen az e folyamatokat fenntartó mechanizmusok feltárása és megértése (Priyanti, 2018; Stuart, 2003). Ha valakinek nincs közvetlen ismerőse vagy kapcsolata a fogyatékosággal élő személyekkel, a tömegtájékoztatásban bemutatott ábrázolásokat és történeteket elsődleges információforrásnak, sőt *tapasztalatnak* is tekintheti, mely alapján véleményt formálhat és értékítéletet mondhat (Farnall & Smith, 1999). Ezenkívül a társadalmi diskurzusokkal, például a médiában közölt hírekkel kapcsolatban általában azt feltételezik, hogy ezek a narratívák az *igazságról* szólnak (Garland-Thomson, 2009). Egy másik kirekesztő mechanizmus az, amikor a fogyatékosággal élő személyeket elhallgattatják és kihagyják a társadalmi diskurzusból (Galvin, 2003), és így a nyilvános szférából és a döntéshozatali folyamatokból (Kolotouchkina és mtsai., 2021). A fogyatékoság láthatatlansága többek közt a médiában összefügg azokkal a negatív felfogásokkal, előítéletekkel és sztereotípiákkal, amelyek akadályozzák a teljes befogadást és a kulcsfontosságú társadalmi tapasztalatokhoz való hozzáférést (World Health Organization & World Bank, 2011).

A fogyatékoság-reprezentációk és diskurzusok számos felosztása létezik már a szakirodalomban. A sztereotip ábrázolásmódok közül Bogdan és Biklen (1977) mára klasszikusnak számító tízes kategorizálása az alábbi: *szánalomra méltó; erőszak áldozata; gonosz; háttérszereplő; bámulatra méltó; nevetség tárgya; önmaga ellensége; teher a társadalomnak; aszexuális; nem képes a teljes életre*. A listát azóta többen is kiegészítették: *elszigetelten él* (Rubin & Watson, 1987); *gyerekes* (Marshall, 2012); *félelmetes, ijesztő, piszkos és ápolatlan; büntetés; beteg* (Gulya & Fehérvári, 2021).

A média által bámulatra méltónak tartott személyek sokszor túlzó bemutatás külön fogalmat is kapott: az „inspirációs pornó” (Grue, 2016) az a jelenség, amikor a fogyatékosággal élő emberek kedvezőtlen helyzetük ellenére elért eredményeit (pl. parasport) használják fel mások, általában nem-fogyatékos személyek viselkedésének, attitűdjeinek alakítására, javítására (Grue, 2015; Shakespeare, 1994). A fogyatékosággal élő emberek azonban, ahogy Cheryl Marie Wade (2009, o. 212) író, előadóművész és fogyatékosjogi aktivista egy interjúbán mondja, leginkább átlagosnak számítanak, ahogy a többségi társadalom tagjai is:

A mainstream média nagyon kevés hírt közöl rólunk és az is tele van közhelyekkel, sztereotípiákkal. Legtöbbször nem-fogyatékosok határozzák meg, hogy milyen kép kerüljön be rólunk a médiába. Az eredmény majdnem mindig leegyszerűsített kép, amely két kategóriába sorolható: az egyik a túlzó, heroikus ábrázolás, a másik meg a szomorú és sajnálatra méltó fogyatékos figura, aki nem tud semmit egyedül megcsinálni, ezért valaki a segítségére siet. Ezek végletek és előfordulnak a valóságban, de a legtöbb fogyatékos valahol az e kettő közötti széles sávban éli az életét.

A témában több hazai kutatás is készült már. Gulya Nikoletta Mária és Fehérvári Anikó (2021) a magyar közoktatásban használt irodalmi szövegeket vizsgálva megállapították, hogy a fogyatékosággal élő szereplők rendkívül alulreprezentáltak, továbbá hogy az összes ábrázolás jelentős része (83%) negatív sztereotípiákat tartalmaz, míg alacsony a pozitív (12%) és a valósághű (5%), sztereotípiáktól mentes megjelenítés aránya. Hoffmann Rita és Flamich Mária (2014) a kulturális fogyatékoságtudomány szerepére hívják fel a figyelmet, mely segít túllépni a sztereotípiákon és a fogyatékoság morális, medikális, szociális és emberjogi modelleinek azonosítása révén hozzájárul egy inkluzív társadalom létrehozásához.

A hazai reklámokat vizsgálva Nagy Zoltána Gréta és Kármán Bianka (2021) arra jutottak, hogy elenyésző arányú a fogyatékossgal élő személyek ábrázolása. Ha meg is jelennek, akkor elsősorban mozgás-, hallás-, vagy látássérült személyek szerepelnek, továbbá leginkább a szentimentális vizuális retorika érvényesül. Katona Eszter, Sik Domonkos és Németh Renáta (2021) ún. depressziós fórumok bejegyzéseinek vizsgálatakor azt találták, hogy a többség (62%) a pszichológiai diskurzushoz kapcsolódik, kisebb részük (27%) a társadalmihoz és csupán egy kis hányad (10%) tartozik a biomedikális keretkezéshez. Légmán Anna és Vályi Réka (2022) a „combinós gyilkosságként” elhíresült eset médiamegjelenéseit vizsgálva, a ’pszichiátriai betegnek diagnosztizált’ kifejezés szinonimájaként 43 különböző megnevezést találtak, valamint megállapították, hogy többféle, egymással akár ellentétes sztereotip mintázat is megjelenik: ’az embereket zaklató, hajléktalan férfi’-től kezdve az ’őrült’-ön és a ’lecsúszott értelmiségi’-n keresztül a ’beteg ember’-ig vagy az ’időzített bombá’-ig.

Hagyományosan a fogyatékossg reprezentációja a hiányosságokra összpontosított, és a negatív képek differenciálódást és elidegenedést vontak maguk után (Jodelet, 1991). Éppen ezért a fogyatékossgtudomány (*Disability Studies*)¹¹ a kezdetektől fontosnak tartotta és prioritásként kezelte a fogyatékossgot vizuálisan és fogalmilag újragondoló képeket és narratívákat. Ahogy Howarth hangsúlyozza, mindig fennáll az önrendelkezés és az ellenállás lehetősége, mivel „az újbóli bemutatás potenciális térré válik a jelentések megvitatására, tagadására és átalakítására” (2006, o. 23).

Az újabb, kritikai megközelítésű média- és fogyatékossgtudományi kutatások a fogyatékossgal élő embert már, mint aktív, ágenciával rendelkező társadalmi szereplőt kívánják bemutatni, ezért a fentiekén túl vizsgálják a fogyatékossgal élő ember identitását, közösségekben elfoglalt helyét, szocio-ökonómiai háttérét és környezetét, családi és társadalmi szerepeit, a megküzdés és reziliencia egyéni formáit, a lehetséges érvényesülést, valamint a személy saját narratíváját is, mint értelmezési-elemzési szempontot (Goodley, 2019; Taylor, 2014). A nemzetközi empirikus vizsgálatok számos aspektusból vizsgálják a fogyatékossg, vagy egyes fogyatékossgai típusok megjelenését a médiában, sőt ezek időbeli változása, fejlődése is kimutatható már (Barnes, 1992; Briant és mtsai., 2013). Az online média és különösen a közösségi média a fogyatékossgról

¹¹ Fogyatékossgtudomány: a humán és társadalomtudományokon alapuló interdiszciplináris tanulmányi terület, amely a fogyatékossgot a kultúra, a társadalom és a politika összefüggésében tekinti, nem pedig az orvostudomány vagy a pszichológia lencséjén keresztül. (Rice, 2018)

szóló diskurzusok kulcsfontosságú terévé vált, mivel a fogyatékossgal élő személyek jelentős mértékben jelen vannak itt, ahol az állampolgárság új formái jelenhetnek meg. Úgy tűnik, hogy az internet sokszor hozzáférhetőbb helyszínt biztosít a részvételhez, a kommunikációhoz, az oktatáshoz, a szórakozáshoz és a foglalkoztatáshoz, mint a „való világ”, ahol az akadályok régóta fennállnak (Seymour, 2001), bár akár veszélyeket is tartogathat (pl. cyber bullying).

2.2.3.2. A fogyatékossgal élő emberekről szóló diskurzusok

A fogyatékossgal élő emberek társadalmi szerepe az ún. társadalmi modell (social model)¹² térnyerésével egyre inkább megjelenik mind a tudományos, mind a média és közbeszéd diskurzusaiban (Grue, 2011). Az utóbbi időkben megfigyelhető, hogy megsokszorozódott azon dokumentumok száma, melyek az iskolai, társadalmi, vagy gazdasági részvétel témájával foglalkoznak, ugyanakkor ezek mennyisége és sokszínűsége miatt is egyre nehezebben átlátható a témáról írt szövegek tartalma, minősége, fogalmi és elméleti háttere (Goodley, 2019). A fogyatékossgáról szóló diskurzusok áttekintése, a diszkurzív megközelítések vizsgálata, valamint a fogyatékossgal élő emberek megjelenése adott szövegekben segítséget nyújthat abban, hogy azok a tágabb értelemben vett témák is felszínre kerüljenek, „melyekből összeállíthatók a politikák mögött megbúvó paradigmatisztratégiaiák” (Nagy és mtsai., 2008, o. 4)

Bár a fogyatékossga értelmezési keretei, vagy ún. modelljei közül fokozatosan háttérbe szorul a kizárólagos orvosi és rehabilitációs megközelítés és teret nyer a változtatás felelősségét kollektív feladattá tevő társadalmi modell, mindazonáltal kérdés, hogy ez mennyiben vezet valódi változásokhoz, a de jure kinyilvánított jogok de facto megvalósulásához és egy jobb életminőséghez. Margrit Shildrick (2009) szerint a diskurzusok tehetők felelőssé azért, hogy a formális jogegyenlőség, a társadalmi életbe való fokozódó bekapcsolódás, a számos integrációs és inklúziós kezdeményezés, valamint a közbeszédben is egyre tiszteletteljesebb beszédmód ellenére a fogyatékossgal élő emberek társadalmi kirekesztése, leértékelése és stigmatizálása folyamatosan jelen van és a felszín alatt tovább folyik. Számára a fogyatékossga

¹² A fogyatékossga társadalmi (szociális) modellje szerint a 'fogyatékossga' a fogyatékossgal élő emberek és a fizikai, attitűdbeli, kommunikációs és társadalmi akadályokkal teli környezet közötti kölcsönhatás eredménye. Ennek megváltoztatása a többségi társadalom felelőssége annak érdekében, hogy fogyatékossgal élő emberek másokkal egyenlő alapon vehessenek részt a társadalomban. (M. Oliver, 1996; Shakespeare & Watson, 2001)

teorizálása „veszélyes diskurzusnak” minősül, egyrészt mert számos talányt vet fel többek közt a testelméletekről, másrészt amiatt, hogy mindez csak a fogyatékossgal élő emberek érdeklődésére számot tartónak minősül. A fogyatékossgot tehát egyszerre övezi széles körű érdektelenség és lenézés, miközben mégis jelentős hatással bír az emberi testről, a megtestesülésről és a sérülékenységről való társadalmi gondolkodásra (De Schauwer és mtsai., 2016, 2020; Mitchell & Snyder, 2015).

Annak ellenére, hogy a fogyatékossg komplex, multidimenzionális jelenségéhez első ránézésre is alkalmasnak tűnik a CDA elméleti megközelítése, a fogyatékossg diszkurzív megközelítése meglehetősen alulkutatott (Grue, 2009). Bár a fogyatékossgal élő emberek jogai és esélyei egyéb kisebbségi társadalmi csoportokéhoz hasonlóan mind politikai, gazdasági, mind kulturális szempontból sérülnek, mind összességében, mind kifejezetten a diszkurzív megközelítést alkalmazó szakirodalomban szinte elenyésző a helyzetüket vizsgáló publikációk száma (Grue, 2011). Ezért is tűnik fontosnak, hogy minél több kutatás fedezze fel a fogyatékossg diszkurzív alapú megközelítésében rejlő lehetőségeket és használja ki a módszer adta előnyöket a fogyatékossgtudomány számára fontos kérdések megvitatására és továbbgondolására (Goodley, 2019; Nunkoosing & Haydon-Laurel, 2011).

A fogyatékossg diszkurzív megközelítése Dan Goodley (2019) szerint legegyszerűbben úgy definiálható, mint ami feltárja a károsodás (*impairment*) társadalmi-történeti eredetét. Az első CDA-megközelítést alkalmazó, átfogó tudományos mű Jan Grue (2015) *Disability and Discourse Analysis* c. könyve. Ez szisztematikus megközelítését adja a fogyatékossgügyi diskurzusok kiterjedt rendszerének és a fogyatékossgügyben alkalmazandó CDA módszertan összetettségét a fogyatékossg multidimenzionális jelenségével (Vehmas & Shakespeare, 2014) hozza összefüggésbe. Szerinte, a téma sokszínűségéből következik, hogy a feldolgozandó szövegek is sokfélék, számos ágenst és társadalmi pozíciót képviselhetnek, az interakciók jelentős időtávot képesek átívelni, a diskurzus létrehozásának sokféle szabálya szerint alakulnak, vagyis lehetnek formálisak és informálisak, számos társadalmi és intézményi konvenciónak felelnek meg és például több nyelven is létrejöhetnek.

A fogyatékossg-fogalom egyes dimenziói mentén kialakult ún. fogyatékossgai modellek jelentős szerepet töltenek be a fogyatékossgal élő emberekről szóló diskurzusok kialakulásában és használatában. „Magyarázatot adnak a (feltételezett) szükségletek alapján kialakuló oksági és felelősségi viszonyokra; irányt mutatnak a közpolitikák

kialakításához és végrehajtásához; nem értékmentesek; meghatározzák, hogy mely tudományterületek tanítanak a fogyatékossgal élő emberekről és melyek vizsgálják őket; alakítják az érintettek saját identitását; ugyanakkor előítéletet és hátrányos megkülönböztetést is okozhatnak” (Smart, 2004, o. 25–27). Általános használatuk veszélye ugyanakkor, hogy túlságosan merev keretet adnak a gondolkodásnak, és nem engedik meg a fogalmi újításokat, tartalmi változtatásokat, a diskurzusok új irányba terelését, új fogalmi és diszkurzív keretek létrehozását (Grue, 2011, 2015)

Dan Goodley (2019, o. 142) értelmezésében a diskurzus „állítások, elképzelések és gyakorlatok szabályozott rendszere, amely annak a tudásnak a sajátos formáit reprezentálja, amely tudásokkal azt a szubjektív érzékelést alakítjuk, hogy kik vagyunk mi és kik a többiek”. Kiemeli továbbá a diskurzusok azon szerepét, hogy olyan társadalmi intézményeket hoz létre, mint a munka, a család vagy az iskola. Itt kapcsolódik többek közt Foucault biohatalom elméletéhez, szerinte a pszichológia, pszichiátria, a liberális oktatás és a törvényhozó rendszer egyre gyarapodó diskurzusai a biohatalom sajátos technikáit hozzák létre. Az ún. fegyelmező apparátusok (pl. tanterv és pedagógia), valamint az emberi képességeket mérő tudományos technikák (pl. tesztek, vizsgálatok), miközben tárgyasítják az embereket és „alkalmazkodóvá és beilleszthetővé”, „felelős, törvénytisztelő, önellátó polgárokká” teszik őket, aközben a kockázati tényezőket is kiszűrik (Goodley, 2019, o. 146–147). Az egészség, a termékenység és a produktivitás szempontjából kockázatos egyének azonosítása, a kockázatelemzés és megfigyelés, valamint a szükséges beavatkozás meghatározása mind a biopolitika részévé váltak.

A fogyatékossgügyben kialakult diskurzusok csoportosítására több tipológia is létezik. Mairian Corker (2000) a két jelentős fogyatékossgai modell mentén különböztet meg ún. régi és új fogyatékossgai diskurzusokat: előbbieket egy individualista, többnyire negatív megközelítésben és leginkább az orvosi modell¹³ jegyében alakulnak; az új fogyatékossgai diskurzusok, melyeket a fogyatékossgal élő emberek mozgalmi hoztak létre egy hangsúlyosan társadalmi közegben, különbséget tesznek a testi-mentális károsodás (*impairment*) és az ebből kialakuló vagy konstruált fogyatékossg (*disability*) közt.

¹³ A fogyatékossg orvosi modellje szerint a fogyatékossgot a genetikai-biológiai sérülések vagy károsodások okozzák, e szerint ezeket meg kell változtatni és ki kell javítani, még akkor is, ha nem jelentenek fájdalmat vagy betegséget. (Olkin, 2002)

Kiss Viktor (2013) szerint a szakirodalom alapján alapvetően megkülönböztethető egy épségista (ableist) és egy az épségizmus normatív rendszerének ellenálló (non-ableist vagy resistant) beszéd mód. Épségista, vagy fogyatékosító (disabling) az a diskurzus, ami a fogyatékossgal élő emberek által tapasztalt társadalmi-politikai hátrányokat magából a fogyatékossgból eredezteti és nem veszi figyelembe többek közt a környezeti hatásokat. Ellenálló ugyanakkor az a megközelítés, ami megkérdőjelezi az épséget normának tekintő társadalmi mechanizmusok működését és legitimitását, és a fogyatékossgal élő emberek elnyomás elleni fellépésére, ágenciájára, aktív szerepvállalására helyezi a hangsúlyt (Loja és mtsai., 2013).

Egy további tipológia kiinduló pontja lehet, hogy az egyes, fogyatékossgügyben jelentős elméletalkotási és empirikus kutatást végző országok saját fogyatékossgügyi politikai és fogyatékossgtudományi hátterük, valamint a fogyatékossgal élő emberek érdekvédelmi munkája függvényében némileg eltérő diszkurzív trendeket mutatnak. Carol Thomas (2002) szerint a brit diskurzuselemzések homlokterében jellemzően a fogyatékossg társadalmi modellje és az olyan beszéd módok közötti küzdelem áll, mint a normalizációt és adaptációt szorgalmazó biomedikus-rehabilitációs, a hátrányokra fókuszáló ún. akadály-központú, vagy a test jelentőségét visszaállítani kívánó ún. testszociológiai. Ehhez képest az Egyesült Államokban a polgár- és szabadságjogi küzdelmek révén kialakult kisebbségi modell (*minority model*)¹⁴ hiteles vagy autentikus és elnyomó (*oppressive*) megközelítések közt tesz különbséget; alapvetése, hogy a fogyatékossgal élő emberek véleménye, mint elnyomott kisebbségé ritkán jelenik meg a róluk és az érdekükben kialakuló társadalmi vitákban (Shakespeare & Watson, 2001).

A hazai fogyatékossgai diskurzusokról kevés a szakirodalom, bár a nemzetközi trendek és vonulatok a magyar közbeszédben is fellelhetők, Kiss Viktor (2013) szerint a hazai fogyatékossg narratíváinak legfőbb ismérve, hogy politikamentesek, a téma nem jelenik meg a nagypolitikai (politics) küzdelmek terén. „Bár üdvözlendő tény azok [fogyatékossgai diskurzusok] pluralizálódása és innovációja, (...) folytatódik a fogyatékkal élők (sic!) depolitizálásának bevett gyakorlata, amely a Kádár rendszer gondoskodó-elrejtő gyakorlatában gyökeredzik és tovább él az elsősorban intézményi oldalról érkező szakpolitikai szereplők mentalitásában.” (Laki & Tóth, 2013, o. 11) Ezt

¹⁴ A fogyatékossg *kisebbségi modellje* vagy a *kisebbségicsoport-modell* elutasítja az épségizmust, szembe megy az amerikai társadalom individualizmusával, a fogyatékossg társadalmi-kulturális formációjának egy új, eklektikus értelmezését adja és összekapcsolja a fogyatékossgal élő embereket más kisebbségi csoport (pl. afro-amerikaiak, őshonos amerikaiak, spanyol ajkú amerikaiak) tagjaival. (Goodley, 2019)

erősíti meg Svastics Carmen és Tóth Bianka (2021) vizsgálata is, akik a magyar parlament szociális bizottsági ülésének kritikai diskurzuselemzése alapján az átmenetiség narratíváját találták jellemzőnek a magyar közpolitikai beszédben. E szerint a fogyatékkal élő politikusokkal megerősített – és ezáltal a témában autentikussá váló kormányzati oldal – és a szakmailag nagyrészt felkészületlen és a téma miatt kompenzáló stratégiát követő ellenzék elkerüli a konfrontációt és egyetért abban, hogy a meglévő gazdasági-társadalmi nehézségek a fogyatékkal élő emberek életében idővel megoldódnak.

Kiss (2013) összességében öt fogyatékosági diskurzust nevesít a magyar közbeszédben, melyek egymással párhuzamosan vannak jelen. Az *orvosi-szakmai* beszédmód a szakemberek és a laikusok közt tesz különbséget, fő témája a gyógyíthatóság, rehabilitálhatóság. A fogyatékkal élő emberek társadalmi befogadásáról, illetve beilleszkedéséről szóló ún. *integrációs* diskurzus a szociális-kulturális hátrányok megszüntetésével foglalkozik, elsősorban az oktatásban és a munkaerőpiacon. A *szociális* diskurzus a szociális-egészségügyi intézményrendszer keretein belül és mindenekelőtt annak pénzügyi lehetőségeiről szól, a fogyatékkal élő embereket passzívnak láttatja, akik szánalomra méltók és társadalmi gondoskodásra szorulnak. Az *átmenetiség* diskurzusa a fogyatékoságügy kérdését egyéb, nagyobb jelentőségű társadalmi témák és kihívások meta-diskurzusai alá sorolja (pl. demokratizálódás, EU-integráció piaccgazdaságba való átmenet, civil társadalom megerősítése), melyek megoldása vagy megvalósulása majdan a fogyatékkal élő emberek számára is előnyökkel jár. Ugyanakkor a téma így el is veszik a nagypolitika útvesztőiben, jogszabály-előkészítésekben vagy tanácsok, bizottságok működése során (Verdes, 2021). Végül a *kompenzáló* diskurzus az érintett emberek nyilvánvaló társadalmi-gazdasági hátrányából fakadóan a kollektív lelkiismeret furdalás érzéséből táplálkozik és a „személyes tragédia” feldolgozásának eredményét, mint jelentős sikert értékeli (Humphrey, 2000).

2.2.3.3. Fogyatékoság és nyelv

Paul K. Longmore (1985, o. 419) szerint a fogyatékoság nyelvezete (*language of disability*) azt jelenti, hogy „a fogyatékosággal élő embereket általában kizárólagosan a fogyatékoságuk által értelmezik, hogy belekényszerülnek a »rokkant szerepbe«, amiben elsősorban orvosi kezelések alanyainak tekintik őket, és hogy ez a szerep olyan jellemvonásokat aggat rájuk, mint a tehetetlenség, a kiszolgáltatottság, az abnormális megjelenés és viselkedés, a személyiség minden szempontból és mindenre kiterjedő

alkalmatlansága, és végső soron egy félig állati lét.” A fogyatékoság és nyelv kapcsolata ugyanakkor számos megközelítésből tematizálható: az elnevezés (*naming*) fontosságától kezdve a szavak hatalmán és a címkézésen (*labelling*) át az épségista vagy politikailag korrekt szóhasználatig, de a témába vághat a logopédia nyelv-felfogása, a beszéd és nyelvi zavarok, a jelnyelv és a bilingvális oktatás kapcsolata, az augmentatív és alternatív kommunikáció (AAK), de akár az egyes fogyatékosági fogalmak (pl. hendikep, hülye, nyúlszáj, süketnéma) történeti megközelítése, kialakulásuk és használatuk vizsgálata. Az egyes fogyatékoság-felfogások és értelmezések köré egész narratívák épültek ki az évszázadok során tipikus szóhasználattal és jelentéstartalmakkal, melyek például az ún. fogyatékosági modellek alapját is képezik. A témáról könyvtárnyi irodalom szól, jelen disszertáció néhány vonatkozó témát érint csak.

A fogalmak fontosak a gondolkodásban, a kommunikációban, a tanulásban, valamint az elméletépítésben és a társadalmi gyakorlatok végzésében, mivel kapcsolatot teremtenek a gondolkodás és a viselkedés között (Ladányi & Hrenek, 2019). A fogalmak mögötti jelentések, hiedelmek, mítoszok és ideológiák határozzák meg hogyan viselkedünk vagy cselekszünk egy adott jelenséggel szemben. A fogalmakat sokszor adottnak vesszük és ha egy olyan jelenséget, mint például az 'ADHD', vagy az 'autizmus' meg tudunk nevezni, ezáltal úgy tűnhet, mintha egy megkérdőjelezhetetlen állapotról beszélénk, amit pontosan körülír a fogalom (Farrell, 2014). Az „ártatlannak tűnő” fogalmak mögött azonban harcok dűlhatnak, ahogy Pálvölgyi Kata (2006, o. 19) írja,

A megnevezésért vívott harc valójában a jelölők harca: jelen van valamely társadalmilag fontos esemény, személy, dolog, amelyet a beszélők fontosnak tartanak névvel illetni, ugyanakkor több jelölő verseng, hogy megnevezhesse azt. A jelölő, a név azonban soha nem semleges, mindig magán hordozza a beszélő nézőpontját, látásmódját és ítéletét a jelöltről. Éppen ezért nem közömbös, hogy ki az, aki a társadalomban legitim módon megnevezheti az adott reáliát, s ezáltal érvényesítheti saját szemléletét a dologgal kapcsolatban.

Az 1960-as években kidolgozott címkézéselmélet (*labelling theory*), ami szorosan kapcsolódik a konstrukcionizmushoz és a szimbolikus interakcionizmus elméletéhez, azt állítja, hogy az önzonosságot és az egyének viselkedését meghatározhatják vagy befolyásolhatják a leírásukra vagy osztályozásukra használt kifejezések (Farrell, 2014). Ez kapcsolódik fogyatékosági sztereotípiák (Nario-Redmond, 2010) és stigma elméletekhez (Abrams, 2014) és a pedagógiában is használt önbeteljesítő jóslat

jelenségéhez. A címkézési elmélet szerint a deviancia (pl. bűnözés) nem a cselekedet velejárója, hanem a társadalmi többség által egy társadalmi kisebbség szokásos kulturális normáktól eltérő jellegzetességére vagy viselkedésére vonatkozó meghatározás. A negatív címke ugyanakkor megbélyegzőként hat, mely elutasítás, kirekesztés alapjául is szolgálhat és egyértelmű hatalmat ad a fogalomalkotók kezébe, akik ...

... azért küzdenek, hogy ők határozzassák meg az egyes fogalmak általánosan elfogadott jelentését, ezzel lefoglalják az adott fogalmat saját maguk vagy csoportjuk számára. Nem egyszerűen arról van szó, hogy a beszélők a szavakat akarják birtokolni, ugyanis a szavak birtoklásával, a fogalmak értelmezésének uralásával saját világképüket, társadalomértelmezésüket juttatják érvényre, illetve a szavak mozgósító ereje által cselekvési módokat határozhatnak meg. (Pálvölgyi, 2006, o. 19)

A fogyatékosági címkék Biklen és munkatársai (1997, o. 3) szerint gyakran utalnak „a függőség, a szánalom, a büntudat, a gyerekesség, az inkompetencia, a szokatlan személyiség, a szexnélküliség és a szexuális deviancia képeire”. A fogyatékosággal élő emberek identitásukra mért támadásként élük meg a címkézés és a „hegemón nyelvhasználat” többségi társadalmi gyakorlatát, mely károsan hat az identitásukra (Peters, 1999, o. 103). Az olyan címkék és megnevezések, mint „képezhetelen”, „deviáns”, vagy „munkavégzésre alkalmatlan” internalizációja, énképbe való beépítése káros hatásokkal bír különösen a fiatalok számára. Susan Peters (1999, o. 103) szerint „Egy téves tudat alakul ki bennük ahogy magukévá teszik az elnyomók nyelv által róluk közvetített képét. Ez a kulturális invázió vezet oda sok fogyatékosággal élő ember esetén, hogy csendben és passzívan elfogadják a »jólétüket« szolgáló kormányzati rendszer status quo-ját és adaptálódnak hozzá, ahelyett, hogy egy integrált és pozitív identitást alakítanának ki a saját megélt tapasztalataik alapján.”

A fogyatékosági fogalmak, elnevezések és kategóriák konstrukcionista hátterét mutatja a fogalmak történeti változásai és kulturális sokszínűsége is. A társadalmi mozgalmak és kampányok jelentős szerepet játszottak abban, hogy bizonyos elnevezések kikerültek a közbeszédből, míg mások bekerültek. Az elkerülendő és választandó szavak listáiból számos készült már (Clark & Marsh, 2002; Titchkosky, 2001), olyan további szószedetek mellett, melyek többek közt segítenek tisztázni egyes fogalmak értelmét, tudományos vagy történeti hátterét (Fargó, 2008). Bár a Tove Skutnabb-Kangas által 1988-ban megalkotott *lingvicizmus* (nyelvi diszkrimináció) fogalom első sorban a kisebbségek saját

anyanyelvükhöz való elidegeníthetetlen jogát jelenti, a kapcsolat a nyelvi emberi jogok és a polgári vagy politikai emberi jogok között nyilvánvaló. A társadalmi többség által meghatározott nyelv legitimálja, és egyben újratermeli a hatalom, az anyagi és egyéb források egyenlőtlen elosztását - szélsőséges esetben a lingvicizmus akár egy nyelv kiirtásának veszélyéhez, nyelvi genocídiumhoz is vezethet, mint például hazánkban a romani és beás nyelvek esetében (Sándor, 2016). Ennek ellenpéldája ugyanakkor a jelnyelvi törvény¹⁵ ami nyelvi kisebbségnek ismeri el a hallássérült emberek közösségét. A fogyatékossgal élő emberekre vonatkozó többségi társadalmi szóhasználat tehát a hatalom nyelvi eszközeként működik, hasonlóan a nők, vagy az afro-amerikaiak meghatározásaihoz (Oliver, 1994; Zola, 1993). James és Lesley Milroy (1985) brit nyelvészek szerint amikor a faj, a bőrszín, a vallás vagy a nem alapján történő hátrányos megkülönböztetés nyilvánosan nem fogadható el, a nyílt társadalmi diszkrimináció utolsó bástyájává az emberek nyelvhasználatára alapján történő diszkrimináció válik.

A 20. század közepére ismert és széles körben elfogadott nyelvi relativizmus szemlélete a Sapir–Whorf hipotézis alapján abból indult ki, hogy a nyelv alapvetően befolyásolja vagy befolyásolhatja a nyelvhasználók gondolkodását. Bár ezt a kapcsolatot mára kevésbé meghatározónak tartják, a nyelvhasználat befolyásolásának a gondolata, az akár a tudatalatti sztereotípiáktól mentes, semleges nyelvi kifejezőmód, mint célkitűzés innen származik. Ennek a felismerésnek volt köszönhető a politikai korrektség, a PC, vagy magyarul pízsi mozgalom 1960-as évekre visszavezethető megjelenése, ami a hatalommal szembeni, ellen-hatalmi nyelvhasználatként új fogalmak tömegét generálta (Halmari, 2011). A fogyatékossg elnevezések közül például a 'fizikai kihívásokkal küzdő' (*physically challenged*) vagy a 'másképpességű' (*differently abled*) személyt javasolták bevezetni, de felmerült alternatívaként a 'különleges' (*exceptional*), vagy a 'fogyatékos képességű' (*handi-capable*) kifejezés is (Svastics, 2010).

A politikai korrektség nyelvészeti alkalmazása összefüggésbe hozható az eufemizmusmal, amely adott kifejezéseket bántónak és sértőnek vélt jelentése, vagy akár tabu volta miatt igyekszik más, kevésbé direkt, durva vagy nyers kifejezésekkel helyettesíteni; ezen túlmenően az eufemizmus lehet a nagyotmondás, a szolidaritás, vagy a szórakozás-szórakoztatás eszköze is (Burridge, 2012). Egy további nyelvi változat az ún. diszfémizmus, ami akár az eufemizmus ellentétének is minősülhet, mivel ezen szavak megvetőbbek vagy agresszívebbek, mint szinonimáik és gyakran használják a harag

¹⁵ 2009. évi CXXV. Törvény a magyar jelnyelvről és a magyar jelnyelv használatáról

jeleként, vagy becsmérő, bántó szándékkal. Morton Ann Gernsbacher (2016) diszfémikus metaforának tartja a 'süket' (*deaf*) kifejezést, abban az értelemben, hogy valaki nem akar valamit meghallani, vagy a 'béna' (*lame*) szót, mint ami nem jól sikerült, nem elég jó vagy hibás.

A nyelv dinamikusságából és árnyaltságából, valamint gyors ütemben való változásából fakadóan ráadásul folyamatosan szükség van az egyes elavult vagy pejoratív kifejezések cseréjére – ezen jelenséget a szakirodalom az eufemizmus taposómalmaként (*euphemism treadmill*) ismeri (Pinker, 2003). A történeti megközelítésekből ismert, korábban az orvostudomány szakmai kifejezéseinek számító elnevezések, mint az 'imbecilis', a 'retardált' vagy az 'idióta' időközben egy társadalmi közegbe kerülve pejoratívvá váltak, vagyis sértő és bántó jelentésük miatt használatuk nem ajánlott (Kovács, 2021). A korábban neutrális fogalmak elavulása, pejoratívvá válása, negatív tartalommal való telítődése azt mutatja, hogy a fogyatékoság negatív ontológiájából fakadó elítélése, társadalmi elutasíthatósága egy folyamatosan zajló társadalmi gyakorlat, mely a nyelvben manifesztálódik (Margolis & Shapiro, 1987; Shapiro és mtsai., 1989).

A nyelv megváltoztatására tett kísérletek célja az volt, hogy a különböző társadalmi kisebbségek származással, fajjal, vallással, nemmel, nemi orientáltsággal és fogyatékoságokkal kapcsolatos megnevezéseit semlegessé tegyék, és ezen új kifejezések használata révén csökkenjen a sztereotípiákon alapuló megkülönböztetés (Nario-Redmond, 2010). Bár a szándék alapvetően jó akart lenni, de a javasolt szóhasználat mégsem talált elfogadásra az érintettek körében, akik ezeket inkább „leereszkedőnek” minősítették, mintha nem tudnának őszintén megbirkózni a saját állapotukkal (Gernsbacher és mtsai., 2016). Azonban a nyelvi kezdeményezések mégis sikerrel hívták fel a figyelmet arra, hogy a nyelv és a szóhasználat igenis számít (*language matters*), továbbá szükség van az érintett közösségek megkérdezésére, bevonására egy általuk is elfogadott és preferált szóhasználat kialakítása érdekében (Arciuli & Shakespeare, 2023).

A fogyatékos személy kifejezés fogalmának alakulása jól szemlélteti a szóhasználat történeti, kulturális-regionális és teoretikus hátterének változását és alakulását. Az Egyesült Államokban jellemzővé vált 'fogyatékosággal élő ember' (*person with disability*) elnevezés a *People-first*, mozgalomból eredeztethető, ami a fogyatékosággal élő emberek tudatos és tudatalatti dehumanizálása ellen tiltakozik és az emberre és nem a fogyatékoságra kívánja helyezni a hangsúlyt (Snow, 2001). Egy másik trend alapján az Egyesült Királyságban a fogyatékoság társadalmi modellje révén elterjedt

'fogyatékos ember' (*disabled person*) a jellemző, ami a társadalom fogyatékosító hatásaira kívánja felhívni a figyelmet (Ellis és mtsai., 2018). Az egyes fogyatékosági kategóriák mentén tovább árnyalódik a kép, a *Person-first* és az ún. *identity-first* nyelvhasználat elterjedése úgy tűnik a fogyatékoság személyiség és identitásra gyakorolt hatásaival is összefügg, mennyiben alakítja, befolyásolja a fogyatékoság a személy énképét, és mennyire választható el a személyiségtől és lokalizálható csak a testben (Andrews és mtsai., 2022).

A fogyatékoság elnevezése máig tartó vita tárgya a fogyatékoságtudományban és a fogyatékosággal élő emberek mozgalmában. A *Person-first* nyelvezet erőteljes üzenettel bír, és felhívja a figyelmet a személy és a fogyatékoság kapcsolatának definíciós nehézségeire, a fogyatékos-identitások sokszínű megélésének módzataira. Használatát problémássá teszi ugyanakkor, hogy a fogyatékoságot az egyes emberben lokalizálja, a fogyatékoság az illető problémája. A *Person-first* nyelvezet jelentősége Tanja Titchkosky (2001, o. 133) szerint abban áll, hogy bár képes meghaladni a megtestesült különbséget (*embodied difference*) „nem ismeri el azonban azt, hogy ennek társadalmi következménye a személynek a fogyatékoság politikai értelmezésétől való elidegenedése lesz.” Amennyiben a *Person-first* nyelvezetet tartanánk az egyetlen lehetséges kifejezési és megszólítási módnak, az elvonná a figyelmet az egyenlő hozzáférés és a teljes körű részvétel társadalmi és környezeti akadályaival kapcsolatos kérdésektől (Aubrecht, 2012).

A fogyatékosággal kapcsolatos hazai szóhasználat, bár igyekszik követni a nemzetközi trendeket, a nyelv sajátosságait is figyelembe kell, hogy vegye. Ahogy Könczei György (2009a, o. 5) megjegyzi, a fogyatékoság és a rehabilitáció hazai irodalma „állandó és kilátástalannak tűnő harcot folytat a nyelvvel. Nemcsak a külföldi eredetű szakkifejezések több jelentésárnyalata, nehezen fordíthatósága jelent problémát, hanem az is, hogy szinte az összes szóba jövő magyar megfelelő rendelkezik valamilyen szerencsétlen mellékjelentéssel.” A 'fogyatékkal élő' kifejezés – bár eredetileg szakmai, gyógypedagógiai fogalomként terjedt el – különösen zavaró a nyelvészek szerint (Ilosvai, 2005). Olyan szó, hogy 'fogyatékos' ebben a kontextusban nyelvtanilag nem létezik – a Révai Nagy Lexikonban nem található a szó, a *Magyar értelmező kéziszótár*¹⁶ pedig mint régies értelemben vett 'fogyást' és mint 'katonai létszám, állomány csökkenését' ismeri. További nehézsége a szószerkezetnek, hogy merev, nehezen illeszthető be mondatba, és

¹⁶ www.arcanum.com

nem is kapcsolható minden fogyatékoságtípushoz. Van olyan például, hogy 'látásfogyatékoság', de 'látásfogyatékos' már nem. Bár végül nagyrészt a CRPD¹⁷ szóhasználatára révén a 'fogyatékosággal élő ember' vált a hazai szóhasználat etalonjává, a terminológia és az „új nyelvi divat” kifigurázására még cikk is született a kis termettel élő Piroskáról, az öregséggel élő nagymamáról és az ordassággal élő farkasról (Ilosvai, 2005).

A témában mindeddig egyetlen hazai országos reprezentatív felmérés meglehetősen régen, a De JuRe Alapítvány kezdeményezésével készült (1998). Az adatok azt mutatták, hogy minél fiatalabb, iskolázottabb valaki, és minél nagyobb településen él, annál kevésbé fogadja el az olyan, esetenként még mindig előforduló nyelvi variánsokat, mint a 'világtalan', 'süketnéma', 'visszamaradott', 'mongolidióta' stb. Úgy tűnik, hogy az mindenki számára egyértelműen pozitív változás, hogy olyan régen használatos szavak, mint a 'hígyagú', 'idióta', 'béna', 'nyomorék', 'imbecilis', 'gyengeelméjű' eltűntek a közbeszédből. További általános nyelvi sztenderddé vált, hogy a meghatározásból a személy (ember, férfi, nő, fiú, lány, diák, sportoló stb.), mint lényeges fogalom nem maradhat el, tehát jelzős szerkezetben 'mozgássérült gyermek'-ről, 'beszédfogyatékos vagy beszédhibás tanuló'-ról, vagy 'süket sportoló'-ról beszélhetünk.

A szakirodalom szerint a fogalmi megközelítés mellett fontos, hogy a nyelvi dekonstrukció kiterjedjen a nyelvtanra is, a mondat szerkezetek alakítására, az aktív vagy passzív szerkezetek használatára. Irving Kenneth Zola (1993, o. 170) szerint

A testünkhöz és a fogyatékoságunkhoz fűződő viszonyunk kontextusba helyezésének egyik módja, hogy nem a terminológiát, hanem a nyelvtant változtatjuk meg. A főnevek és melléknevek folyamatos használatával csak fenntartjuk azt, hogy a személy és a fogyatékoság közé egyenlőségjel kerüljön. Függetlenül attól, hogy milyen főnevet használunk, az csak az egyik kategorikus definíciót fogja lecserélni a másikkal. A melléknév színezi és ebből kifolyólag konnotációval látja el az általa jellemzett főnév alapvető minőségét.

Ebből kifolyólag javasolják a fogyatékoságügyi szervezetek a jelzős szerkezetek helyett a birtokos névmás használatát: valaki tehát nem „valamilyen” (*being*), hanem „valamivel együtt él/valamit birtokol” (*having*). A passzív nyelvtani szerkezetek helyett javasolt az

¹⁷ CRPD: Convention on the Rights of Persons with Disabilities - 2007. évi XCII. Törvény a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről.

aktív szerkezet használata, hiszen a 'kerekeszék használó személy' (*wheelchair user*) egyértelműen nagyon kontrollt és ágenciát mutat, mint a 'kerekeszékhez kötött személy' (*person confined to a wheelchair*) (Brzuzy, 1997).

Mindent összevetve a fogyatékos emberekkel kapcsolatos helyes nyelvhasználat kérdésében nyilvánvalóan nagyon nehéz bármilyen egyértelmű szabályt vagy sorvezetőt megfogalmazni (Arciuli & Shakespeare, 2023). Nem is alakult ki teljes konszenzus sem az érintettek között, sem szakmai körökben. Számos elképzelés, iránymutatás és szószedet él egymás mellett, melyek az adott csoport elképzeléseit, nyelvi érzékelését tükrözi, térben és időben adott módon (Huntington, 2018; Kenny és mtsai., 2016). Míg nem várható el minden állampolgár részéről a legutolsó nyelvi trendek követése, azonban a tiszteletteljes beszédmód alapjai igenis kötelezőnek tekinthetők egy részvételi demokráciában. A nyelvi figyelmesség kérdésköre ráadásul minden társadalmi kisebbség esetén felmerül, a nők esetében csakúgy, mint az idősek vagy az eltérő vallású emberekről való beszédmódoknál. Mike Oliver (1994, o. 5) a kíváncsi nyelvi viselkedésmódot az alábbiakban foglalja össze:

Egyéni szinten az egyének által preferált terminológia használata méltóság és tisztelet kérdése, ami nekem semmibe sem kerül, és nem irányítja az elmémet. Politikai szinten azt feltételezem, hogy ha valakit „retardálnak” vagy „szizofrének” nevezünk, az megkönnyíti számunkra, mint társadalom számára, hogy bezárjuk, érzéketlenségig gyógyszerizzük, elektrosokkoljuk vagy akár megöljük őket. Nem olyan könnyű ezeket a dolgokat megtenni a „mentális egészségügyi rendszer túlélője”-vel vagy egy „tanulási nehézségekkel küzdő személlyel”.

2.2.3.4. A fogyatékosággal élő emberek diskurzusai

Gayatri Spivak a *Beszélhet-e a szubaltern?* (1988) c. esszéje, a hátrányos helyzetű emberek hangjára, leginkább annak hiányára fókuszál. Bár meglátásai egy posztkoloniális társadalomra vonatkoznak és a nyugati kultúrák hegemon erejét mutatják a fejlődő világ kultúráival szemben, a hátrányos helyzetű, ún. „szubaltern” osztály hangtalanságának maradandósága számos szempontból értelmezhető a fogyatékosággal élő emberek vonatkozásában. Kérdés, hogy például az elnyomás által okozott pusztítás milyen maradandó károkat okoz és mennyi időre és milyen egyéb segítségre van szükség ahhoz, hogy a „hangtalanok” visszanyerjék a hangjukat, és egy új, befogadóbb, közös

társadalmi narratíva jöhesse létre. A nyugati filozófia által elkövetett ún. „episztemikus erőszak”, vagyis a nyugati és/vagy európai tudományos elemzési keretek általános alkalmazása a tudományos diskurzuson keresztül is megfigyelhető, mind a kelet európai országokban (Mladenov, 2017), mind a Globális Délen (Ghai, 2018).

A nyelv feletti ellenőrzés megszerzése elengedhetetlen ahhoz hogy az érintettek ellenálljanak a fogyatékosság bizonyos jelentéstartalmakkal való leírásának, megkérdőjelezzék a társadalmat uraló káros perspektívákat, és ami talán még fontosabb, új jelentéseket igényeljenek (Gillovic és mtsai., 2018). Ennek szerves része kell, hogy legyen a fogyatékossággal kapcsolatos alapvető szavak és kifejezések dekonstrukciója (Danforth & Rhodes, 1997). A 'fogyatékosság', a 'speciális szükségletek', a 'normalizáció', az 'inklúzió' és egyéb hasonló fogalmak újragondolása azért is szükséges, mert olyan elméleti háttérből származnak, mely politikák „korábbi gondolkodásmódok öröksége” (Culham & Nind, 2003, o. 66). A fogalmak korábbi jelentések és konnotációk alóli felszabadítása révén olyan fogalmi terek nyílhatnak meg, melyben új terminusok és jelentések verhetnek gyökeret, továbbá ezek fejlődését és megvalósát így nem gátolják korábbi félreértések és félremagyarázások. Ez sok esetben előfordult, ahogy a 'normalizáció' dekonstrukciója kapcsán Andrew Culham és Melanie Nind (2003, o. 75) is felvetik: „ha visszatekintünk, láthatóvá válik, hogy hogyan torzultak el a dolgok, és hogy a [fogalom] nevében végzett tevékenységek egy része nem felelt meg az általa képviselt filozófia által fontosnak tartott korai konceptualizációknak”.

A fogyatékosságtudományban a diszkurzív gondolkodás egyik alapidokumentuma Mike Oliver (1994) *Politics and Language: Understanding the Disability Discourse* c. munkája. Ebben leszögezi, hogy a közhiedelemmel ellentétben a nyelv a kommunikáción túl a politikáról, a dominanciáról és a kontrollról is szól. A posztmodern társadalomelméletben használt diskurzusok sajátossága, hogy „esetlegeselek, felbukkannak, megváltoznak és eltűnnek. Ez a megközelítés a jelentésadást vagy elnevezést puszta reprezentáció helyett cselekvésként értelmezi, és arra utal, hogy a társadalmi jelentések nem alkotnak egységes szimbólumrendszert. Végso soron lehetőséget teremt arra, hogy a társadalomban jelen levő hatalom és egyenlőtlenség a nyelvhasználatban is megjelenjen” (Oliver, 1994, o. 5–6).

A személyes és társas kapcsolatok mikroszintjén túl, ahol az egyes közbeszédbeli divatokon felülemelkedve általánosan elfogadott a tiszteletteljes beszédmód használata, a diskurzusok tanulmányozása segítséget jelenthet olyan szituatív egyenlőtlenségek

tanulmányozásában, mint az orvos-beteg, tanár-diák, szociális munkás-kliens, vagy a szolgáltató-felhasználó viszonya (Foucault, 1998; Oliver, 1994). A nyelv ún. makropolitikájának vizsgálata révén lehetőség nyílik a kulturális dominancia olyan formáinak megismerésére, mint a nyelvi relativizmus, a lingvicizmus, a kisebbségi nyelvi formák, vagy az anti-szexista, vagy anti-rasszista nyelvhasználat kulturális ellenállásként való felfogása (Nguyen & Hajek, 2022; Oliver, 1989).

Bár a fogyatékoság, egyéb emberi sokszínűséghez (ld. faj, etnikum, nem) képest csak későn kapott tudományos figyelmet és lett kritikai vizsgálat tárgya, mindazonáltal Thomas G. Couser (2006, o. 399) szerint „hiper-reprezentáltak” számít a többségi kultúrában.

A fogyatékoság évezredek óta rendkívül értékes kulturális árucikk. A fogyatékoság kulturális reprezentációja a fogyatékos emberek kárára működött, részben azért, mert ritkán irányították a róluk alkotott képet saját maguk. Az elmúlt évtizedekben azonban ez a helyzet kezdett megváltozni, különösen az életrajz írásban, az önéletrajzban: a huszadik század végi életrajzokban a fogyatékos emberek példátlan módon és rendkívüli mértékben kezdeményezték saját narratíváik irányítását.

Az ún. fogyatékoság-memoárok (Hoffmann & Flamich, 2014) a fogyatékoság számos, egymástól eltérő reprezentációját adják, sőt, olyan állapotokról is készültek már önéletrajzi beszámolók, amelyek első pillantásra teljesen kizárnák az első szám első személyű nézőpontot – ilyen az autizmus, a locked-in szindróma vagy a korai Alzheimer-kór. A fogyatékoság egyik társadalmi terhe, hogy az érintett személyek folyamatosan ki vannak téve egyfajta ellenőrzésnek, kihallgatásnak, és a magánéletük gyakori megsértésének. Elvárják tőlük, hogy magyarázatot adjanak állapotukra, gyakran teljesen idegenek kérdéseire válaszoljanak, a memoárokkal szemben pedig az is elvárás, hogy enyhítsék az olvasók kényelmetlenség-érzését, és megfeleljenek egy kulturális forgatókönyvnek (Couser, 2009). És bár van vita a szakirodalomban arról, hogy csak az érintettek adhatnak-e reális képet saját magukról (Farrell, 2014), Couser (2006, o. 401) szerint „Mivel a fogyatékosággal élők élet-narratívái szembeszállhatnak a fogyatékoság túlságosan is gyakran moralizáló, tárgyiasító, patologizáló és marginalizáló reprezentációival a kortárs kultúrában, fontos, ha nem is egyedülálló belépőt jelenthetnek az emberi sokféleség egyik alapvető aspektusának vizsgálata során.”

A nyelvvel és a névadással kapcsolatos hatalmat egyre fontosabbnak találják a fogyatékossgal élő emberek közösségei is (Kamenetsky & Sadowski, 2020). Ráadásul mind a mozgalmak, mind például a művészetek terén megjelent az olyan pejoratívnak gondolt szavak visszaszerzése vagy visszaigénylése, mint a 'kripli' (*cripple*, *crip*), vagy a 'bicebóca' (*gimp*). Cheryl Marie Wade (2009, o. 216) írásaiban és verseiben akár a fogyatékossgal élő embereket is zavarba hozza szóhasználatával, a valóság sokszor nyers és kendőzetlen tálalásával:

... érdekes módon az általam használt nyelvvel sok fogyatékossgal élőknek is baja van. Kényelmetlenül érzik magukat tőle. ... Szerintem az a lényeg, hogy ne mondjuk, hogy nem vagyunk kriplik. Csak változtassuk meg a kripli jelentését. Az az igazi feladatuk a fogyatékossgaji mozgalomnak és a fogyatékos művészeknek, hogy mélyreható változásokat hozzanak a nyelvhasználat konnotációjában, azaz definiáljanak bennünket, új jelentéseket teremtsenek válaszként arra a kérdésre, hogy kik vagyunk mi.

A fogyatékossgal élő emberek szóhoz jutása, saját diskurzusaik létrehozása és fenntartása csak akkor tud megvalósulni, ha egyrészt megteremtődik hozzá a nyelv, mint semleges, vagy legalábbis nem elnyomó és sértő médium, valamint azok a felületek és alkalmak, amikor találkozásokra, párbeszédre kerülhet sor. Az ilyen online és offline terek és a társadalmi élet minden színterén való megjelenés és részvétel elengedhetetlenek ahhoz, hogy megvalósuljon az önkifejezés, a részvétel és a kapcsolódás, a közös humánium felfedezése és megélése. Ez vezethet el ahhoz, hogy a fogyatékossgal élő emberekről szóló diskurzusok és a fogyatékossgal élő emberek saját diskurzusai ne merőben más képet mutassanak, és a lehető leginkább összhangba kerüljenek (Shakespeare és mtsai., 2010).

2.2.4. Összegzés

A fogyatékossgal ontológiailag negatív felfogása miatt (Hughes, 2007) a fogyatékossgáról alkotott mentális képeink alapos átgondolásra szorulnak. Bár a fogyatékossgáról való hiedelmek, mítoszok vagy tévhitek sokszor nem tudatosak, mégis alapvetően meghatározzák a fogyatékossgal élő emberek lehetséges életterét és járulnak hozzá politikai, gazdasági, kulturális stb. elnyomásukhoz és kirekesztésükhöz. Az épséget normának tekintő társadalmi berendezkedés épségista mechanizmusai a fennálló rendet

természetesnek, logikusnak és méltányosnak tüntetik fel, mely ellen csak összehangolt és tudatos fellépés vezethet eredményre.

A kritikai pedagógia eszköztára egy olyan erőforrás ebben, mely az oktatás, felvilágosítás és emancipáció révén segíthet a kirekesztő társadalmi folyamatok felismerésében. A kritikai tudat fejlesztése, a fogyatékos/ép binaritások feloldása, az érintettek hangjának megszólaltatása és bevonásuk a döntéshozatalba, vagy a szövetségessé válás számtalan eszköze segíthet a hatalmi hierarchiák feltárásában, a mögöttes érdekviszonyok megértésében, és a helyzet megváltoztatásában.

A fogyatékoságtudomány diszkurzív megközelítése is számos gondolatmenetet képes elindítani, illetve összekapcsolni, melyek újabb impulzusokat adhatnak a tudományterület művelői számára. A nyelv és a diskurzus nyilvánvalóan túlmutat azon a szerepen, hogy tapasztalatokat adjon vissza, hogy eligazítson fogyatékosági kategóriák, címkék és terminológiák közt, vagy akár, hogy csupán megkérdőjelezzék és lebontsák az elméleti és gyakorlati kereteket. Mind a tudomány, mind a politikai aktivizmus számára is használható kategóriák, mely többek közt segítséget nyújthat abban, hogy „egy jobb világot foglazzunk meg ... és a jobb közpolitikák és megváltozott gyakorlatok révén javítsunk mindnyájunk életminőségén” (M. Oliver, 1994, o. 12).

A fogyatékoság megélt tapasztalatainak megismerése és a fogyatékosággal élő emberekkel folytatott párbeszéd olyan új fogalmi és tartalmi keretet adhat többek közt a munkaerőpiaci részvétel terén is, mely megváltoztathat alapvetőnek hitt fogalmi konstrukciókat. Ezek felkarolása és a fogyatékoságról szóló akadémiai diskurzusba való átültetése, hiteles és releváns tudásként való elismerése gyökeres változást hozhat a tudományról és a tudásról való gondolkodásunkban.

2.3. Foglalkoztatás, munka és humán erőforrás menedzsment

2.3.1. A fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásáról szóló diskurzusok

A fogyatékosággal élő emberek munkaerőpiaci helyzete számos szempontból vizsgálható, a munkaerőpiaci részvétel (*participation*) és ennek számos aspektusa, mint kiemelt terület a fogyatékosággal élő, megváltozott munkaképességű emberek életében, a nemzetközi szakirodalom alapján is ismert rendezőelv. Az utóbbi időkben megsokszorozódott a témával foglalkozó dokumentumok (programok, jelentések, publikációk, tanulmányok, kutatási beszámolók stb.) száma, (Jammaers és mtsai., 2021),

bár a munkaerőpiac, a foglalkoztatás, a humán erőforrás menedzsment tekintetében a fogyatékoság még mindig alapvetően egy elhanyagolt területnek számít (Marín-Palacios és mtsai., 2021). Az átláthatóságot és a kiterjedtebb nézőpont bevonását nagyban segítik a meta-elemzések és szakirodalmi szemlék, hiszen az egyes kutatások sok esetben partikuláris nézőponttal bírnak és mindössze egy fogyatékosági típusra, egy gazdasági szektorra, vagy egy munkareőpiaci-foglalkoztatási szempontra fókuszálnak (Hästbacka és mtsai., 2016). Egy további szempont a kutatások módszertana, az elemzők szerint ezek szigorúan kvantitatív vagy kvalitatív jellegűek, kevés a témában a komplex, kevert módszertannal dolgozó vizsgálat (Gulliver és mtsai., 2010).

A statisztikák és kutatások kiindulópontja a fogyatékossgal élő népesség és a nem-fogyatékos népesség statisztikai mutatóinak összehasonlítása, az eltérések okainak és ezek összefüggéseinek számszerű kimutatása (KSH, 2018). Ezzel kapcsolatban megállapítható, hogy a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rátája (nemzetközi: kb. 40% (2022); magyar: kb. 25% (2017)) jelentősen elmarad a népesség átlagától és a szegénység egyik fő okának számít (Csillag és mtsai., 2018; OECD, 2022). A munkaviszonynak kiemelt szerepe van a különböző szociálpolitikai ellátásokhoz való jogosultságok biztosításában, melyek újabb egyenlőtlenségekhez vezethetnek. Az OECD *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices* 2022 c. jelentés adatai alapján a munkahellyel nem rendelkező fogyatékossgal élő személyek 70%-a kap valamilyen állami ellátást, de közülük csak 30% kap fogyatékossgal összefüggő juttatást, a többi 40% a nyugdíj, a munkanélküli segély és a szociális támogatások egyfajta kombinációjára jogosult.

Egy további elemzési szempont lehet a gazdasági-munkaerőpiaci trendek vizsgálata. Itt az állapítható meg, hogy bár az elmúlt évtizedben javultak némileg a foglalkoztatási adatok, a fogyatékossgal élő emberek 2,3-szor nagyobb valószínűséggel voltak munkanélküliek 2019-ben, mint a fogyatékossgal nem rendelkezők (OECD, 2022). Az elemzések szerint mindazonáltal a fennálló különbségek az oktatás és a készségek terén továbbra is fennálló szakadék miatt nem javulnak jelentősen: a (veleszületett) fogyatékossgal élő emberek közel 50%-a alacsony írás-olvasási készségekkel és 55%-uk alacsony számolási készséggel rendelkezik (teljes népesség kb. 20%, illetve 25%).

A meglévő foglalkoztatás- és szociálpolitikai beavatkozások alapján az látszik, hogy a foglalkoztatási programok korlátozott hatásúak, mivel alacsony a finanszírozásuk és

csupán későn, a foglalkoztatási nehézség észlelésekor kerül rájuk sor (OECD, 2022). Ez látszik a hazai foglalkozási rehabilitáció 2008-ban bevezetett új rendszerén is, ami miközben gazdaságossági szempontból szűkíti az ellátásokat, aközben a személyes és társadalmi körülmények figyelembevétele mellett a meglévő képességekre, munkaképességre igyekszik építeni. Ugyanakkor a támogatási rendszer átalakulásának erőltetett menete (Csoba, 2011), a 2010-ben radikálisan megemelt munkáltatói rehabilitációs hozzájárulás (Kurucz & Kemény, 2016), az alternatív, komplex rehabilitációs szolgáltatások támogatására szánt költségvetésnek a védett, az akkreditált és a szociális intézmények fenntartására fordított összegekhez viszonyított elenyésző aránya (Scharle, 2011), valamint a munkavégzést elősegítő, kiegészítő szolgáltatások (támogató szolgálat, közlekedés, személyi segítő stb.) hiánya (Bass, 2009) végül vegyes eredményeket hozott és nem ért el jelentősebb foglalkoztatásbővülést.

A gazdasági és foglalkoztatási trendek a jövőre nézve is megfogalmazhatnak megállapításokat. Az OECD legutóbbi vonatkozó jelentése (2022) arra is felhívja a figyelmet, hogy a munka világának változása (pl. munkahelyek polarizációja, automatizáció, digitalizáció, új munkavégzési formák) legalább annyira érinti a fogyatékkal élő embereket, mint a lakosság más csoportjait, ezért a foglalkoztatás minőségének és rugalmasságának javításán és a bérszakadék megszüntetésén túl a munkavállalói igényeinek jobb kielégítése, az atipikus munkavégzési formákhoz való hozzáférés, a technológiai akadálymentesítés, valamint a pályaorientációs és felnőttoktatási rendszerek rugalmassága és folyamatos szükségletekhez való adaptációja elengedhetetlen. A dokumentum figyelmeztet továbbá arra, hogy a fogyatékosági szempontok figyelembevétele általános érvényű kéne, hogy legyen (*disability mainstreaming*) minden releváns szolgáltatásban és intézményben, valamennyi szakpolitikában, beleértve az oktatás- és ifjúságpolitikát, a foglalkoztatási, képzési- és munkaerő-piaci politikákat, valamint a szociális védelmi politikákat.

A témáról folyó diskurzusok vizsgálata szintén támpontot adhat a téma releváns szempontjainak meghatározásához, segíthet kimutatni a témával kapcsolatos társadalmi-szakmai párbeszéd fókuszát, trendjeit és jellemzőit. E tekintetben egy kifejezetten a fogyatékoság és társadalmi részvételre vonatkozó, 2011 és 2020 közt megjelenő cikkeket bevonó bibliografikus elemzés (*bibliographic analysis*) eredményei azt mutatják, hogy 2011 és 2020 közt 210%-kal nőtt a témával foglalkozó cikkek száma. Míg 2016-ig a témáról folyó tudományos diskurzus leginkább az egészség és a foglalkoztatás

körül forgott, 2017-től a kutatások egyre inkább a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatására összpontosítanak (Marín-Palacios és mtsai., 2021). Tudományterületileg jelenleg a társadalomtudományok érdeklődése számottevő (29%), míg az üzlet, menedzsment és számvitel terület 11% és a gazdasági-pénzügyi terület pedig 10%-ban jelent meg a mintában. A legtöbb cikk az USA-ban született (24%), második helyen az Egyesült Királyság áll (20%). A tematikus elemzés a kutatások három klaszterét azonosította: fogyatékossg, oktatás és foglalkoztatási témák; munkahelyi egészség, fogyatékossgai és nyugdíj alapú ellátások; diverzitás és diszkrimináció. Összességében elmondható, hogy növekszik a fogyatékossgal élő emberek társadalmi-foglalkoztatási és érzelmi szükségleteinek megértését célzó kutatások száma, melyek egyre inkább társadalmi és nem gazdasági modellek révén kerülnek feltárára.

A szakirodalomban úgy tűnik továbbra is klasszikusnak számít a fogyatékossgal élő munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének elemzésében az akadályok és a segítő tényezők számbavétele. Egy Hästbacka és munkatársai (2016) által végzett áttekintő vizsgálat (*scoping review*) szerint a foglalkoztatás szempontjából a legnagyobb akadályt a munkanélküliség jelenti, de a vizsgált kutatások gyakran említik az egészségi problémák, az attitűdök és az anyagi tényezők jelentőségét is. A munkaerőpiaci részvételre a munkalehetőségen túl a jogszabályok és a fogyatékossgai politikák vannak a legnagyobb hatással. Az eredmények azt is mutatják, hogy a megnövekedett munkaerőpiaci részvételre leginkább az olyan segítő tényezők hatnak pozitívan, mint a jogszabályok, a fogyatékossgai és jóléti politikák, a befogadó hozzáállás és mások támogatása. Bár a vizsgált felmérések nem tértek ki rá, a kutatók felvetik azt a kérdést is, hogy vajon a munkaerőpiaci részvétel elsősorban a társadalom érdekében kap-e ekkora hangsúlyt a tudományos diskurzusban, többek közt a magasabb általános foglalkoztatási ráta miatt, vagy maguk a fogyatékossgal élő emberek értékelik nagyra a munkát a magasabb jövedelemszerzési lehetőség vagy a fokozottabb önmegvalósítás szempontjából.

A magyar munkahelyek esetében felmerülő gátokról is számos felmérés készült. Az eredetileg Keszi Roland és munkatársai (2002) által azonosított és azóta több kutatás által is alátámasztott (Dajnoki, 2011; Pulay, 2009) gyakorlati akadály közé tartozik (1) a megfelelő pozíció vagy munkakör hiánya, (2) problémák a munkahelyek fizikai akadálymentességével, (3) a fogyatékossgal élő emberek nem eléggé mobilak, (4) a fogyatékossgal élő emberek alkalmazása több szervezési feladattal jár, (5) a

jelentkezők nem rendelkeznek a szükséges képzettséggel. (Cseh, 2014; Dajnoki, 2015; Krekó & Scharle, 2020; Kurucz & Kemény, 2016)

A fogyatékossgal élő emberek hazai foglalkoztatásáról szóló kutatások aktuális állásáról és tapasztalatairól összegző felmérést Galambos Katalin (2016) készített. Ebben húsz, 2002 és 2015 között végzett kutatást vizsgált a tartalomelemzés és a fókuszcsoport módszertanával. A kutatások célcsoportjai megváltozott munkaképességű személyek, a nyílt munkaerő-piaci és védett/akkreditált munkaadók/foglalkoztatók és foglalkoztatási rehabilitációt végzők voltak. Bár az eredmények számszerű vagy tartalmi összegzésére a szerző nem vállalkozott, egyik fontos megállapítása az volt, hogy miközben a komplex rehabilitáció jegyében a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásán dolgozó szakemberek egy célért küzdenek, aközben igen eltérő gondolkodásmód jellemzi őket, mely feltehetően a rehabilitáció eredményességét is befolyásolja:

A munkaerő-piaci szolgáltatók a rehabilitációs modell szerint, a pedagógusok a medikális megközelítésnek megfelelően, maguk a fogyatékos személyek a szociális-társadalmi modellnek megfelelően [gondolkodnak]. Egyedül a nyílt munkaerő-piaci humánerőforrás szakemberek gondolkodásmódjában volt fellelhető az emberi jogi megközelítés. (...) teljesen eltérő értékek mentén gondolkodott a 4 csoport, akikről azt feltételezzük, hogy közös erővel képesek növelni a fogyatékos személyek hosszú távú, nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatását. Ugyanakkor abban, hogy milyen akadályai lehetnek a fogyatékos személyek munkavállalásának alapvetően elmondható, hogy mindegyik csoport megállapította, hogy nagyon kevés, a szakmai és szociális kompetenciáiban megfelelően felkészült fogyatékos személy van, akik egyenlő eséllyel képesek lenne munkát vállalni a versenyszférában. (Galambos, 2016, o. 55)

2.3.2. Az alapfogalmak dekonstrukciója: munka, fogyatékossg, integráció

2.3.2.1. A munka fogalmának újraértelmezése

A 'munka' fogalmának központi szerepe van (Gross, 1958) mind a globális, Európai Unió mind a hazai gazdasági és foglalkoztatási helyzetről szóló szakmapolitikákban és közbeszédben, ami a 2008-as pénzügyi világválság, a COVID pandémia és az orosz-ukrán háború óta csak tovább erősödött (Szepesi & Aranyi-Aszalós, 2023). A munkanélküliség csökkentése, a foglalkoztathatóság növelése, a fizetett munka

elterjesztése és a feketemunka visszaszorítása – különösen a hazánkban a rendszerváltás előtti „teljes foglalkoztatottság” és az azóta is tartó újabb és újabb gazdasági struktúraváltások fényében – a hazai foglalkoztatáspolitikai állandó célkitűzései közé tartozik. A munka hiánya révén válik különösen indokoltá annak vizsgálata, mit is jelent valójában a munka, mit értünk alatta és milyen jelentések kapcsolódnak hozzá tudatosan, vagy akár tudattalanul.

A 'munka' jelentése a történelem során számottevő változásokon ment át, a ma is érvényes ún. munkatársadalom, melyben a munkavállalói szerep és az intézményes munkavégzés általánosnak mondható, csak a modern ipari társadalmak kialakulása óta jellemző. *Munka és társadalom* c. könyvében Török Emőke (2014, o. 9) leszögezi, hogy „a nyugati kultúra ... a »normális« életet a tevékeny élettel azonosítja, [aminek] legfontosabb kerete a társadalom meghatározó többsége számára a fizetett munka”. Csoba Judit (2010, o. 19) értelmezésében a 'tisztas munka' olyan „társadalmilag elismert, önként végzett tevékenységet jelent, amely biztosítja az adott kor életszínvonalán az érintett és családja megélhetését, a közösséghez való tartozás megerősítését”.

Bár az utóbbi időben többen azt gondolták, hogy a szabadidő, a fogyasztás vagy az önkéntesség szerepének az egyén – és kifejezetten a fiatal munkavállaló – életében való növekedése révén a munka elveszíti központi élet-rendező funkcióját, és egy lesz a többi élettevékenység mellett, Török (2014, o. 12) szerint azonban, a munka „éles kontúrjainak elvesztésével a tevékenységek minden korábbinál szélesebb köre vált munkaként értelmezhetővé, és a pénzkereső munka minden korábbinál egyértelműbben vált a hasznos, értelmes és fontos tevékenység szinonimájává, miközben a munka értelmezése egyre jobban eltávolodik a »termelő« tevékenység klasszikus meghatározásától.”

Bár számos definíciója létezik, a munka fogalmának folyamatos újra-értelmezése, egyrészt a gazdasági-társadalmi változások fényében, de különösen a munkalehetőségekből nem egyenlőképp részesülő társadalmi csoportok esetében, alapvető feladat. A munkához számos fogalom társulhat, hozzá kötődhet a felnőtté válás és a felelősségvállalás, a társadalmi tagság, az állampolgárság, de jelenti a gazdasági önállóságot, függetlenséget, hatalmat is (Rosso és mtsai., 2010). Amennyiben valaki nem végez rendszeres fizetett munkát, azt nemcsak anyagi hátrányok érik, de a tudás és készségfejlesztés, az emberi kapcsolatok és az általános és mentális egészség terén is hátrányokat szenvedhet (Krekó & Scharle, 2020). Csoba (2011, o. 9) nehéz feladatnak tartja a munka fogalmának világos és egyértelmű definícióját, különösen, mert a munka

fogalmát jellemzően „normatív fogalomként” használjuk, hiszen minden, ami „nem munka”:

- valamilyen mellérendelt, korlátozó és kiegészítő elvont feladat, esetleg eszmei többlet (pl. egészség, erkölcsi normák, család, társadalmi elköteleződés stb.);
- valamilyen baleset, szerencsétlenség következménye, esetleg társadalmi probléma (pl. munkanélküliség, munkaképtelenség, rokkantság, betegség stb.);
- valamilyen semleges egyéb, kiegészítő ténykedés (pl. szabadidő, hobbi, háztáji munka, szórakozás stb.);
- valamilyen, a munka normatív tartalmait sértő, a szabályokon kívüli vagy azzal ellentétes tevékenység (pl. munkakerülés, feketemunka, ügyeskedés, „kufárkodás”, „henyeség”, lustaság, „semmittevés” stb.).

Mivel a munka normájának mögöttes ideológiái sok esetben befolyásolják a munka világában tervezett és végrehajtott intervenciókat, rehabilitációs programokat, ezért fontos, hogy – különösen a témával foglalkozó szakemberek, de az átlagember is – ezekkel a kulturális-erkölcsi elvárásokkal is tisztában legyenek, hiszen ezek sokszor rejtetten, az emberek prekoncepcióiban, előítéleteiben jelennek meg. Csoba (2011) hét olyan normát nevesít, melyek a hazai munka-értelmezésekben, akár egymással párhuzamosan is tetten érhetők: A *közteherviselés normája* szerint állampolgári kötelesség a közterhekhez adók formájában hozzájárulni, míg az *aszketikus* („*tested verítékével*”) *norma* – különösen katolikus megközelítésből – a munkát fáradtságnak, áldozatnak tekinti, mely a sikerekhez nélkülözhetetlen. Az *emberi nem lényegének normája* szerint a munka érték, ami a munkást – leginkább marxi alapokon – értékessé teszi, míg a *protestáns etika normája* Max Weber alapján a gazdasági eredményeket és sikereket a munkaerkölcsök mértékéhez köti. A *szocializmus normája* az ún. teljes foglalkoztatás révén nemcsak a marxi erkölcszavakat és a szocialista embertípus létrehozását, hanem a totalitárius államnak az élet egészére terjedő kontrollját is jelentette. A *második szabadság normája* a 70-es, 80-as évek második gazdaságának (pl. háztáji, GMK) sajátos erkölcsét hirdeti, miközben feszegeti a szocialista gazdaság korlátait, aközben az állam megkerülésével elért jövedelmet élte. Végül a munkajelleg-csoportok mentén kialakuló társadalmi státusz a *szociológia normája* szerint egyfajta társadalmi gondolkodásként is rögzült, a munka jellege alapján meghatározhatónak véli az egyén társadalomban elfoglalt helyét.

Bár a fogyatékossgal élő emberek nem minden esetben képesek vagy alkalmasak ugyanolyan formában és körülmények közt való munkavégzésre, illetve a lehetőségek és szándékok esetükben is személy szerint változhatnak, a munkatársadalomban a munka erkölcsi kategóriája és mércéje közvetetten rájuk is érvényessé válik. A munka történetére vonatkozó kutatások kimutatták (Rose, 2017), hogy az ún. „dologtalanok” kortól és rendszertől függetlenül negatív megítélés alá estek: hol genetikailag lustának bélyegezték és dologházakba zárták őket, hol szegényként bűnbakká váltak, vagy kötelező tanulásra vagy munkára fogták őket (Török, 2014). Azok, akik nem akarnak vagy nem képesek dolgozni, akik nem felelnek meg a munkaerő általánosan elfogadott eszméinek, nemcsak gazdaságilag és társadalmilag, hanem erkölcsileg is alacsonyabb rendűeknek minősülnek (Blattner, 2020).

A rendszeres fizetett munkát nem végző személyekkel kapcsolatos egymásnak ellentmondó normák miatt lehet esetenként nehéz a munkavállalási képesség és hajlandóság különválasztása is. Azonban az ún. élőködés jelenségének hátterében Csoba (2011, o. 39) ritkán a tényeket, mint inkább a politikai szándékot látja: „csökkenteni kell a költségvetés terheit, bővíteni kell az adófizetők körét, s tehermentesíteni a jóléti kasszákat”. Ugyanakkor a munka világából való kirekesztésnek-kirekesztődésnek számos oka lehet, mely egy mélyebb vizsgálat során feltárható (Barnes & Mercer, 2005; Gulliver és mtsai., 2010; Morwane és mtsai., 2021; Sundar és mtsai., 2018). Ilyen lehet a munkahelyek felkészületlensége, a hiányzó képességek (pl. nyelvtudás, számítógépes ismeret), területi hátrányok miatti pl. közlekedési nehézségek, gyerekelhelyezés megoldatlansága, olyan személyes csapdahelyzetek, mint a hamis énkép, az önfelmentés, vagy a függőségek, de jelentős lehet az ún. intézményesült csapdahelyzetek szerepe is, mint a rezervációs bér, a feketegazdaság, a passzív ellátások sora, vagy Magyarországon az államszocializmusban kialakult „tanult tehetetlenség” (Csoba, 2011).

A fogyatékossgal élő emberek munkával kapcsolatos viszonyának újragondolását számos fogyatékossgatudományi szerző is szorgalmazza, hiszen a munka világából való kirekesztődés a nyilvánvaló anyagi nehézségeken túli káros hatásait ők is látják. A fogalmi keretek meghatározása mindazonáltal kihívást jelent, a munka és a foglalkoztatás értelmezése a fogyatékossg viszonyában egy meglehetősen kiterjedt fogalmi és teoretikus hálót jelent. Paul Abberley (1996) szerint például a fogyatékossgal élő munkavállalók hiánya a munkaerőpiacról a szélesebb körű társadalmi kirekesztésük alapja, míg Keith Grint (2005) az aktív gazdasági szereplőként való megjelenéshez

elsősorban az állampolgárságot köti. Lisa A. Schur (2002) a nem-standard munkavégzésben (pl. részmunkaidő, szerződéses munkaviszony) rejlő nehézségekre hívja fel a figyelmet, mely abból (is) fakad, hogy a fogyatékossgal élő emberek rövidebb munkaidőben dolgoznak és rosszabbul fizetett munkakörökbe koncentrálnak. Egy további kihívás a munkavégzés során szerzett fogyatékossgal esetén a munka újra-értelmezése. Ezzel kapcsolatban például S. L. Saunders és B. Nedelec (2014) rákbetegség, HIV/AIDS, pszichés betegség, végtagbénulás stb. miatt megváltozott munkaképességűvé vált embereknél azt találták, hogy a többség számára a munka továbbra is fontos, az identitásnak, a normalitás érzésének, az anyagi támogatásnak és a szocializációnak a forrása maradt, és motivációt jelentett a munkába való visszatéréshez és az egészségmegőrzésben.

Colin Barnes (2012) szerint a munkaerőpiaci hátrányok leküzdésére tett intézkedések nem azt sugallják, hogy minden fogyatékossgal élő embertől elvárható, hogy a ugyanolyan gyorsan dolgozzon, vagy hogy mindenkinek dolgoznia kéne a hagyományos értelemben. „Az, ha elvárjuk, hogy a magas támogatottsági szükségletű emberek ugyanolyan produktívak legyenek, mint nem fogyatékossgal élő társaik, a modern társadalom egyik leginkább elnyomó aspektusa.” (Barnes, 2012, o. 480) Egy másik megközelítésben, Juliet M. Corbin és Anselm Strauss (1988) a munka újra-értelmezésével kapcsolatban úgy gondolja, hogy olyan mindennapi tevékenységeket is bele kéne venni a meghatározásba, amik a fogyatékossgal élő emberek számára magától értetődőek, de például az állapotuk napi szintű menedzselésével kapcsolatosak. A szerzők a „betegségkezeléssel” kapcsolatban három lehetséges munkaformát azonosítottak: (1) betegséggel kapcsolatos munka, beleértve az olyan tevékenységeket, mint a gyógyszerek adagolása vagy a fizioterápiás kezelések szervezése; (2) mindennapi munka, például háztartási feladatok és a családdal és a szakemberekkel való kapcsolatok; és (3) „biografikus munka”, ami a fogyatékossgal mindennapi értelmezésével kapcsolatos, és magába foglalhatja az állapotuk másoknak való elmagyarázását.

2.3.2.2. *A fogyatékossgal élő munkavállaló fogalma*

A fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvételével kapcsolatos szakirodalmi dokumentumok tendenciózan a 'fogyatékossgal' definíciójával kezdődnek. Ez azért is fontos, hiszen a 'fogyatékossgal' meghatározása, tipologizálása és kategorizálása jelentős különbségeket mutat országoként és kultúraként, sőt adott országok jogi és szakmai diskurzusaiban is.

Az Egészségügyi Világszervezet (továbbiakban: WHO) (World Health Organization, 2021) a 'fogyatékoságot' az emberi lét részeként határozza meg, az egészség-alapú egyenlőtlenségek okaként pedig négy szempontot sorol fel: strukturális tényezők (pl. épségizmus, stigma, hátrányos megkülönböztetés, intézményesítés); társadalmi tényezők (pl. szegénység, oktatási és munkaerőpiaci kirekesztés); kockázati tényezők (pl. rosszul tápláltság, alkohol, dohányzás, mozgásszegény életmód, ellátatlan szükségletek); valamint az egészségügy (pl. információhiány, negatív attitűdök, akadálymentes ellátások, kevés kutatási adat). Egy nemzetközileg és tudományterületek közt is jól használható értelmezési keret a WHO által 2001-ben kialakított ún. *Funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása* (FNO) modell (*International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF*), ami biológiailag, pszichológiailag és szociálisan is értelmezi a fogyatékoság jelenségét (ezért a közbeszédben sokszor: bio-pszicho-szociális modell) (Vornholt és mtsai., 2018).

Bár a 'fogyatékoság' sokféleképpen definiálható, hazai vonatkozásban a tartós vagy végleges – veleszületett vagy szerzett – érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi vagy pszichoszociális károsodást, illetve ezek halmozódását értjük alatta, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja (1998. évi XXVI. törvény). A munka világában használt és a foglalkoztathatóság szempontjait előtérbe helyező meghatározás szerint 'megváltozott munkaképességű személy', aki testileg vagy értelmileg akadályozott, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei csökkennek (2011. évi CXCI. törvény).

A fogyatékoságnak az élet minden területére való kiterjedése miatt, Varjú Tamás (2010, o. 82) szerint a különböző szektorokban jellemzően azokat a kifejezéseket használják, amelyek leginkább kifejezik a célcsoporttal kapcsolatos tevékenységeket és feladatokat: „az egészségügyben a *beteg*, az oktatásban a *sajátos nevelési igényű* megfogalmazás, a foglalkoztatásban, jogszabályi értelemben a *megváltozott munkaképességű* munkavállaló kifejezés az irányadó.” Utóbbi kifejezés a munka világára utal, a munkavállalót a foglalkoztathatóság szempontjából értelmezi, „azt a vizsgálati szempontot takarja, hogyan befolyásolja a betegség, egészségkárosodás, fogyatékoság az egyén munkavállalását, munkahelyének, munkakörének megtartását.” (Varjú, 2010, o. 82) A fogalmak rejtett jelentéstartalmával kapcsolatban Pulay Gyula (2009) felveti ugyanakkor, hogy bár a magyar 'megváltozott munkaképesség' a 'fogyatékoság'-hoz képest kissé

finomkodóan és eufemizálóan hat, a piacképesség szempontjából negatívan címkézi meg, stigmatizálja az egyént, így végső soron „kevésbé korrekt”.

A fogyatékossgal élő munkavállaló számos sztereotipikus tulajdonsággal bír, melyek csoportalapú általánosításokat hordoznak (Colella & Varma, 1999; Nelissen és mtsai., 2016). A fogyatékossgai diagnózisok, elnevezések, kategóriák és címkék gyakran függőséget, tehetetlenséget és inkompetenciát feltételeznek. Bánfalvy Csaba (2005) *mentális gátak*nak hívja a sokszor tudományos megalapozottság nélkül, a munkaerőpiaci szereplők egyéni – gyakran elfogult és stigmatizáló – véleményét, melyek a társadalmi közgondolkodás és a kulturális mítoszok felfogását tükrözik. Ilyenek (1) az általános információhiány/alulinformáltság, az a feltételezés, hogy a fogyatékossgal élő emberek (2) rosszabbul teljesítenek, (3) foglalkoztatásuk komoly befektetéseket igényel, valamint, hogy (4) több balesetet okoznak, és gyakrabban mennek betegszabadságra. További hazai kutatások keretében azonosított sztereotípiák az alacsony szociális és szakmai készségek és képességek, a szakértelem hiánya, a sok táppénz, a gyakori baleset-okozás, a tapasztalatlanság, az ügyetlenség, az agresszió és a nehéz beilleszkedés (Soós & Veress, 2010); valamint a lehangoltság, az önbizalom hiánya, az elszigeteltség, a hála és a nehéz kommunikáció (Csillag & Hidegh, 2011).

A kritikai megközelítésű nemzetközi kutatások szerint a neoliberális társadalmak épségista hegemon diskurzusaiban a fogyatékossgal élő emberek negatív reprezentációja (pl. gyenge, kiszolgáltatott, alkalmatlan) ahhoz vezet, hogy a munkaerőpiac számára értéktelennek minősül (Jammaers és mtsai., 2016a). Ehhez képest a kíváncs munkavállaló produktív, autonóm, tanulékony, rugalmas és felelősségteljes (Lloret & Bañon, 2019). A fogyatékossga alacsony termelékenységként való meghatározása és az ép test és szellem normatív értéként való felfogása alapjaiban korlátozza a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvételét és károsan hat énképükre, identitásukra és szakmai ambícióikra. A Dan Goodley (2014) által bevezetett „neoliberális épségizmus” fogalma arra hívja fel a figyelmet, hogy a neoliberalizmus és az épségizmus egymást kölcsönösen erősítik, ezáltal válik a fogyatékossgal élő ember a felelősségteljes, jó munkamorállal bíró és hatékony munkaerővel rendelkező polgár ellentétévé.

Sztereotipizálásából fakadó kirekesztés történik akkor is, amikor a fogyatékossgal élő fiatalokat vagy munkavállalókat arra ösztönzik, hogy bizonyos szakmákat válasszanak (mások helyett), feltételezve, hogy bizonyos munkák különösen alkalmasak a vak, siket,

értelmi fogyatékossgal élő vagy mozgássérült munkavállalók számára (Bogdan & Biklen, 1977). Ez a megközelítés különösen a védett munkahelyek esetén jellemző, ahol – a piaci szempontok mellett – nagyrészt a többségi társadalmi elképzelések és felfogások alapján alakulnak ki a munkatevékenységek és munkalehetőségek. Azonban ahogy Douglas Biklen és munkatársai (1997, o. 5) megjegyzik, míg a fogyatékossgal élő munkavállalóknak „élvezniük kellene az unalmas, fárasztó, ismétlődő munkát”, aközben ugyanúgy élnek meg az unalmat, mint mások és ugyanúgy kikapcsolódásra van szükségük az egyhangú feladatok után.

A sztereotipikus gondolkodás és a fogyatékossgal élő emberek készségeiről való tudás hiányának jele, amikor adott szakmákból szűk értelemben vett pályaalakmassági felmérések és kritériumok alapján zárják ki a fogyatékossgal élő jelölteket. Ilyen volt Magyarországon a korábbi időkben használt ún. pályatükör, ami szakmánként listázta a kívánatos személyiségjellemzőket. A sokszor sematikus szempontok jellemzően tetszőlegesek és megalapozatlanok voltak, az ideális munkavállaló egy személyben kellett, hogy az összes egészségügyi, testi és pszichés jellemzőt bemutassa, különben alkalmatlannak minősült. Lányiné Engelmayer Ágnes (2013, o. 7) a Munkaügyi Minisztérium által kiadott *Pályaválasztási felelősök kézikönyvében* (Havas, 1971) az egészségügyi kérdések és rehabilitációs feladatok közül a legjellemzőbbnek azt tartja, „amit a »félszeműek« esetében javasolnak: kereskedelmi pályára mehetnek ugyan, de ha ez esztétikai problémát is jelent, akkor oda se (sic!)”. Bár ez a gyakorlat sok helyen ismeretlen, egyes tanintézmények és szakmák esetén a felvételi eljárás fizikai és pszichés terhelhetőséget mérő ún. alakmassági vizsgáiban ez a szemlélet tovább él.

A személyes és intézményi korlátokon túl a rendszer strukturális visszasságai is elnyomólag hatnak a fogyatékossgal élő emberekre, olyan szerepekbe kényszerítve őket, mely sokszor ellene megy saját vágyaiknak és ambícióiknak. *A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaéletútjának, valamint jövőbeni képzési és munkavállaláshoz kötődő terveinek feltárása* c. kutatási zárójelentésben Krémer Balázs és Nagy Zita Éva (2007, o. 50–51) a munkaerőpiaci hátrányok legfőbb strukturális okaként azt a sajátos társadalmi elvárás-rendszert azonosította, amely sajátos szerepek betöltésére és „eljátszására” kényszeríti a megváltozott munkaképességű embereket:

Ezek a szerepek alapvetően különböznek a „normál” munkavállalói szerepektől, legalábbis annyiban, hogy a teljesítményekre való képességek hangsúlyozása és „eladása” helyett – a képtelenségeket, a teljesítményekre való alkalmatlanságokat,

ezek hangsúlyos és látványos fizikai és magatartási megjelenítését teszik meg a megélhetés, a boldogulás alapjának a megváltozott munkaképességűek számára. Ezek a sajátos szerepek, szerep-elvárások, ezek nem csupán tipikus lelkületi adottságok, vélemények vagy előítéletek – hanem masszív intézményi rendszerek épültek ki a szerepek szabályainak betartatására. Ilyen sajátos „szerepsúlykoló” intézmények az oktatási, szociális és különösen a munkaerő-piaci közszolgálatok – de a legkiforrottabb, legmasszívabb szerepfenntartó és szerep-reprodukáló intézmények és szervezetek a megváltozott munkaképességhez kapcsolódó jogosultsági-jogi intézmények, valamint a megváltozott munkaképességűek „gettó-szerű” foglalkoztatására hivatott védett, támogatott, dotált foglalkoztató szervezetek.

A szerzők szerint a helyzet megváltoztatása csak a teljes rendszer szemléletbeli-strukturális változása révén valósulhatna meg, amire kevés esélyt látnak. A társadalmi kirekesztés megoldását tehát „nem a fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberben, az ő felkészítésében, »feltuningolásában«, »kikupálásában« kell keresni ..., hanem a többségi társadalom ... hozzáállásában, mentalitásában, az általuk kialakított és működtetett játékszabályokban, szerep-elvárásokban.” (Krémer & Nagy, 2007, o. 51)

A munkaerőpiaci résztvevők attitűdjének alakítása kiemelt jelentőségű feladat, ebben az első hazai jó gyakorlat a Csillag Sára és Hidegh Anna Laura (2011) által emberierőforrás-menedzsment és szervezetfejlesztés szakos végzős egyetemi hallgatókkal végzett akciókutatás. A kutatás során tapasztalt változás nemcsak a fogyatékossgal élő munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák módosulásában volt kimutatható, hanem a résztvevőknek a cégekről, mint munkahelyekről, valamint saját magukról, mint emberekről és HR szakemberekről való véleményében is. A jövő HR szakemberek felismerték többek közt az alulról jövő kezdeményezések és az érintettek bevonásának fontosságát, továbbá, hogy a saját félelmeik elosztatásának, a megfelelő viselkedésmód megtalálásának, valamint a helyes munkavállalót érintő döntés meghozatalának is legegyszerűbb módja az, ha megkérdik az illetőt.

2.3.2.3. Társadalmi – gazdasági – munkaerőpiaci integráció

A 'társadalmi részvétel' meglehetősen komplex fogalom és nehezen értelmezhető, a róla folyó diskurzusokban számos értelmezése született már és a politika is sok esetben használja, akár manipulatív formában is. Ráadásul az angol nyelvű irodalom különbséget

tesz a tágabb értelemben vett 'social participation' és a szűkebb jelentésű 'societal participation' közt. Míg előbbi olyan témákat ölel fel, mint az interperszonális kapcsolatok, az élet főbb területei, vagy a közösség és a civil élet, addig az utóbbi olyan társadalmi kontextusokra vonatkozik, mint a munkaerőpiac, vagy a politika. Ugyanakkor egyik fogalom sem definiált kellő részletességgel és árnyaltsággal a szakirodalomban (Hästbacka és mtsai., 2016).

Áttekintő szakirodalmi vizsgálatukban Hästbacka és munkatársai (2016) a 'társadalmi részvétel' Nancy Fraser (2010) társadalmi igazságosság elméletéhez kötötték, aki szerint a társadalmi részvétel a társadalmi igazságosság másik oldala. Az erőforrások társadalmi elosztása jelenti munkaerő-piaci részvételt vagy az újraelosztási rendszerekhez való hozzáférést, a kulturális/szimbolikus részvétel a reprezentáció, a kommunikáció és a kulturális interakciók különböző gyakorlataira utal, míg a részvétel harmadik formája politikai és a politikai rendszerhez kapcsolódik. Fraser (2010) azonosítja a részvétel e formáinak akadályait is: a gazdasági részvételt az újraelosztás igazságtalanságai; a kulturális és szimbolikus részvételt a státuszbeli egyenlőtlenségek, a félreismerés vagy a hierarchiák; a politikai részvételt az igazságtalan döntéshozatal vagy a bizonyos csoportokat kizáró uralmi rendszerek akadályozhatják.

A szakirodalomban a fogyatékossgal élő emberek társadalmi részvételének leginkább kiemelt területe a munkaerőpiaci részvétel, ez szerepel a fogyatékossgügyi alapidokumentumok legfőbb céljaként is (pl. CRPD) (Hästbacka és mtsai., 2016). Ezen túlmenően a szabadidős tevékenységek jelentősége sem elhanyagolható. A társadalmi részvétel legfőbb akadályaként a meglévő szakirodalom a társadalmi vagy egyéni anyagi tényezőket (pl. fogyasztás, szabadidő élvezete), a negatív attitűdöket, a fogyatékossgal kapcsolatos egészségi problémákat és a munkanélküliséget véli. Egy fokkal kevésbé jelentős, de összességében mégis figyelmet kapó területként szerepelt a listán a hatalom is, hiszen a fogyatékossgal élő emberek önrendelkezése és a saját törekvések és életcélok megvalósítása szintén jelentős mértékben járul hozzá a társadalmi életben való teljesebb részvételhez.

Kvalitatív meta-analízisében Sarah A. Hall (2009) hat témát azonosított, melyek a társadalmi részvételhez szükségesek: személyes elfogadottság, kapcsolatok, részvétel a tevékenységekben, megfelelő lakáskörülmények, foglalkoztatás és támogatások. A foglalkoztatás szempontjából fontos a pénzügyi függetlenség elérése, a megfelelő jövedelmen túl a mentális stimuláció is. Lényeges, hogy a munkavállalók több

felelősséget és nagyobb autonómiát szerezzenek a munkában. A munkahelyi tapasztalatok szempontjából az értékesség-érzet, a munkáltatói elvárások és motivációk, a munkahelyi identitás kialakítása és a munkakapcsolatok fejlesztése fontos. Erre nézve veszélyes azonban, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók által betöltött munkahelyek az úgynevezett másodlagos szektorhoz tartoznak, alacsonyak a bérek és a képzettségi szintek, rosszak a munkakörülmények, továbbá a munkahelyi biztonság hiánya és korlátozott – ha egyáltalán létező – előrelépési lehetőségek jellemzik őket.

A társadalmi részvétel mellett fontos rendező elv és fogalom a *gazdasági inklúzió* (*economic inclusion*). Fontossága túlmutat azon, hogy a pénzügyi források mennyiben segítik elő a teljes élet megélését, mivel definíciója magába foglalja az alacsony gazdasági erőforrások társadalmi és pszichológiai vonatkozásait is (L. Schur és mtsai., 2013). A foglalkoztatás jelentősége nyilvánvalóan túlmutat a jövedelem növelésén, vagy a szegénységből való kitörésen, mivel segít leküzdeni a fogyatékossgból sokszor fakadó társadalmi elszigeteltséget is. Lisa A. Schur és munkatársai (2013) a gazdasági kirekesztés tényezőiként az alacsonyabb jövedelmet, a szegénységet, a fogyatékossggal kapcsolatos direkt és indirekt kiadásokat, a fogyatékossg-alapú jövedelmek bizonytalanságát, valamint az alacsony foglalkoztatottságot azonosították. Utóbbi esetében kiemelték a munkával (pl. orvosi eszközök, közlekedés) és a rugalmasság biztosításával (pl. napirend, terápia, öngondoskodás) kapcsolatos extra kiadásokat, az alacsony végzettséget, és a segélyezési csapdát¹⁸, míg a munkáltatók részéről a kényelmetlenségből és az ismeretlentől való félelemből fakadó vonakodást, a vállalati kultúrát és az akadálymentesítés vélt vagy valós kiadásaitól való aggályokat. Szerintük a helyzet változtatása érdekében fontos, hogy a fogyatékossggal élő munkavállalók a fejlődő gazdasági szektorokban helyezkedjenek el, ami magas béreket és jó előmenetelt garantál. Jó trend ugyanakkor, hogy egyre több munkakörben nem számít, vagy technológiailag megoldható a foglalkoztatás, a növekvő specializációk betöltendő munkaerőpiaci réseket hozhatnak létre, az atipikus foglalkoztatási formák nagyobb rugalmasságot is biztosítanak, és a munkahelyi sokszínűség megítélése is egyre kedvezőbb.

Bár a társadalmi/gazdasági/munkaerőpiaci integrációval foglalkozó vizsgálatok értékes betekintést nyújtanak a témába és a megoldások keresésébe, a kritikai paradigmából

¹⁸ Bizonyos bevétel felett fennáll a veszélye, hogy az illetőtől megvonják a fogyatékossg alapú segélyt. Az ettől való félelem sokakat elrettent a munkától.

kiinduló szerzők szakítani akarnak a fogyatékossgal élő ember, mint szocializációra vagy a többségi szervezeti gyakorlatokhoz való alkalmazkodásra szoruló személy felfogásával (J. C. Williams & Mavin, 2012). Szerintük ez integráció és inklúzió logikája megerősíti azt a függésre és infantilizálásra épülő képet, amit a kutatások révén inkább megkérdőjelezni és megváltoztatni kéne (Kwon & Archer, 2022). Kwon és Archer (2022) úgy látják, hogy ha a fogyatékossgal élő emberek munkahelyi részvételének épségista alapjai nem kérdőjeleződnek meg, akkor bár a foglalkoztatási arányok növekedhetnek, mindazonáltal nem fognak érdemi változást előidézni és a fogyatékossgal élő és nem fogyatékos emberek közötti egyenlőtlen hatalmi viszonyok és perspektívák újratermelődését eredményezik. Ez csak tovább erősíti majd a szervezetek profitorientált és kapitalista természetét, ami kifejezetten az épségizmus egyik kiváltó okának számít (Roulstone, 2002). Jannine Williams és Nicola Patterson (2019, o. 1713) amellet érvelnek, hogy ha elfogadjuk a fogyatékossgal társadalmi értelmezését, akkor a figyelmet a testi épséget feltételező társadalmi kapcsolatok és gyakorlatok kritikájára kell fordítanunk, ahelyett, hogy arra koncentrálunk, hogy „az épségizmus hogyan alakítja a munkalehetőségeket”.

A fogyatékossgal élő személyek vállalkozása az épségista-diszkriminatív munkaerőpiaci gyakorlatokkal szembeni ellenállás egyik formájaként is értelmezhető: hátrányos megkülönböztetésektől mentes, szabad életmódként, ami ellenőrzést gyakorol a munka bizonyos aspektusai felett. Az ilyen formában végzett munka elősegítheti a munka és a magánélet egyensúlyát, piaci kereseteket biztosíthat (pl. a hiányzó gondozási szolgáltatások üzleti alapú megszerzésére), perspektívát és a készségek és kompetenciák folyamatos fejlesztését adhatja, segíthet a hozzáférhetőség megteremtésében, a szakmai és személyes innovációk megvalósításában. A vállalkozások indításában szerepet játszó ún. push faktorok azokra a szempontokra világítanak rá, amik az alkalmazotti munkavégzés negatívumait jelentik és amelyekre a vállalkozói lét bizonyos fokú megoldást ad: függetlenség a munkáltatótól és a munkakeresés folyamatától, elkerülhető a fogyatékossgal nyilvánosságra hozatala, a fogyatékossgal nem mindig látszik az ügyfél számára, lehetséges a (potenciális) munkáltatói megkülönböztetés elkerülése (Norstedt & Germundsson, 2023). Azonban ahogy az OECD *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices* c. beszámolója (2022) kimutatta, miközben nehéz megállapítani a push és pull tényezők arányát a vállalkozás indításában, a meglévő adatok azt mutatják, hogy a nem szabványos munkavégzési formák nem feltétlenül

javítják a fogyatékossgal élő munkavállalók munkaerő-piaci pozícióit, ezen vállalkozók nagyobb arányban kényszervállalkozók, ritkábban rendelkeznek alkalmazottakkal, jellemzően kiszámíthatatlan munkaidőben dolgoznak és órabérük is alacsonyabb.

2.3.3. Humán erőforrás menedzsment (HR)

A humán erőforrás menedzsment (HR)¹⁹ egy gyűjtőfogalom, amelyet a szervezet vezetésének és az alkalmazottak fejlődésének leírására használnak (Bokor és mtsai., 2014). Magyar HR-kutatók definíciója szerint „az emberi erőforrás menedzsment (EEM/EE=HRM/HE) azon funkciók kölcsönösen egymásra épülő együttese, amelyek az emberi erőforrások hatékony felhasználását segítik elő az egyéni és a szervezeti célok egyidejű figyelembevételével.” (Farkas & Poór, 2006). A számos HR definíció közös pontja, hogy mindegyik az embert tartja a legfontosabb szervezeti erőforrásnak (Dajnoki, 2014). Az emberi erőforrás fejlesztése a vállalat kulcsfontosságú területe, a HR az alkalmazottak munkahelyi életének minden egyes aspektusával foglalkozik. Multidiszciplináris, azaz működésében a jog, a pszichológia, a szociológia és a közgazdaságtan legtöbb tudományágát alkalmazza. A terület kulcspozíciója révén, mint stratégiai humán erőforrás menedzsment (*Strategic Human Resource Management* vagy *SHRM*) is hivatkoznak rá, mivel kapcsolóként működik a munkaerő és a szervezet alapvető stratégiái, célkitűzései és céljai között (Boxall & Purcell, 2000).

Az emberi erőforrás menedzsment valójában három érdekelt felet érint: az egyes alkalmazottakat, magát a szervezetet és azt a társadalmi közeget, melybe a szervezet ágyazódik. Mivel a HR a vállalati gazdálkodás részeként működik, az emberi erőforrásba való beruházás hasznos kell, hogy eredményezzen a szervezet számára, támogatnia kell a vállalati küldetést és a szakmai és anyagi célok elérését (Kürtösi, 2013). Hatékonyságát és eredményességét az olyan szervezeti célok eléréséhez való hozzájárulás jelenti, mint a magasabb piaci részesedés vagy a jelentősebb profit realizálása. Ugyanakkor mivel a versenyképesség alapvető feltétele az elégedett és motivált munkavállaló, a szervezeti célok megvalósítása csak az egyéni munkavállalói célok figyelembevételével történhet (Dajnoki, 2014). Ráadásul az egyéni és szervezeti érdekek mindig egy adott társadalmi

¹⁹ A témakör világszerte elterjedt angolszász megnevezése a 'Humán Resource Management' (HRM), azaz az 'Emberi Erőforrás Menedzsment' (EEM), ami Magyarországon a 'HR szakterülettel' együtt használatos. A jelen dolgozat a Humán erőforrás menedzsment (HRM) és Humán erőforrás fejlesztés (HRD) közt nem kíván különbséget tenni, ezekre egységesen HR-ként hivatkozik.

kontextusban jelenik meg, így az olyan társadalmi elvárások, mint az esélyegyenlőség, az etikusság vagy a fenntarthatóság további, harmadik szempontként jelenik meg a szervezet számára és jelöl ki igazodási pontokat és működési kereteket (Radácsi, 2021).

A diskurzuselemzés az 1990-es évek elejétől vált népszerűvé a menedzsment, a szervezet, az emberi erőforrás-gazdálkodás (HRM) és a humánerőforrás-fejlesztés (HRD) területén, azóta egyre nő azon kutatások száma, melyek a diskurzuselemzést üzleti környezetben használják (Heikkinen és mtsai., 2021; Lawless és mtsai., 2011; Mahadevan & Schmitz, 2020; Vaara & Tienari, 2008).

2.3.3.1. HR és fogyatékoság

A fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásának elősegítésére számos stratégiát alkalmaztak már világszerte: diszkriminációellenes jogszabályokat, amely megköveteli a munkáltatóktól az ésszerű alkalmazkodást²⁰; kvótákat, amik meghatározzák a nagyobb szervezetek által alkalmazandó fogyatékosággal élő személyek arányát; munkáltatóknak nyújtott bértámogatásokat, melyek részlegesen fedezik a fogyatékosággal élő személy foglalkoztatásával járó bérköltségeket; esélyegyenlőségi/fogyatékoságügyi cselekvési terveket annak biztosítása érdekében, hogy a folyamatok és struktúrák hozzáférhetőek legyenek és a fogyatékosággal élő emberek szükségleteit figyelembe vegyék; speciális fogyatékosági foglalkoztatási szolgáltatásokat; és változatos foglalkoztatási programok és támogatás biztosítását (pl. támogatott foglalkoztatás, érzékenyítő tréningek, munkatársak képzése) (Cavanagh és mtsai., 2017). Ezen intézkedések jelentős része az emberi erőforrás menedzsment hatáskörébe tartozik, a HR szakember tudására és támogatására épít, így alapvető annak megértése, hogy mely HR és vezetési gyakorlatok a leghasznosabbak a fogyatékosággal élő munkavállalók támogatásában.

A fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásának szempontrendszerét holisztikus megközelítésben mindmáig érvényes jelleggel Dianna L. Stone és Adrienne Colella *A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations* c. munkája (1996) jelenti. A szerzők úgy látják, hogy kevés a kutatás az emberi erőforrás menedzsment, a szervezeti viselkedés vagy az ipari/szervezeti pszichológia terén. Ezenkívül a legtöbb meglévő kutatás a fogyatékosággal élő személyek státuszát, a

²⁰ Ésszerű alkalmazkodás: a munkakörnyezet hozzáigazítása a fogyatékosággal élő munkavállalók szükségleteihez, azaz a munkakör és a munkakörnyezet minden olyan módosítása, amelyre szükség van ahhoz, hogy fogyatékos személy is megpályázhasson egy állást, elláthassa egy munkakör feladatait és előre lépjen a ranglétrán, illetve képzésekben vehessen részt. Forrás: <https://europa.eu/>

különböző attitűdöket, fogyatékosághoz kapcsolódó különbségek és elfogultságokat, akadályokat és korlátokat vizsgálja, „sajnos a kutatások nem kifejezetten a fogyatékoságokkal kapcsolatos attitűd- és perceptuális előítéletek mögött meghúzódó folyamatokra összpontosítottak. Ráadásul a kutatás viszonylag kevés figyelmet fordított a kezeléssel kapcsolatos problémákra (pl. zsákutcás munkamegbízások, alacsony fizetési szintek, nem megfelelő képzési lehetőségek, a munkacsoportok elfogadásának hiánya), amelyeket a fogyatékos emberek tapasztalnak a szervezetekben.” (Stone & Colella, 1996, o. 353) A szerzők által javasolt modellben a fogyatékosággal élő személyekkel való bánásmódot a szervezetekben maguk az érintettek (fogyatékoság és annak kezdete, súlyossága, láthatósága; esztétikai szempontok; nem; szociális készségek, státusz stb.) és a megfigyelő/vizsgáló (demográfia, személyiség, fogyatékosági tapasztalat, stb.) személyes jellemzői, a környezeti tényezők (jogszabályok, stb.) és a szervezeti jellemzők (normák, értékek, politikák, a munkahely jellege, elvárt készségek, jutalmazási rendszerek, technológia stb.) együttesen befolyásolják. A kapcsolatokra a megfigyelők/vizsgálók kogníciói, vagyis az észlelést, érvelést és emlékeztést felölelő gondolkodási folyamatai (ld. kategorizálás, sztereotípiák, elvárások) és affektív állapotok is hatással vannak. Végül soron a modell azt is megjósolja, hogy a fogyatékosággal élő személyek válaszai (érzelmeik, viselkedési stratégiák stb.) visszacsatolással módosíthatják a megfigyelők elvárásait és a szervezeti jellemzőket.

Bár a fogyatékosággal élő emberek és a HR témájában az utóbbi időben egyre növekszik a szakirodalom, ez azonban még mindig meglehetősen elenyésző (Procknow & Rocco, 2016). Az elmúlt években azonban több irodalmi áttekintés és szemle is született, melyek célja egyfajta eligazodás elősegítése a témában mindeddig megjelent elméleti és empirikus cikkek közt. Jillian Cavanagh és munkatársai (2017) azt találták, hogy a HR és a fogyatékoság kapcsolatát vizsgáló kutatási cikkek túlnyomó többsége nem magas impakt faktorú és nemzetközi folyóirat-besorolással rendelkező folyóiratban jelent meg, kisebb és sok esetben kényelmi mintát és kvalitatív módszertant használtak a szerzők, és a cikkek többsége nem kíséri meg a HR és a fogyatékoság elméleti megértésének előmozdítását, hanem inkább egy adott foglalkoztatási gyakorlatra fókuszál. A menedzsment-kutatások mellett a szerzők a cikkek körülbelül egy ötödét nem menedzsment folyóiratokban, hanem az egészségügy, a pszichológia, a jog, az adózás és a rehabilitáció területén találták. Aileen Schloemer-Jarvis és munkatársai (2022) szintén arra a következtetésre jutottak, hogy miközben a HR-t a munkahelyi inklúzió elsődleges

lehetséges területeként azonosították, aközben a fogyatékossgal kapcsolatos HR kutatások csak szétszórva találhatók meg a tudományágak között.

Joy E. Beatty és munkatársai (2019) szerint a következetes fogalommeghatározások, hogy mi a fogyatékossg és kik a fogyatékossgal élő személyek továbbra is folyamatos kihívást jelent a szisztematikus és koherens kutatási háttér létrehozása szempontjából. David J. G. Dwertmann (2016) szerint a kvantitatív kutatás sajátos módszertani kihívásai is jelentősen hozzájárulnak a témában tapasztalt hiányosságokhoz. Tanulmányában olyan, a fogyatékossg sokoldalú és komplex konstrukciójával kapcsolatos kihívásokat sorol fel, mint a definíciók sokasága, a fogyatékossg mérhetősége, az egyes egészségi állapotok nehézkes kategorizálása, az állapot időbeli változása, vagy a fogyatékossg egyéni észlelése és megítélése. A fogyatékossgai stigma kapcsán módszertani nehézség lehet a fogyatékossg felvállalásának hiánya, a láthatóság, az adatvédelem, a társadalmi konformizmus (*social desirability*), valamint a nemzetközi összehasonlíthatóság. Az egészségügyi állapottal kapcsolatban lehet kérdéses a fogyatékossg megítélése (*justification bias*), nehézséget jelenthet a fogyatékossgal élő emberek kutatásba való bevonása, valamint a foglalkoztatott státuszban levők alacsony száma. Összességében a szerző úgy látja, hogy lehetséges kreatív és innovatív, valamint jól átgondolt módszertani eljárások mentén magas minőségű kvantitatív kutatásokat létrehozni.

Jilian Cavanagh és munkatársai (2017) *Supporting workers with disabilities...* c. szakirodalmi áttekintésükben arra a megállapításra jutottak, hogy néhány olyan figyelemre méltó tanulmány kivételével, mint Hall (2009) és Schur és munkatársai (2009), hiányzik a szisztematikus elméletalkotás a HR és a fogyatékossgal élő emberek témájában, ráadásul a meglévő tanulmányok többsége is kis léptékű, az aktuális tendenciák és témák leírását célozza.

A HRM-kutatások keveset tesznek azért, hogy megmagyarázzák vagy megoldásokat kínáljanak a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásában rejlő paradoxonra – hogyan támogatják a szervezetek a munkaerő részvételét és lehetőségeit, miközben maximalizálják a munkavállalói teljesítményt és minimalizálják az akadálymentesítési és alkalmazkodási költségeket? A kutatásokból egyértelműen kiderül, hogy a fogyatékossgal élő személyek a legjobb gyakorlattal foglalkozó szervezetekben alkalmasak és gyakran magas szinten teljesítenek. Mi olyan elméletalkotást támogatunk, ami több szakirodalmi

háttérrel is magában foglal, túlmutat az elszigetelt tudásokon²¹, valamint egyesíti az ismeretelméleteket, és problematizálásában megkérdőjelezi a meglévő elmélet és menedzsment megközelítések implicit feltételezéseit. (Cavanagh és mtsai., 2017, o. 29)

A szerzők második meglátása, hogy hiányoznak a munkáltatók akadálymentesítésére, alkalmazkodására és irányítására vonatkozó reprezentatív, nagyszabású felmérési adatok. Ezért multidiszciplináris kutatócsoportok (pl. egészségügy, ergonómia, menedzsment és szociológia) összefogását javasolják csúcsvezetőkkel és HR szervekkel, kormányzati szervekkel és a fogyatékkal élő emberek foglalkozó érdekképviselői szervezetekkel, közös kutatások folytatása érdekében. Javasolják továbbá kvalitatív esettanulmányok végzését a legjobb HR gyakorlatokról, ami segítség lehet a hatékony és támogató HR megváltozott munkaképességű munkavállalókra gyakorolt hatásának megértésében. Ez a megközelítés hasznos lehet a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásával kapcsolatos mítoszok lebontásában is és a munkahelyi kihívások kezelésében, hogy mind pénzügyileg, mind társadalmi elismerés szempontjából megtérüljenek az e téren tett befektetések (*business case*).

Harmadrészt a szerzők hangsúlyozzák, hogy a fogyatékkal élő emberek sokszínű csoportot alkotnak, és a fogyatékság összetett jelenség, ezért a menedzsment kutatásokban komplex megközelítésre van szükség nemzetekre kiterjedően (pl. fejlett és fejlődő országok), iparágak, ágazatok és szervezeti formák, valamint kulturális és etnikai csoportok vonatkozásában. Ezenkívül az egyes HR funkcionális területeinek, mint a humánerőforrás-fejlesztés, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a toborzás és kiválasztás, a teljesítménymenedzsment, valamint a vezetés (különösen a közvetlen felettes) kutatása is szükséges lenne „ahhoz, hogy a szervezeti vezetés jobban megértse, hogyan kell támogatni és értelmes munkát²² teremteni a fogyatékkal élő emberek számára” (Cavanagh és mtsai., 2017, o. 30).

Szükség van továbbá a fogyatékkal élő személyeket foglalkoztató szervezetek kormányzati és egyéb ügynökségek által nyújtott támogatási mechanizmusainak jobb megértésére, valamint a munkaszervezés különböző formáinak és szervezeti felépítésének feltárására is szükség lenne. Kritikus fontosságú olyan programok azonosítása, amik a fogyatékkal élő emberek számára a leghatékonyabb

²¹ Eredeti angol: *knowledge silo*.

²² Eredeti angol: *meaningful work*.

eredményeket produkálják és feltárni, hogy az egyes résztvevők perspektívájából mi számít „hatékony eredménynek”. Végül a kutatások módszertani szigorúságának fokozása és összetettebb kutatási tervek merült fel. A szerzők innovatív elméletek bevezetését és interdiszciplináris partnerségek alkalmazását szorgalmazzák, valamint a hagyományos diverzitás-fókuszú kutatások fogyatékoság szempontjaival való kibővítését. A kutatók „a menedzsment és szervezés mikro-, mezo- és globális szintjén egymást metsző folyamatokra kell, hogy ráhangolódjanak, és hogy hogyan lehet irányítási stratégiákat kidolgozni a társadalmi igazságosság, az inkluzivitás és az egyenlőség jegyében” (Metcalfé & Woodhams, 2012, o. 136).

Hazai kutatásként, Csillag Sára és munkatársai (2018) *Dolgoznánk, ha hagynátok...* c. szakirodalmi áttekintésükben vizsgálják a megváltozott munkaképességű emberek és a HR rendszerek kapcsolatát. Céljuk a nemzetközi HR-szakirodalom meghatározó eredményeinek összegyűjtése és a hazai szakemberekkel való megismertetése volt. Azt találták, hogy a releváns cikkek majdnem fele 2011 utáni és nagyrészt amerikai szerzőktől származnak (75%). A HR (*human resource management*) vagy HRD (*human resource development*) témájú lapokon túl a tanulmányok orvosi, gyógypedagógiai vagy rehabilitáció fókuszú, kisebb arányban menedzsment, üzleti etika, pszichológiai vagy tágabb gazdasági témájú folyóiratokban szerepeltek. Témájukat tekintve majdnem felerészt a kiválasztás, toborzás témakörét taglalják (48%), negyedük általános HR témájú (26%), míg a karriermenedzsment szintén relatíve több figyelmet kapott (16%). A munkaköri rendszerek átalakítása (6%), a teljesítménymenedzsment és kompenzáció (8%), valamint a képzés-fejlesztés (9%) jóval alacsonyabb érdeklődésre tartott számot. A szerzők összességében úgy látják, hogy számos közvetlen és közvetett előnye lehet a sokszínű, fogyatékosággal élő embereket is befogadó munkahelynek (pl. kreativitás, világosabb kommunikáció, letisztult szervezeti célok, befogadó kultúra, tehetségesebb munkavállalói kör), azonban bármilyen motiváció alapján és érvrendszer mentén történik is a foglalkoztatás, fontos, hogy „a szervezet tisztán lássa, milyen feladatokat és kihívásokat jelent a szervezet egésze számára az egyes HR-rendszerek szintjén a befogadó munkahellyé válás” (Csillag és mtsai., 2018, o. 42).

Annak érdekében, hogy a témában kulcsszerepet játszó HR szakemberek jól legyenek informálva, Joy E. Beatty és munkatársai (2019) szisztematikus szemlét végeztek az empirikus cikkekről. Megállapították, hogy a munkahelyi bánásmód (*treatment of persons with disabilities*) mint fogalmi konstrukció számos eltérő jelentéssel bírhat,

különbség lehet például szimulált és tényleges álláskeresőkkal szembeni bánásmód között, az aktuális vagy jövőbeli teljesítményértékelés megítélésében, kereseti lehetőség, kor vagy a nem szempontjából való értékelésében. Explicit meghatározások vagy magyarázatok hiányában az olvasó mindig a saját társadalmi, jogi, szervezeti, vagy személyes és szakmai tapasztalatai alapján von le következtetéseket, melyek félrevezethetik. A nemzeti kontextus is számít, mivel a kutatások jelentős többsége az USA-ban keletkezik, ottani mintán, és kevés az összehasonlító vizsgálat, így a kontextus hiánya, az eltérő fogalomhasználat, általános és munkajogi definíciók, valamint a kulturális és gazdasági háttér különbségei implicit és téves feltételezésekhez vezethet. Fontos a fogyatékoság fogalmának pontos kezelése is: „Anélkül, hogy kifejezetten felismernénk a fogyatékoság típusának, súlyosságának, krónikusságának, kezdetének hátterében meghúzódó változékonyságot, a kutatók túlbecsülik a következtetéseket a fogyatékosággal élő személyekkel kapcsolatos bánásmód során. Vagyis azt gondolhatjuk, hogy többet tudunk, mint valójában. Amikor a kutatók a fogyatékoságot viszonylag homogénnek veszik, fontos felismerni, hogy az összesített megállapítások esetleg nem tükrözik a meghatározott típusú fogyatékosággal élő csoportok tapasztalatait.” (2019, o. 13)

Beatty és munkatársai szerint sokszor az adatok természete is megakadályozza általános következtetések levonását. Szerepet játszhat ebben a fogyatékoság időbeli változása, annak elkendőzhető volta, és hogy a Stone és Colella (1996) modellben használt olyan konstrukciók, mint a technológia, a megfigyelő személyiségjegyei és a fogyatékosággal élő személyek számos tulajdonsága kevésbé feltárt tényezők, feltehetően az operacionálhatóság nehézkessége miatt. Fontos tanulság, hogy a könnyebben számszerűsíthető és gyűjthető adatok nem vezethetnek túlzottan leszűkített értelmezésekhez, ellenkező esetben árnyaltabb fogalmak és nehezebben konceptualizálható vagy vizsgálható tényezők (pl. mentorálás, inklúzió, munkakör megszabása) jelentősége elsikkadhat, ami félreértésekhez és egyszerűsített értelmezésekhez vezethet. A egy további megállapítása, hogy erősíteni kéne a kutatások módszertanát: több kísérleti vizsgálatra lenne szükség és terepkutatásra HR szakemberek és fogyatékosággal élő személyek bevonásával. Új módszertani megközelítések is alkalmasak lehetnek, mint a vinyetta alkalmazása, vagy olyan longitudinális vizsgálatok, melyek kellően nagy elemszámmal bírnak.

Mivel a fogyatékossgot gyakran fő jellemzőként (*master status*) értékelik, és a személy egyéb jellemzőit figyelmen kívül hagyják, ezért Beatty és munkatársai (2019) azt javasolják a kutatóknak, hogy fontolják meg az egyes identitások tudatos használatát és interszekcionális kutatásokat végezzenek. Ez a kor vonatkozásában a munkaerő öregedésével ráadásul egyre szükségesebb lesz. Végül a szerzők úgy látják, hogy a kutatások hallgatnak a fogyatékossgot a munkahelyi bánásmóddal összekapcsoló konkrét mechanizmusokról, mint amilyen a konkrét pozíciók fogyatékossgal élő emberek számára való megtagadása mögött döntéshozatali folyamat (pl. képesség hiányának feltételezése, jogi következményektől való félelem), vagy a bérkülönbségek magyarázata (pl. diszkrimináció, egészségügyi korlátok).

A témában végzett legutolsó szakirodalmi áttekintésben Schloemer-Jarvis és munkatársai (2022) azt találták, hogy részben az emberi erőforrás menedzsment (*HRM*) összetettsége miatt eddig többnyire a fogyatékossgal élő személyek szervezeti belépésére vagy a belépés utáni kezelésre összpontosítottak. Az összes foglalkoztatási szakasz értékelésére irányuló erőfeszítések mindeddig szűkösek voltak. A fogyatékossgal élő személyek munkahelyi bánásmódjáról bár születtek holisztikus megközelítések amik átfogóan foglalkoznak a társadalmi, kulturális és szervezeti jellemzőkkel (Beatty és mtsai., 2019; Cavanagh és mtsai., 2017; A. J. Colella & Bruyère, 2011), azonban ezek elméleti terjedelme miatt a megfigyelések és következtetések meglehetősen általánosak, és nem HR-specifikusak. Ugyanakkor a HR szakemberek számára annak ismerete, hogy mely HR-gyakorlatokat kell és érdemes használni a fogyatékossgal élő személyekkel való bánásmódra és támogatásukra a foglalkoztatás teljes ciklusa során, fontos és elengedhetetlen. A szerzők felhívták a figyelmet egy viszonylag újszerű megközelítésre is: ahelyett, hogy az akadályok, a lehetséges diszkrimináció vagy a negatív gyakorlatok elemzése kerülne fókuszba, inkább a fogyatékossgal élő személyek sikeres belépésének, befogadásának és fejlődésének potenciális elősegítőit kell számba venni.

2.3.3.2. Kritikai megközelítések a HR-ben

A kritikai menedzsmentelméletek (*Critical Management Studies – CMS*, magyarul KME) egyre nagyobb teret hódítanak, hazánkban is (Hidegh és mtsai., 2014), közös alapvetésük, hogy a menedzsment több szempontból is átgondolásra szorul. Alvesson és Wilmott (2003) alapján a KME célja, hogy a menedzsmentelméletek társadalomfilozófiai alapjainak, illetve kulcstémáinak kritikai reflexióját megalapozza, valamint hogy a menedzsmentelméletek és -gyakorlatok újragondolásához, fejlesztéséhez hozzájáruljon.

Gyűjtőfogalomként a kritikai menedzsmentelméletek számos társadalomkritikai irányzatot felölelnek, melyeket Hidegh Anna Laura (2015) három irányzatba sorolt: kritikai realizmus (ld. neo-marxizmus, hatalom, látens oksági láncok), posztmodern (ld. Foucault, Derrida, elnyomott csoportok hangjának erősítése, nagy narratívák tagadása) és a kritikai elmélet. Utóbbi irányzat a Frankfurti Iskola tradícióit követi, a menedzsmentelméletek és -gyakorlatok ideológiai terheltségét, a hatalom és az elnyomás új formáit kutatja, a társadalmi változást sürgeti egy uralom nélküli, humánusabb és igazságosabb társadalom és munkahely érdekében.

Rácz Márton (2018) olvasatában mint minden emberi tevékenységet, „a szervezést is politikai, hatalmi, ideológiai döntések alakítják, amelyek következképpen befolyásolják a szervezettudomány által lefedett témákat, elméleteket és módszertanokat is. A kritikai menedzsmentkutatás²³ kinyilvánított célja e keretek tágítása.” Valerie Fournier és Chris Grey (2000) a kritikai menedzsmentelméletek három alapvető vonást azonosította, melyek részben emancipációs eszköznek is számítanak: a teljesítményelv-ellenesség (*non-performativity*), a természetességtelenítés (denaturalizáció, angolul: *denaturalization*) és a reflexivitás (*reflexivity*).

A *teljesítményelv-ellenesség* a kapitalista társadalmi-gazdasági berendezkedés legitimációs alapjainak, a teljesítményorientáltság (a lehető legnagyobb teljesítmény elérése a lehető legkevesebb erőforrás befektetésével) és a hatékonyság szervezeti elsődlegességének megkérdőjelezését jelenti, mely morálisan semleges közegben gondolkodik és „figyelmen kívül hagyja a tudományos és menedzseri tevékenység politikai természetét, amely a hatalommal és a moralitással szembeni vaksághoz vezet” (Hidegh, 2015, o. 5). A kritikai menedzsmentelméletek szerint az ilyen hegemon szervezeti gondolkodás, az ember és természet eszközként való kezelése (Habermas, 1994) számos társadalmi problémához vezethet, mint az etikai problémák, a környezetszennyezés, vagy az embertelen munkakörülmények. A *természetességtelenítés* során a társadalmi és szervezeti viszonyok természetességébe vetett hit kérdőjeleződik meg, e szerint a kritikai menedzsmentelméletek célja a társadalmi rendet fenntartó és a privilegizált csoportok érdekét szolgáló hatalmi viszonyok és szervező elvek, az elnyomás rejtett struktúrainak feltárása (Duberley & Johnson, 2009; Fournier & Grey, 2000). Harmadik szempontként fontossá válik a fentiekre való *folyamatos reflexió*. Ennek során felismerhetők a szervezetekben jelenlevő elnyomó mechanizmusok és az ezek

²³ Eredeti angol: *Critical Management Studies (CMS)*

fenntartásában játszott egyéni szerep, valamint fontos, hogy a létrehozott tudás – társadalmi, természeti, akadémiai stb. – következményei minél nyilvánvalóbbá váljanak (Rácz, 2018).

A kritikai HR meghatározása meglehetősen vitatott, eltérő jelentésrétegekkel és értelmezési lehetőségekkel bíró fogalom. A felnőttképzési irodalom számos kritikát megfogalmazott a humánerőforrás fejlesztéssel szemben, ilyenek voltak a emberi tőke elmélettel való kapcsolat (M. Collins, 1991), az emberi fejlődés ebből következő árucikké tétele és kizsákmányoló szervezeti érdekeknek való alárendelése (Howell és mtsai., 2002), vagy technológiák alkalmazása ellenőrzés, megfigyelés, osztályozás, normalizálás stb. érdekében (Fenwick, 2001). Tara J. Fenwick (2004b, o. 194) szerint a kritikák „a hallgatókat úgy állítják be, mint akik egy látszólag áthidalhatatlan szakadékkal szembesülnek az akadémiai kritikai elméletalkotás és a szervezetek HRD szakembereiként való foglalkoztatás között. Továbbá a HRD pontos meghatározhatóságáról alkotott téves feltételezések egy olyan illuzórikus entitást hoztak létre, ami egy egységes és áthatolhatatlan ellenfélként rögzül – egy olyan perspektívát, amely nem ismeri fel a HRD heterogén és képlékeny jellegét.”

Laura Bierema és Maria Cseh (2003, o. 23) egy 1996 és 2000 közt végzett, gender-alapú diverzitást vizsgáló irodalmi áttekintésében azt állapították meg, hogy „szükség van arra, hogy a HRD a méltányosság és a munkahelyi hozzáférés kérdéseire összpontosítson”. Szerintük „a HRD általában nem végez olyan kutatásokat, amelyek megfelelnek a feminista keretrendszer kritériumainak, és a nők és más elnyomott csoportok hangja nincs képviselve. Ez magában foglalja a hagyományos vizsgálati eljárások megkérdőjelezését, a nők vagy más elnyomott csoportok kutatására való összpontosításának, az aszimmetrikus hatalmi berendezkedések megfontolásának, a társadalmi nem (vagy sokszínűség) alapvető elemzési kategóriaként való elismerésének hiányát, a nyelv és a 'megnevezés' hatalmának figyelembe nem vételét, valamint a társadalmi aktivizmus és változás előmozdításának mellőzését.” (2003, o. 23) A szerzők hozzáteszik továbbá, hogy bár az akadémiai szabadság mindenkinek adott arra, hogy mit és hogyan kutasson, azonban, hogy minden munkavállaló részévé válhasson a kutatásoknak, a javasolt feltételekre szükség van. A nők szempontjainak figyelembevétele a kutatási kérdések megfogalmazása és az elemzés során még nem teszi szükségszerűen feministává sem az olvasót, sem a kutatót.

Fenwick (2004b) egy nehezen és csak nagy vonalakban megadható kritikai HR definíció helyett, mely széles körű fogalmi fejlesztést is lehetővé tesz és nyitott a diszkurzív, gender-alapú, materialista, anti-rasszista vagy más elemzési irányokra is, inkább négy dimenziót azonosít, melyek mentén az igazán kritikai HR létrejöhet: (1) Politikai cél: szervezeti reform az igazságosság, a méltányosság és a részvétel érdekében. Bizonyos célok elősegíthetik a társadalmi átalakulást a kulturális hatalom mechanizmusainak megnevezésével, az ellenállás elősegítésével és a kollektív cselekvés támogatásával. „Első lépésként a HRD-elmélet azon dimenzióit kell feltárni és megfordítani, amelyek részesek lehetnek az emberi elme és lélek igazságtalan, méltánytalan vagy életet elszívó árucikké tételében.” (2004b, o. 198); (2) Episztemológia: a munkahely, mint vitatott terep. A munkaerő semmiképpen nem homogén, hanem különböző nemek, tudások, etnikumok, generációk, történelmek és kulturális elkötelezettségek által átszőtt; nem arról szól, hogy „problémás emberek” irányításra szorulnak, hanem hogy „a sokszínűség a szervezeti találékonyság és fenntarthatóság mellett a szenvedés és az elnyomás forrásaként is értelmeződik” (2004b, o. 198).; (3) Vizsgálat: a hatalomra és a történelemre összpontosít. A kritikai HR a hatalmi és ellenőrzési kérdésekre összpontosít, hogy a társadalmi-politikai folyamatok történelmileg hogyan alakították a meglévő struktúrákat olyanná, amilyenek, különösen a teljesítménymérés, emberi fejlődés és részvényesi érték tekintetében.; (4) Módszertan: expozíció, ikonoklasmus (képrombolás) és reflexivitás. A kritikai HR célja az egyenlőtlen szervezeti struktúrákban meglévő gazdasági ideológiák és hatalmi viszonyok leleplezése. A filozófiai és módszertani reflexivitás központi szerepet játszik, hogy leleplezze azt az iróniát, hogy „a méltányosság iránt elkötelezettek emancipációs erőfeszítéseket, valamint a meglévő HR gyakorlatokban fellelhető normalizáló és ellenőrző eszközöket kényszerítenek az úgynevezett elnyomottakra” (2004b, o. 198).

Több szerző javasolja a kritikai HR diszkurzív megközelítését, mely nem lezárt entitásként, hanem alakuló trendekként értelmezi a területet, ami teret biztosít a párbeszédre és a HR különböző megismerési módjaira, értelmezésére és elméleteire (Lawless és mtsai., 2011; Sambrook, 2014). Toarniczky Andrea (2008) arra hívja fel a figyelmet, hogy a diverzitáskutatásokban alapvető fontosságú a társadalmi kisebbségekről alkotott kép esszencialista természetének megkérdőjelezése, a diverzitás megkonstruáltságának tudatosítására mind a vezetők, tanácsadók, mind a gyakorló HR szakemberek körében. A kisebbségi identitás diszkurzív természetére vonatkozóan

kutatások szerint számos tényező játszik közbe ezek kialakulásában és bár erőteljes a hegemon identitások nyomása, de lehetséges olyan alternatív, és többes identitások kimunkálása, melyek ezek egyfajta kibékítését mutatják (Hidegh és mtsai., 2023; Jammaers és mtsai., 2016a; Mik-Meyer, 2016).

Ahogy a fenti elméleti megközelítésekből is látszik, bár indirekt módon, mint elnyomott társadalmi kisebbség szóba kerül, de a konkrétumok szintjén a fogyatékossgal élő emberek rendre kimaradnak nemcsak a HR elméletből és gyakorlatból, hanem a kritikai megközelítések többségéből is. Greg Procknow és Tonette S. Rocco (2016) szerint ellenállás tapasztalható általában a sokféleséggel és különösen a fogyatékossgal szemben a HR gyakorlatában, amit három oldalról is indokolnak. Először, a HR szisztematikusan kizárja a fogyatékossgot a sokszínűség definíciójából és minden diverzitáskutatásból. Másodszor, még akkor is, ha fogyatékossgot tematizálják, a HR kutatások általában az ép egyének perspektíváira és tapasztalataikra összpontosítanak, akik fogyatékossgal élő kollégákkal dolgoznak, és nem engedik megszólaltatni magukat a fogyatékossgal élő személyeket, az ő perspektíváikat és szempontjaikat beemelni az elemzésekbe. Harmadszor, a néhány meglévő tanulmány jelentősen szelektál a fogyatékossg formái közt és teljesen figyelmen kívül hagyja a mentális zavarokat és a kognitív fogyatékossgot.

Ezen objektív nehézségek mellett szubjektív okok is állnak a tanulmányok hiánya mögött. Rocco (2005, o. 2) olvasatában a fogyatékossg egy „képlékeny fogalom, amely módszertani elfogultságnak, a kulturális elfogultság torzulásának és az adott kontextusnak is ki van téve”. A fogyatékossgal élő emberek ’láthatatlanok’, egy ’elfelejtett kisebbség’ (Cooney, 2008). Procknow és Rocco (2016) szerint a fogyatékossg a következő kutatási területeken jelenik meg a HR szakirodalomban: szervezeti belépési és belépés utáni akadályok, karrierfejlesztés, munkahelyi képzés a fogyatékossgal élő emberek befogadásáról vagy a fogyatékossgal élő munkavállalók számára, valamint zaklatás, diszkrimináció és az elbocsátással kapcsolatos diszkriminációs vádak (Hidegh & Csillag, 2013; Nafukho és mtsai., 2010; Rumrill & Fitzgerald, 2010). Egy másik szempont az, hogy a fogyatékossgra vonatkozó HR-kutatások főként kvantitatív módszereket alkalmaznak, tárgyiasítják a fogyatékossgal élő személyeket, nem adnak hangot nekik, és nem dokumentálják saját nézőpontjukat. Rocco és munkatársai (2014) arra a következtetésre jutnak, hogy a HR kutatók más kisebbségi csoportokhoz képest még mindig az orvosi, gazdasági és jogi megközelítést

alkalmazták és nem a fogyatékoság társadalmi-politikai perspektíváját. Ezen túlmenően vannak olyan hiányosságok is a HR-kutatásban, amelyeket a jövőben pótolni kell, ilyenek a fogyatékoságot befogadó politikák hatékonysága; a HR-vezetők szerepe annak ellenére, hogy kapuörként vagy lehetséges szövetségesként fontos szerepet játszanak a munka világában (Duff és mtsai., 2007; Galambos, 2016); a munkával kapcsolatos magasabb szintű képzéshez és fejlődéshez való hozzáférés és karrier előrehaladás (Cavanagh és mtsai., 2017; Procknow & Rocco, 2016); vagy a különböző kisebbségi identitások metszéspontja, amiben többek közt a maguk is fogyatékosággal élő kutatók is szerepet játszhatnak.

Chang-kyu Kwon és Matthew Archer (2022) arra hívják fel a figyelmet, hogy az épségizmus formájában megjelenő strukturális egyenlőtlenség továbbra is alapvető rendező elv a munka világában, ami egyre többször jelenik meg a menedzsment és a szervezeti tanulmányokban, mint hasznos analitikus lencse (Jammaers és mtsai., 2016b; Mik-Meyer, 2016). Az épségizmus káros hatásainak bemutatása ugyanakkor csak minimális mértékben van jelen a HR-diskurzusban. Egyrészt a HR-ben a fogyatékoság területét ritkán tanulmányozzák, másrészt a meglévő kutatások is kevésbé a strukturális egyenlőtlenségek ellen, inkább az asszimilációs stratégiákra és ötletekre fókuszálnak (Johnson és mtsai., 2020; Kulkarni & Lengnick-Hall, 2014; Sundar és mtsai., 2018). Ennek veszélyét Kwon és Archer (2022, o. 326) az alábbiakban látja:

A fogyatékosággal élő emberek bevonása a meglévő szervezeti kultúrákba, struktúrákba és eljárásokba növelheti a képviseletüket; ha azonban ezek az alapok az épségizmusban gyökereznek, a képviselet valóban növekszik, de az olyan tapasztalatok, amelyek lehetővé teszik a kitartást, a munkahelyek megtartását és a sikeres boldogulást, hiányozni fognak. Ez elősegíti az egyenlőtlen hatalmi viszonyok újratermelődését a fogyatékosággal élő és nem fogyatékos emberek közt, valamint az olyan perspektívákat, amelyek túlságosan a szervezetek profitorientált, kapitalista természetét képviselik – miközben ezeket az épségizmus egyik legfőbb okaiként azonosították (Roulstone, 2002).

2.3.4. Főbb diszkurzív stratégiák a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatása mellett

A diskurzusok lényeges szerepet játszanak adott kijelentések igazolásában, jogos voltuk elismertetésében. A CDA alkalmas ezen ún. legitimációs stratégiák vizsgálatára is:

milyen konkrét módszerek révén kerül sor a diszkurzív erőforrások mobilizálására a legitimitás vagy illegitimitás megteremtése érdekében (Fairclough, 2003, o. 98). Van Leeuwen és Wodak (1999) négy általános típusát különbözteti meg ezen stratégiáknak. (1) A felhatalmazás (*authorization*) a hagyomány, a szokás, a törvény és azon személyek tekintélyére való hivatkozás, akiket valamilyen intézményes hatalom ezekkel felruházott. (2) Az észszerűsítés (*rationalization*) konkrét műveletek hasznosságára való hivatkozás, amely a kontextusban relevánsként elfogadott tudás jogcímén alapul. (3) A morális értékelés (*moral evaluation*) olyan konkrét értékrendszerekre való hivatkozás, amelyek a legitimáció erkölcsi alapját képezik. (4) A mitopoézis (*mythopoesis*) vagy narrativizáció (*narrativization*) a történetek és narratívák által közvetített legitimáció, ami a múlthoz vagy a jövőhöz köti az eseményt. Kutatásaik során Eero Vaara és Janne Tienari (2008) egy további szemantikai-funkcionális megközelítést találtak: normalizáció (*normalization*), ami révén bizonyos cselekedetek vagy jelenségek „normálissá” vagy „természetessé” válnak. A stratégiák a szerzők szerint ráadásul általában összefonódnak és többszörös legitimációs háttérrel adnak az érvelésnek és a meggyőzésnek.

A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben levő munkavállalók foglalkoztatásának indoklásában hagyományosan két érv jelenik meg a vállalati diskurzusokban: a pénzügyi indoklás (*business case*), valamint az erkölcsi érv (*moral/social justice case*) (Csillag és mtsai., 2016; Primecz, 2019). Foglalkoztatásuk és szakmai és emberi kvalitásuk kiaknázásának gazdaságilag is számszerűsíthető előnye lehet a nagyobb bevétel, a fokozott innováció és kreativitás, a társadalom minden területéről származó sokszínű tehetségek bevonása a toborzás során, vagy a munkavállalók nagyobb esélyű megtartása (Lindsay és mtsai., 2018). Az erkölcsi érvek azon a meggyőződésen alapulnak, hogy mindenkinek joga van a foglalkoztatáshoz, a képzéshez és a fejlődéshez való egyenlő hozzáféréshez, továbbá a közvetlen vagy közvetett megkülönböztetéstől, zaklatástól vagy megfélemlítéstől mentes munkavégzéshez (Csillag, 2018). A jelen felsorolásban harmadik szempontként a jogszabályi indoklás (*legal case*) szerepel, mely HR szakember kezében akár eszközként is használható az esetlegesen jogszabályellenes szervezeti viselkedés megelőzésére, az ettől való elrettentésre.

2.3.4.1. A gazdasági etika és társadalmi igazságosság mentén való érvelés (*moral case*)

A gazdasági folyamatok etikai dilemmái az emberiséggel egyidősek, és alapvetően a piaci működések legfontosabb közgazdasági értékével, a nyereségre való törekvéssel, azaz a hatékonysággal kapcsolatosak, de fontos szempontként jelenik meg benne a szabadság, a

magántulajdon, a verseny, és a vallások is (Garaczi, 2010). Zsolnai László (2019, o. 477) definíciója szerint a gazdasági etika (*business ethics*) „interdiszciplináris tudományterület, amely azon a meggyőződésen alapszik, hogy az etika releváns aspektus a gazdasági tevékenységek minden szintjén, az egyéni és szervezeti cselekvésektől a makrogazdasági és a nemzetközi szintekig.” Mivel a gazdasági problémák megközelítése egyre komplexebb látásmódot igényel, a gazdaságetikában mint tudományterületben „kreatívan kapcsolódik össze a kritikai-analitikus és a cselekvésorientált tudás a gazdasági élet etikusabbá tétele érdekében” (Zsolnai, 2019, o. 477).

A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerőpiaci részvételének morális szempontjaival kapcsolatban több tudományos és gyakorlati megközelítés is létezik, melyek különösen az utóbbi évtizedekben jelentős fejlődésen mentek át. Csillag Sára (2012) szerint az EEM etika önálló területté formálódása, az EEM tevékenység különböző szintű, etikai szempontok alapján történő elméleti és empirikus vizsgálata – bár korábbi, munkavállalókhöz, munkavállalói jogokhoz kapcsolódó gazdaságetikai diskurzusokra támaszkodik – , azonban csak a 2000-es években indult meg igazán (Bolton és mtsai., 2007; Deckop, 2006; Greenwood, 2002; Pinnington és mtsai., 2007). Ráadásul maga az EEM szakma sem áll sem az egyéni etikus viselkedéssel, sem a munkahelyi szerepetikával foglalkozó szakirodalom fókuszában ellentétben olyan területekkel, mint a vállalati menedzsment vagy az orvosi, rendőri szakmák (Csillag, 2012).

Miközben a vezetőktől elvárt, hogy megvédjék a vállalkozás érdekeit, aközben mind a törvényeknek, mind az etikai elvárásoknak meg kell, hogy feleljenek. Paul L. Schumann *Az emberi erőforrások menedzsment erkölcsi alapelveinek kerete* c. munkájában (2001) öt olyan elvet sorol fel, melyek filozófiákon alapulnak, erkölcsi ítélet alapjaként működnek, és az etikát eltérő, egymást kiegészítő nézőpontokból közelítik meg. Először is, a cselekvés eredményeinek etikusnak kell lenniük abban a tekintetben, hogy a legtöbb jót és a legkevesebb kárt okozzák mindenkinek, akit a cselekvés érint (*utilitarianism*). Másodszor, a cselekményt végrehajtó személynek erkölcsi joggal kell rendelkeznie a cselekmény végrehajtásához (*rights*). Harmadszor, a tevékenységnek a javak és károk igazságos elosztását kell eredményeznie mindazok számára, akiket az intézkedés érint (*distributive justice*). Negyedszer, a cselekvésnek törődnie kell az érintett emberek hálózatával, és ápolnia kell az érintett emberek közötti kapcsolatokat (*care*). Végül a cselekvésnek erényként (*virtue*) és nem bűnként kell leírhatónak lennie.

Schumann (2001, o. 108) úgy találja, hogy a munkaerő-felvétel során alkalmazott diszkrimináció az etikai keretrendszer mind az öt etikai tesztjén megbukik: egyrészt nem biztos, hogy így a legalkalmasabb és a legtöbb hasznot hozó jelöltet alkalmazza a cég; másrészt a vezető nem kívánná, hogy őt is elutasítsák hasonló helyzetben (*reversibility*), vagy hogy a világban mindenhol ez a gyakorlat legyen (*universalisability*) és a munkavállaló sem egyezett bele ebbe a bánásmódba (*respect and free consent*); harmadrészt a diszkrimináció a javak és károk igazságtalan elosztását eredményezi (*egalitarian*) mivel nem a végzettségek és érdemek szerint oszlik el (*capitalist*), feltehetően a leginkább szükséget szenvedőket sújtja (*socialist*), nem saját beleegyezés eredménye (*libertarian*), nem biztosítja az egyenlő szabadságjogokat, egyenlő esélyeket és a leginkább rászorulókat megsegítését (*Rawls' principles*); negyedrészt a vezető így nem veszi figyelembe az alkalmazottak, az ügyfelek és a részvényesek jólétét; ötödrészt mivel a vezető jellemzésében inkább az énközpontú, önző, elfogult, intoleráns, bigott, igazságtalan, rasszista, szexista stb. minősítések szerepelhetnek, így a cselekedet nem is érényes. Az etikai keretrendszer alkalmazása révén Schumann minden szempont szerint etikátlannak tartja a munkahelyi hátrányos megkülönböztetést, mivel egyik próbát sem állta ki és minden szempont szerint elítélendőnek bizonyult.

A gazdaságetikai kérdések tanulmányozása során óhatatlanul és szükségszerűen felmerülnek társadalom- és politikaelméletek kérdései is, hiszen e három tematikus kör szorosan összefügg (Garaczi, 2010). A gazdaságetikai problémák és köztük a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés két közös vetülete a hatékonyság és a méltányosság egymáshoz való viszonya. Bár Schumann a társadalmi igazságosság szempontját beépítette a maga etikai keretrendszerébe, ezek egyre kiterjedtebb önálló elméleti területként is felfoghatók. A társadalmi igazságosság legfőbb elméletei a források elosztása és a méltányossággént felfogott igazságosság (Rawls, 1997), a tisztességes és méltányos társadalmi folyamatok és a marginalizált vagy leigázott kultúrák és csoportok iránti elismerés és tisztelet (Young, 2022), az értékesnek tartott élet lehetősége (Sen, 2021) illetve a gazdasági újraelosztás, a kulturális elismerés, valamint a politikai képviselet (Fraser, 2010) témái körül járnak.

Bell (2022, o. 3) szerint a társadalmi igazságosság egyszerre cél és folyamat: célja „minden társadalmi identitású csoport tagjainak teljes és méltányos részvétele egy kölcsönösen formált társadalomban”, miközben ennek elérése is „demokratikus, részvételen alapuló, ami tiszteletben tartja az emberi sokféleséget és a

csoportkülönbségeket, valamint befogadó az emberi cselekvőképesség és a másokkal való együttműködés megerősítésében és a változás elérésében.” Bell szerint a diverzitás és a társadalmi igazságosság különböző, de egymással összefüggő kifejezések: míg a sokszínűség a társadalmi csoportok közötti különbségeket jelenti, amik olyan történelmi tapasztalatokban, a nyelvben, kulturális gyakorlatok és hagyományokban tükröződnek, amik fontosak és megőrzendők az elismerés és a tisztelet szempontjából, addig a társadalmi igazságosság a társadalom újjáépítését jelenti a méltányosság, elismerés és befogadás elveivel összhangban.

Ez magában foglalja a különbségek által okozott igazságtalanság megszüntetését, amikor a hierarchiában elfoglalt hely és rangsor ruházza fel egyenlőtlenül a társadalmi csoportokat hatalommal, társadalmi és gazdasági előnyökkel, valamint intézményi és kulturális érvényességgel. A társadalmi igazságosság megköveteli, hogy szembenézzünk az ideológiai keretekkel, történelmi örökségekkel, intézményi mintákkal és gyakorlatokkal, amelyek egyenlőtlenül strukturálják a társadalmi kapcsolatokat úgy, hogy egyes csoportok előnyhöz jussanak más csoportok kárára, amelyek marginalizálódnak. Véleményünk szerint a sokszínűség és a társadalmi igazságosság elválaszthatatlanul össze van kötve. A sokszínűség valódi értékelése nélkül nem tudjuk hatékonyan kezelni az igazságtalanságot. Az igazságtalanság kérdésének kezelése nélkül nem tudjuk igazán értékelni a sokféleséget. (Bell, 2022, o. 4)

Marylin Y. Byrd (2014, o. 292) a társadalmi igazságosság paradigmáját erkölcsi kötelezettségnek tartja „a morális ágencia megvalósításának”. Ahogy írja, „a társadalmi igazságosság paradigmája a társadalmi elnyomás megvitatásán túl eljut a társadalmi cselekvésig és a helyzet orvoslásáig. A helyrehozatal azt jelenti, hogy a HR különböző szerepei mentén cselekszünk: a gyakorlat terén vagy az akadémiai tudományterületen” (Byrd, 2014, o. 192). Joel Westheimer és Joseph Kahne (Westheimer & Kahne, 2004) alapján a társadalmi igazságosság iránt elkötelezett tudósokra jellemzők az alábbiak: (1) a társadalmi igazságosság központi szerepet játszik kutatásukban, írásukban és ismeretelméletükben; (2) jó erkölcsi érzék és mások iránti felelősségérzet jellemzi őket személyes és szakmai közösségeikben; (3) közös erőfeszítéseket tesznek a társadalmi változásért; és (4) vállalják a kiállást és a nehéz beszélgetéseket a társadalmi elnyomásról szakmai konferenciákon, workshopokon, szemináriumokon és képzési programokon.

Összességében elmondható, hogy bár van pár elkötelezett képviselője a társadalmi igazságosság megközelítésnek, a gyakorlatban kevés szerepet kap (Rocco és mtsai., 2018). Baiyin Yang (2003) szerint a döntéshozatali helyzetekben kevés kutatás vizsgálta a társadalmi igazságosság, vagy az etika szerepét, a HR kutatók vagy a társadalmi igazságosság hiányára hivatkoztak a HR keretén belül (Byrd, 2014; Fenwick, 2004), vagy a társadalmi igazságosságot egyéb elméletekkel társítva vizsgálják (Byrd, 2014).

2.3.4.2. Üzleti érvelés (*business case*)

A rehabilitációs és fogyatékosági ellátások egyre nagyobb anyagi terhet rónak a kormányzatokra, ezért a hátrányos helyzetű csoportok értékláncból való kizárása egyéni, vállalati, nemzeti és globális szinten is az erőforrások pazarlásának tekinthető (Dyda, 2008). Úgy tűnik, hogy a vállalatok figyelmen kívül hagyják a fogyatékosággal élő emberekben rejlő mindeddig kiaknázatlan alkalmazási lehetőségeket (Lengnick-Hall és mtsai., 2008), még akkor is, ha empirikusan bizonyított, hogy a fogyatékosággal élő személyek foglalkozása számos előnnyel jár.

Sally Lindsay és munkatársai (2018) szisztematikus irodalmi áttekintésükben arra a következtetésre jutottak, hogy a szakirodalom gyakran azt hangsúlyozza, hogy milyen problémák jelentkeznek a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásában (Morwane és mtsai., 2021), milyen hátrányos megkülönböztetés éri őket (Bruyere és mtsai., 2005; Miceli és mtsai., 2001), vagy hogy milyen attitűdök jellemzőek az alkalmazásuk során (Findler és mtsai., 2007; Siperstein és mtsai., 2006; Wiggett-Barnard, 2013), miközben olyan tanulmányokra lenne szükség, ami a valós alkalmazási tapasztalatokról, vagy akár a sikerekről szólnak (K. R. Johnson és mtsai., 2020; Sundar és mtsai., 2018). Ezek egyrészt önbizalmat adhatnának a bizonytalanabb munkáltatóknak, másrészt a sikerek bemutatása – közülük is leginkább az anyagi haszoné – olyan evidenciát jelenthet egy a téma iránt elkötelezett személy számára, ami egyértelműen meggyőző az üzleti szférában.

Ennek ellenére sajnálatos módon a témával kapcsolatos kutatások többsége a kínálati oldalra összpontosít (oktatási és szakképzési szolgáltatások, amik a munkahelyi készségeket fejlesztik) és kevés figyelem irányul a keresleti oldalra, vagyis a munkáltatói szempontokra és a munkakörnyezetre (Bonaccio és mtsai., 2020; Enehaug és mtsai., 2022; Lindsay és mtsai., 2014). Fontos szempont lenne az ún. kereslet-vezérelt foglalkoztatási stratégiák feltárása, azon munkáltatók megszólítása, akik fogyatékosággal élő munkavállalókat foglalkoztatnak. Lindsay és munkatársai (2018)

szerint, bár fokozott figyelem irányul az alkalmazás üzleti szempontjaira, a témával kapcsolatos meglévő szakirodalmi áttekintések többnyire anekdotikusak és nem szakmailag lektorált folyóiratokban jelenik meg. Ezért nagy szükség van a meglévő tudások szintetizálásra és a szakirodalmak kritikus áttekintésére ahhoz, hogy a döntéshozók evidencia alapokkal rendelkezessenek (Lindsay és mtsai., 2019).

Mivel a gazdasági szervezetek elsősorban üzleti alapon működnek, számukra egyértelmű, hogy a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása üzleti értelemben is kifizetődő kell, hogy legyen. A befektetések megtérülése elsődlegesen profit formájában realizálódik, de ez akár indirekt formában, áttételesen is történhet. Ezen gazdasági előnyök számszerű kimutatása ugyanakkor nem mindig egyszerű, hiszen számos tényező függvényében alakul. Lindsay és munkatársainak (2018) kutatása mindazonáltal azt találta, hogy a fogyatékossgal élő emberek alkalmazása jövedelmező, ez a nyereség, a költséghatékonyság, a forgalom és munkaerő megtartás, a megbízhatóság, a pontosság, a munkavállalói lojalitás és a vállalati imázs formájában jelentkezik. További szintén anyagi szinten is megragadható előny a versenyelőny, ez például sokszínű ügyfelek, az ügyfelek hűsége és elégedettsége, az innováció, a termelékenység, a munkamorál, vagy a biztonság szempontjaiban mutatkozhat. A befogadó munkakultúra és a képességek tudatosításának javulása hasonlóan előnyös lehet a szervezetnek.

Sandra L. Fisher és Catherine E. Connelly az ún. hasznossági elemzés módszertanára alapozva hasonlóan úgy látják, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók alkalmazása, az ehhez szükséges feltételek megteremtése kifizetődik (2020). Szerintük a fogyatékossgal élő munkavállalók átlagosan magasabb nettó értéket mutattak, mint a nem fogyatékos munkavállalók, ellentétben a vezetők elvárásaival. Felvételük mindaddig, amíg képzettek a munka elvégzésére, előnyökkel jár a szervezet számára. A hasznossági elemzés szempontjai a szerzők szerint segíthet leküzdeni a vezetők előítéleteit, hiszen evidencia alapot szolgáltat a megtérülésre és megalapozhatja az üzleti alapon való döntéshozatalt.

Az elsődleges előnyökön túl másodlagos előnyök is származhatnak a fogyatékossgal élő munkavállalókat alkalmazó szervezeteknél (Lindsay és mtsai., 2018). Ilyene lehet az életminőség és a jövedelem javulása, a megnövekedett önbizalom, a kibővült szociális hálózat, vagy a közösségi érzés. Lindsay és munkatársai (2018) végső soron arra a következtetésre jutottak, hogy a fogyatékossgal élő emberek alkalmazásának számos előnye van, ezek részleteivel kapcsolatban azonban további kutatások szükségesek annak

feltárására, hogy az előnyök hogyan változhatnak a fogyatékoság típusa, az iparág és a munka típusa szerint.

2.3.4.3. Jogi kötelezettségek

A fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban számos jogszabályi előírás létezik, ezek egy része nemzetközi alapú, másik része hazai. Egy részüket általános jogszabályok foglalkoztatással kapcsolatos paragrafusai teszik ki, míg másik részük kifejezetten a munka világára, vagy a foglalkozási rehabilitáció témakörére épül. Bár Magyarországon a munkajogi eljárások költségessége és időbeli elhúzódása nem kedvez a panaszosok jogérvényesítésének, a munkáltatók elsődleges érdeke, hogy ismerjék és betartsák a jogi szabályokat annak érdekében, hogy elkerüljék a szükségtelen pereskedést, ami ráadásul a társadalmi megbecsültségüket is ronthatja.

A fogyatékosággal élő emberek jogainak nemzetközi szintű alapjaként a *Fogyatékosággal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ Egyezményt (CRPD)* tekinthető, mely ratifikációja óta mind az Európai Unió, mind Magyarország belső jogszabályai közé tartozik. Az egyezmény végrehajtási mechanizmusa révén (egyéni panasz, államközi panasz, részes államok jelentéstételi kötelezettsége) több esetben is sor került hazánkat elmarasztaló döntésre. A Munkával kapcsolatban a 27. cikk nevesíti, hogy „A részes államok elismerik a fogyatékosággal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékosággal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát.” A munkához való jog érvényesülését szintén biztosítani kell egyrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalma, másrészt célzott munkaerőpiaci programok és kiegészítő szolgáltatások révén.

A fogyatékosággal élő munkavállalók szempontjából kiemelkedő a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerepe, melynek ajánlásai a fogyatékoság ügyét fontos társadalmi kérdésként kezelik. Céljuk elsősorban a fogyatékoság hagyományosan medikális megközelítésének és szemléletének megkérdőjelezése, a fogyatékoság társadalmi modelljének hangsúlyozása és a tisztességes munkára vonatkozó alapvető emberi jogok fogyatékosággal élő emberekre való érvényességének deklarálása volt. Az ILO *Foglalkoztatási ajánlása* (1944), mely a témában az egyik legrégebbi nemzetközi dokumentum, kiemeli, hogy a fogyatékosággal élő munkavállalók számára „fogyatékoságuk eredetétől függetlenül teljes körű rehabilitációs lehetőséget, szakirányú

szakképzést, képzést és átképzést, foglalkoztatást és értelmes munkát kell biztosítani”. Az ILO 1955-ben elfogadott iránymutatásai a szakmai rehabilitáció alapelveiről később a nemzeti jogszabályok alapját képezték a fogyatékossgal élő emberek rehabilitációjával, szakképzésével és elhelyezkedésével kapcsolatban.

A magyar jogban a hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát sokáig az Alaptörvény biztosítja, amelyet hagyományosan az ágazati törvények (pl. Munka Törvénykönyve) szabályozásai egészítenek ki. Nemzetközi viszonylatban Magyarország is ratifikálta a legfontosabb ENSZ egyezményeket, ILO ajánlásokat stb., melyek a hazai jogrend részévé váltak. A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról által létrehozott, jelenleg az Alapvető Jogok Biztosa Hivatalának keretében működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság panasztételi eljárás keretében számos fogyatékossgügyi – elsősorban akadálymentesítési és szolgáltatási ügyben hozott határozatot. Ezek jellemzően közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén és jogsértést részben megállapító döntések voltak, foglalkoztatással kapcsolatos ügyek többek közt a munkahelyi felvételi eljárással, felmondással, valamint az esélyegyenlőségi tervekkel kapcsolatosan merültek fel.

A hazai fogyatékossgügyi politika alapköve (Horváth, 2009) a rendszerváltást követő civil, és ennél fogva jelentős, alulról jövő társadalmi támogatottságot élvező jogszabály, a Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény. Létrehozásában számos civil és alulról jövő szervezet vett részt. A foglalkoztatás terén (15-16§) a törvény deklarálja, hogy „a fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult”, a „munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását”, az egyenlő bánásmódot és a szükséges speciális eszközöket a munkaerőfelvétel folyamatában. Mindez a munkáltató számára nem jelenthet „aránytalanul nagy terhet” (*reasonable accommodation*).

Bár a fogyatékossgal élő emberek és szervezeteik elsősorban a jogszabályokat tartják fontosnak, Laki Ildikó és Tóth László (2013) *Életkeretek meghatározása a jogszabályok által* c. írásában felhívja a figyelmet a fogyatékossgügyi politika egyik belső ellentmondásra: a jóléti állam céljai közt nemcsak a társadalmi egyenlőség megvalósítása, a szegénység felszámolása vagy az önrendelkezés garantálása szerepel, hanem a gazdasági hatékonyság is. Ezért miközben az egyenlőségeszmény az elvek és jogok

szintjén az egyén egyediségét és értékességét hirdeti, a jogi szabályozás elsősorban a társadalmi összműködés szempontjából hasznos lényként értelmezi a fogyatékossgal élő embert. A 'hasznos' és 'haszontalan', 'értelmes' vagy 'érdemtelen' kategóriák a többségi társadalom értékítéletét hordozzák és a társadalmi diskurzus dönti el, hogy hol húzódik a határ „a fogyatékosok (sic!) „öncélú” (általános emberi) és „hasznos” (a konkrét társadalom működéséhez az erőviszonyok függvényében a fogyatékosok (sic!) „integrációjához” szükséges) segítése között” (Laki & Tóth, 2013, o. 129).

2.3.5. További diskurzusok a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásáról

2.3.5.1. Diverzitás, sokszínűség

A diverzitás²⁴ és az inklúzió, a befogadás témája és gyakorlata egyre fontosabb szerepet játszik a mai globalizált világban (Primecz, 2019). A téma a multikulturális és sokszínű USA-ban jelent meg először, a diverzitás kezelése és menedzsmentje innen terjedt el a világ többi részén az 1990-es években. A diverzitás a munkavállalók egy meghatározott munkaerőpiacra vagy szervezetre jellemző társas és kulturális jellemzőinek változatosságát jelenti (Bokor és mtsai., 2014), lényege a befogadó környezet megteremtése, minden egyén különbözőségének elfogadása, minden alkalmazott teljes tehetségének és potenciáljának kiaknázása, és ennek eredményeként a vállalkozás számára is a lehető legnagyobb nyereség elérése.

A diverzitások kategorizálása számos formában lehetséges (Acker, 2006; Primecz és mtsai., 2019). Bár a diverzitások száma korlátlan, és a tudományos publikációk részben eltérő társadalmi csoportokat tekintenek a befogadás szempontjából diverznek, fontos diverzitáskategóriáknak végső soron a történelmileg kialakult és szisztematikus hátrányt mutató társadalmi csoportok tekinthetők (Danowitz és mtsai., 2012). Európában a diverzitásmenedzsment az EU Amszterdami Szerződésében foglalt hat kategóriát tekinti relevánsnak, melyeket Primecz Henriett (2019) a Nagy Hatosnak (*Big Six*) nevez: (1) társadalmi nem, (2) faj és etnikum, (3) vallás és hit, (4) fogyatékossg, (5) kor és (6) szexuális orientáció. Az Európai Unió ezen kategóriákat tekinti védett tulajdonságnak és ezek alapján tiltja jogilag is a hátrányos megkülönböztetést.

Magyarországon a diverzitáskategória mint fogalom kevésbé ismert, a társadalmi sokszínűség az ország történelmi és geopolitikai helyzete miatt sokáig nehezen értelmezhető fogalom maradt. A hazai szóhasználatban részben szociális megközelítést

²⁴ A dolgozatban a 'diverzitás' és a 'sokszínűség' fogalma felváltva szerepel.

kapott a 'társadalmi kisebbség' fogalma. A 'depriváció' kifejezés magyar fordításaként a 'hátrányos helyzet' megfogalmazás szerepel, ami a társadalmi kirekesztettség, a marginalizáció és a diszkrimináció által fenyegetett csoportok helyzetének leírására szolgál (Andorka, 2006). A fogalom az oktatás területén gyermekekre és fiatalokra vonatkozik (ld. 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről), azonban a szisztematikus hátrányok tágabb értelemben magukba foglalják a jövedelmi lemaradásokat, a munkanélküliséget, a szolgáltatások hiányosságait, a leszakadó régiók területi hátrányait és az ebből fakadó teljes és relatív lemaradást (Andorka, 2006; A. Varga, 2013). A munkaerőpiacon hátrányos helyzetű, vagy 'veszélyeztetett' csoportoknak minősülnek többek közt a tartós munkanélküliek, a romák, az alacsony iskolai végzettségűek, vagy a megváltozott munkaképességű emberek (Kenderfi, 2011). További megnevezés a témában a 'sérülékeny' (*vulnerable*), vagy 'az esélyegyenlőség fókuszában lévő csoport' elnevezés (A. Varga, 2013), helyzetük súlyosságára utalhat a 'leszakadó társadalmi csoport' kategória is (Csoba, 2011). A többszörösen, vagy halmozottan hátrányos helyzet „az olyan személyekre és családokra utal, akiknél egynél több hátrány (pl. alacsony jövedelmi helyzet és rossz egészségi állapot) jelentkezik” (Andorka, 2006, o. 118).

A sokszínűségről, mint vállalati értékről szóló diskurzus mind nagyságában, mind a tematizált jelenségek vonatkozásában növekvő tendenciát mutat. Bokor és munkatársai (2014) négy fogalom és attitűd alapján értelmezik a vállalati gyakorlatok sokféleségét. (1) A humántőke koncepció szerint a hagyományos munkaerő (fiatal fehér férfiak) számának csökkenése miatt új társadalmi csoportok válnak értékessé, mint például a nők, az etnikai kisebbségek vagy az idősebb munkavállalók. (2) A kulturális tőke koncepciójára épülő globalizáció diverzifikálja a munkaerőpiacot, és a sokszínű munkaerő fokozatosan gazdasági előnnyé válik a vállalatok számára a nagyobb innovációs és alkalmazkodási képességük mellett. (3) A tanulás és a szinergia fogalmaira alapozva a szervezeteken belüli egyéni sokszínűség az egymástól való tanulás és innováció forrása lehet, ami az egyéni, nem pedig a csoportszintű különbségeket helyezi a figyelem középpontjába. (4) Végül, egyre nagyobb az igény az emberi jogok és a társadalmi igazságosság biztosítására az esélyegyenlőség és a méltányosság révén, miközben az egyenlőség és a diszkriminációmentesség megvalósítása is elvárás a szervezetekben. A fenti megközelítésekhez képest ez egy alapvetően etikai vonal, mivel

a sokszínűség kezelése ilyen formában az emberek bizonyos csoportjait hátrányos helyzetbe hozó strukturális akadályok megszüntetésére kell, hogy törekedjen.

A diverzitásról szóló párbeszéd erősödésének Csillag Sára (2021) több okát nevesíti: köthető a vállalati felelősségvállalás gyakorlatának (CSR, *corporate social responsibility*) térnyeréséhez (Győri & Csillag, 2019b, 2019a), az érintettek irányában meglévő felelős gondolkodáshoz, amiben egyre hangsúlyosabb a belső közösség megerősítése is, azonban nyilvánvalóan szerepet játszik benne az egyre fokozódó mértékben sokszínűsödő globális munkaerőpiac is. A diverzitásról szóló növekvő szakirodalom fontos szerepet játszhat a speciális munkaerőpiaci csoportok foglalkoztatásával kapcsolatos szakmai és módszertani kérdések megválaszolásában: hogyan és mit mérünk pontosan, amikor teljesítményről beszélünk, mikor beszélhetünk ok-okozati kapcsolatokról, milyen mutatók fontosak és indikatívak a változások mérése során (Primecz, 2019; Shore és mtsai., 2009).

Miközben egyre több kutatás foglalkozik a fogyatékkal élő személyek munkaerőpiaci részvételének különböző aspektusaival, a fogyatékossgot, mint területet és sokszínűségi kategóriát gyakran elhanyagolják és kikerülik az emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó kutatások (Beatty és mtsai., 2019; Bierema, 2010b). Más identitásjelzők, mint például a nem, a faj, az életkor vagy akár a szexuális irányultság is gyakran szerepelnek a szakirodalomban, miközben a fogyatékossg kutatására alig fordítódik figyelem (Muyia Nafukho és mtsai., 2010; Procknow & Rocco, 2016). Ezenkívül a fogyatékossgot sokszor még mindig leginkább orvosi, gazdasági vagy szakmai szempontból vizsgálják, és kevés tanulmány születik kritikai szempontból (Rocco & Fornes, 2010).

2.3.5.2. Társadalmi felelősségvállalás (CSR)

A munka világában a munkavállalók, mint az egyik legfontosabb érintett-csoport helyzetével etikai-társadalmi igazságosság szempontjából leginkább a társadalmi felelősségvállalás területe foglalkozik (Latapí Agudelo és mtsai., 2019; Mason & Simmons, 2014). Az üzleti tevékenység káros társadalmi, környezeti hatásainak kivédésére, illetve kompenzálására kialakult CSR a XX. század közepén jelent meg, elsősorban Amerikában, ahol az üzleti szféra befolyása mind a gazdaságra, mind az egyes emberek életére is nagyobb volt. Az európai jóléti államok szolgáltatásai és a kiterjedt jogi rendszer sokáig ellátta azokat a feladatokat, amelyek mára már jórészt a

munkahelyeken realizálódnak, továbbá az európai gazdasági fejlődés során az érintettek érdekeinek figyelembevétele folyamatosan napirenden volt (Matten & Moon, 2008). Fontos különbségtétel, hogy a CSR motivációs bázisát az USA-ban a vállalatok üzleti érdekből vagy morális elkötelezettségből fakadó, jellemzően önkéntes kezdeményezései teszik ki, addig Európában a vállalkozások társadalmi felelőssége koncepciójának háttérében jelentősebb a nemzetállamok és a nemzetközi szervezetek szerepe (Bouckaert, 2006).

A CSR fejlődése több aspektusból is áttekinthető, egyik ilyen a társadalmi felelősség célkitűzéseinek időbeni változása (Győri & Csillag, 2019b). Míg az 1970-es években a társadalmi felelősség fő témája a termékbiztonság és -funkcionalitás volt, az 1980-as években került előtérbe a társadalmi és környezeti fenntarthatóság kérdése, valamint a megfelelő munkakörülmények iránti igény. Az 1990-es évek elejétől a CSR egyrészt a nemzetközi nagyvállalatok révén globálissá vált és (elsősorban a fejlődő országokban) a munka- és emberi jogok betartására, a korrupció kérdésére fókuszált, másrészt területileg Európa vette át a témában a vezető szerepet. Az 1990-es évek közepe óta újabb tartalmi átrendeződés zajlott, a CSR részben az európai versenyképesség növelése, majd a gazdasági válság óta a válságkezelés egyfajta eszköze lett, ami innovatív gazdasági modellként a vonatkozó európai politika részeként többek közt az ENSZ 2015-ös Fenntartható Fejlődési Céljaira is reflektál.

Latapí Agudelo és munkatársai (2019) a CSR történetét és fejlődését feltáró szakirodalmi áttekintésükben a vállalat és a társadalom, valamint a kettő között fennálló kapcsolat folyamatos újra-definiálásának állomásait mutatják be. A CSR definíciós konstrukcióként való modern értelmezésének fejlődése, egészen az 1930-as években kezdődő definíciós viták óta, hosszú és változatos. A CSR első egységes meghatározása Archie B. Carrolltól származik (1979), aki akik konkrét (gazdasági, jogi, etikai és diszkrecionális) felelőségeket és elvárásokat támasztott a vállalatokkal szemben, és aki a vállalatok gazdasági és társadalmi célkitűzéseit az üzleti keretrendszer szerves részeként értelmezte, nem pedig összeegyeztethetetlen szempontokként. Az aktuális társadalmi elvárások a CSR-ral kapcsolatban a közös értékteremtést mint fő üzleti célt nevesítik. Latapí Agudelo és munkatársainak (2019) eredményei alapján összefüggés van a vállalati viselkedéssel kapcsolatos társadalmi elvárások és a CSR megértésének és megvalósításának módja között, továbbá a CSR-ral foglalkozó szakirodalomból úgy tűnik, hiányoznak a konkrét kutatások arra vonatkozóan, hogy a CSR-on keresztül hogyan lehet kezelni az alapvető

üzleti tevékenységeket. Ez feltehetően összefüggésben van, sőt egyik oka lehet annak, hogy a CSR-t miért lehet csak részben végrehajtani, sőt megkérdőjelezi a lehetséges előnyöket is.

A CSR szakirodalmával párhuzamosan nő a CSR kritikai szakirodalma is (Géring, 2018; Győri, 2010). Ezen megközelítések középpontjában az áll, hogy fennáll a veszélye annak, hogy amennyiben a CSR nem töltődik meg kellő tartalommal és nem képvisel jelentős súlyt a vállalati döntéshozatali folyamatokban, akkor a vállalati stratégia túlságosan leegyszerűsített és periférikus részévé válhat (Mason & Simmons, 2014). Géring (2018) három kritikai dilemmát sorol fel, melyek a vállalatok társadalmi felelősségvállalása terén zajló viták során felmerültek: (1) Van-e a vállaltoknak morális és politikai jogosultsága a profitmaximalizáláson túl a társadalmi jóléti folyamatokba beavatkozni. (2) Létezik-e egyetlen módja a társadalmi felelősségvállalásnak, vagy lehetséges-e az eltérő gazdasági és társadalmi környezetből fakadóan eltérő CSR-modellek követése. (3) A gazdasági és politikai felelősség összekapcsolódása, a nemzetállamok gyengülő szerepe, a globális kapcsolatrendszerek kiépülése és a vállalatok bővülő szerepfelfogása révén az üzleti szféra új stratégiai és szabályozó erőként lép(het) fel.

A dilemmák megoldását egyes szerzők a CSR mögötti belső motiváció instrumentális motivációval szembeni erősítésében („etikusak vagyunk, mert megéri”), a spirituális megközelítésekben vagy a kapitalista alapokon működő üzleti etika radikális megváltoztatásában látják (Bouckaert, 2006; Győri, 2010). További szerzők nem gondolják, hogy a CSR-kritikák közt igazságot lehet vagy kell tenni: ehelyett inkább annak fontosságát hangsúlyozzák, hogy a vállalatok felismerjék saját szerepüket valamint politikai, gazdasági és társadalmi erejüket, hogy folyamatosan nyomon kövessék működésük következményit és mérlegeljék, hogy a fennálló társadalmi-szervezeti problémákra milyen alternatív válaszokat adhatnak (Géring, 2018).

A CSR jövőjével kapcsolatban Archie B. Carroll (2015) az alábbi tényezők bekövetkeztét vetíti előre: az érdekelt felek bevonásának növekedése, az etikailag érzékeny fogyasztók számának és erejének gyarapodása, a nem kormányzati szervezetek fokozódó elkötelezettsége, a CSR hajtóerejének számító munkavállalók aktivitása, valamint a CSR-tevékenység fejlődése a globális ellátási láncban. Miközben a CSR népszerűsége töretlen és alkalmazása folyamatosan gyarapszik, Latapí Agudelo és munkatársai (2019) nevesítik azokat az új koncepciókat és alternatív keretrendszereket, amelyek lelassíthatják ezt a globális terjeszkedését, sőt, a közbeszédet akár új területek felé is terelhetik. Ilyen lehet

többek közt a vállalati fenntarthatóság (*Corporate Sustainability*), a vállalati társadalmi teljesítmény (*Corporate Social Performance*), közös értékteremtés (*Creation of Shared Value*), vállalati polgárság (*Corporate Citizenship*), környezeti vállalati társadalmi felelősségvállalás (*Environmental Corporate Social Responsibility*), környezeti, társadalmi és irányítási kritériumok (*Environmental Social and Governance Criteria*). Ezek mindegyike részben összefügg egymással, részben át is fedi egymást, sőt, egy részük már a CSR elemeként is szerepel, azonban csak az idő fogja megmondani, hogy a CSR intézményesülése részeként, vagy új területként határozódnak meg a jövőben (Carroll, 2015).

A CSR elmélet fejlődése során egyre inkább integrálja a társadalmi szempontokat, például a sokszínűséget, a méltányosságot és a társadalmi igazságosságot (*diversity, equity, and social justice – DEI*) (Laskin & Kresic, 2021). A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok azonban minden jogi, szakpolitikai és egyéb erőfeszítés ellenére továbbra is alulreprezentáltak a CSR szakirodalomban (Jang & Ardichvili, 2020), alig történik például utalás a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának CSR-kezdemenyezésként történő végrehajtására vagy kialakítására (Markel & Barclay, 2009; Pérez és mtsai., 2018).

Áttekintő szakirodalmi munkájukban Győri Zsuzsanna és Csillag Sára (2019a) a nemzetközi CSR- és üzletietika-szakirodalomban vizsgálta a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának témáját, melynek során két fő területet különböztet meg. A *Sokszínűség és diszkriminációmentesség, mint a CSR egyik részterülete* cikkek témái az intézményi feltételeket, köztük a nemzetközi (pl. ENSZ, ILO), egyházi (pl. pásztori levelek, pápai enciklikák) iránymutatásokat, valamint a fejlettebb országban található anyavállalatok szerepét hangsúlyozták (pl. etikai kódexek, esélyegyenlőségi tervek). Vizsgálták továbbá a kapcsolódó fogyasztói szokásokat is, ebben egyértelmű a fogyatékossg-barát cég üzleti előnye (Siperstein és mtsai., 2006). Az elméleti cikkek közt akad történeti, ami pl. a baleseti biztosítás előzményeiről szól (Argandoña és mtsai., 2009), de érintik a munkahelyi egészségmenedzsmentet (Zwetsloot & Pot, 2004), és kiemelik, hogy a diszkrimináció ellen az üzleti érdek nem elegendő, érzékenyítés és állami szabályozásra van szükség (Hart, 2010).

A *Fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatását* fókuszba helyező cikkek közt elsősorban eltérő országokban és változatos gazdasági szektorokban végzett esettanulmányok szerepelnek, míg az elméleti cikkek többek közt a diverzitás szervezeti

kultúrába való építésének fontosságát (Cole & Salimath, 2013), valamint a morális kötelesség (pl. munkához való jog, keresztény gazdasági tanítás) témakörét járják körül. Az intézményi feltételek témakörében a cikkek párhuzamot látnak a konkrét CSR intézkedések, a nyitott és explicit kommunikáció és a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának mértéke és minősége közt (von Schrader és mtsai., 2014). Hernandez és munkatársai (2012) azt találták, hogy különbség van a forprofit és nonprofit szervezetek motivációi közt, míg előbbiek inkább üzleti érdekből, utóbbiak a társadalmi cél miatt foglalkoztatnak fogyatékossgal élő embereket. Azt is kimutatták, hogy inkább a sokszínűség biztosítására van erős társadalmi norma, de a többi hátrányos helyzetű csoport előnyt élvez a fogyatékossgal élő emberekkel szemben. Kiemelendő Kulkarni és Rodrigues (2014) tanulmánya, melyben a HR módszereket a téma belső szervezeti megjelenéseként azonosították, amiben a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása hangsúlyos és inkább az állami szektorra jellemző. Eközben a CSR inkább a külső megjelenéshez kapcsolódik, eszköze a fogyasztói és hátrányos helyzetű embereket támogató programok, ami inkább a magánszférát jellemzi. Egy további szempont lehet, hogy nem attól függ a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának üzleti és társadalmi sikeressége, hogy klasszikus forprofit vagy társadalmi-e a vállalkozás, az igazán meghatározó a menedzsment felkészültsége és tudatossága (Miralles és mtsai., 2010).

Györi és Csillag (2019a) összességében azt állapították meg, hogy a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása és a CSR kapcsolata szerteágazó, számos eltérő szempontból megközelíthető és vizsgálható témakör, amely azonban jelenleg csak kevésbé feldolgozott. További elméleti és empirikus, érintetteket bevonó munkát szorgalmaznak, mind makro-, mezo- mind egyéni szinten. Az elméleti cikkek szűkösségének az lehet az oka, hogy „a téma elméleti alapvetéseiben a szakértők egyetértenek: a másság, a sokszínűség elfogadása mind üzleti, mind erkölcsi szempontból elvben alátámasztható. Ez kiolvasható a történeti cikkekből, illetve a HR és a gazdaságetikai elveket bemutató írásokból, de ezt támasztják alá a vonatkozó nemzetközi ajánlások, iránymutatások és a róluk való nagyfokú elvi konszenzus is.” (Györi & Csillag, 2019a, o. 21–22). A nyilvánvaló kérdés azonban, ami a CSR kritikai megközelítéseiben is kulcsfontosságú, hogy hogyan lehet átültetni az elveket a mindennapi gyakorlatba, mennyire teljesülnek a gyakorlatban az elvek, iránymutatások és elvárások. A szakirodalmi keresés megerősíti ebben többek közt az anyavállalati hatást, valamint a nemzetközi iránymutatások hatását

(Husser és mtsai., 2012), ami Magyarországon is kimutatható (Bank, 2017). Ezzel függhet össze az a megállapítás is, hogy „több szakember szorgalmazza a téma (akár jogi) sokkal részletesebb szabályozását, hangsúlyozva, hogy bár vannak az önszabályozásra jó példák, ahhoz, hogy ezek általánossá váljanak, megfelelő HR-képzésre, társadalmi nevelésre, tudatosításra és jogi eszközökre van szükség” (Győri & Csillag, 2019a, o. 22).

2.3.6. A humán erőforrás menedzser képzés (HR képzés)

Ami a HR tartalmak felsőoktatási környezetben történő oktatását illeti, Collins (2017, o. 157) azt állítja, hogy fiatal tudományterületként a HR még mindig korai szakaszában van ahhoz, hogy megtalálják a legjobb módot „az alapvető elméletek és gyakorlatok ... hozzáférhetőbbé és hasznosabbá tételére” a diákok számára. Ezért nem meglepő K. Peter Kuchinke (2002) szerint, hogy a HR képzési programjai, azok intézményi és hallgatói sajátosságai, valamint a közvetített tudástartalmak és az alkalmazott módszerek szisztematikus tanulmányozása nagyrészt kimarad a kutatásokból.

Ahol ugyanakkor a témához kapcsolódóan jelentős tudományos tudás és tapasztalat gyűlt össze, az a sokszínűséggel, diverzitással (*diversity education*), multikulturális neveléssel (*multicultural education*)²⁵ kapcsolatos képzések. A társadalmi diverzitással kapcsolatos képzések vállalatoknál, kormányzati szerveknél, non-profit szervezeteknél, a közoktatásban, a felsőoktatásban és közösségek hálózatában gyakori témaként merül fel, legalábbis az Egyesült Államokban (Bierema, 2010a). Bár a diverzitás témája népszerű, azonban „gyakori reakció a félreértés, a zavar, az elfogadás, a tisztelet, a meghökkenés, sőt az ellenségesség” (Cavaleros és mtsai., 2002, o. 51) ráadásul néha növeli is a különböző csoportok közötti szakadékot, amennyiben „kihangsúlyozza a különbségeket, ujjal mutogat, vagy nem foglalkozik hitelesen a társadalmi marginalizációt állandósító hatalmi kérdésekkel” (Bierema, 2010a, o. 312)

A diverzitással kapcsolatos képzések tartalma szintén vita tárgya lehet, hiszen a képzés számos céllal és formában jöhet létre, és az eredmények tekintetében is nagy lehet a szórás. Ezzel kapcsolatban számos taxonómia jött már létre, melyek tartalmi és módszertani szempontból közelítenek és a téma lehetséges értelmezési kereteit veszik számba. A fogyatékoság alapvetően nem jelenik meg tematikus rendezőelvként ezekben,

²⁵ A multikulturális nevelés azokból a különböző oktatási programokból alakult ki, amelyek az oktatási méltányosságot és különböző társadalmi csoportok (nők, etnikai csoportok, nyelvi kisebbségek, alacsony jövedelmű csoportok, LMBTQ emberek, fogyatékosággal élő emberek stb.) igényeinek és törekvéseinek kielégítését célozzák. (Banks & McGee Banks, 2019)

azonban például J. A. Banks és C. A. McGee Banks (2019) *Multicultural Education: Issues and Perspectives* c. könyvének 10. kiadása már két fejezetben is foglalkozik a fogyatékoság, mint különlegesség (*exceptionality*) témájával, egyrészt az oktatási egyenlőség, másrészt a gyógypedagógia és az inkluzív oktatás területén a kulturális felelősség (*cultural responsiveness*) keretében.

Davidman és Davidman (1994) hat célját sorolja fel a multikulturális képzéseknek: oktatási méltányosság, a tanulók felhatalmazása; kulturális pluralizmus a társadalomban; interkulturális/etnikai/csoportközi megértés és harmónia az osztálytermekben és a közösségekben; a különböző kulturális és etnikai csoportokról való ismeretek kibővítése; valamint a tanulók és érdekelt felek továbbképzése, akiknek gondolataira és cselekedeteire hatással van a multikulturális perspektíva. A multikulturális oktatás dimenziói Roslin Growe és munkatársai (2001) alapján az alábbiak: (1) tartalmi integráció (*content integration*), ami a különböző kultúrákból vett példákkal illusztrálja a kulcsfogalmakat és elveket; (2) a tudástermelés (*knowledge construction*), ami a kulturális feltételezéseket, referenciakereteket, perspektívákat és elfogultságokat segít megérteni, amelyek a tudás létrejöttében szerepet játszanak; (3) az egyenlőség pedagógiája (*equity pedagogy*), ami a például a kooperáción alapuló tanulást támogatja; (4) egy közös kultúra megalkotása (*generating a common and shared culture*), ami egy mindenki számára egyenlő oktatást segíti elő.

A *Multikulturális oktatási modell taxonómiájában* Christine Sleeter és Carl Grant (2007) öt különböző megközelítést nevesít, amelyek különböző eredményeket hoznak és ma is relevánsak. Az első megközelítés, a *Teaching the Culturally Different* (kb. *A kulturális különbözőség oktatása*), ami egy asszimilációs megközelítés és a kulturálisan marginalizált kisebbségek társadalomba való beilleszkedésének elősegítését célozza. A *The Human Relations Approach* (kb. *Az emberi kapcsolatok*) megközelítés az egyéni fejlődésre összpontosít, a különböző kulturális háttérrel rendelkező emberek együttélésének elősegítését célozza. A *Single-group Studies* (kb. *Egy kiemelt terület vizsgálata*) a különböző társadalmi csoportok háttérének megértésére fókuszál, míg a *Multikulturális oktatás* az előítéletek csökkentésére és a társadalmi igazságosságra törekszik a marginalizált csoportok széles körének a társadalomba való bevonása révén. Végül a *Multicultural and Social Reconstructionist Education* (kb. *Multikulturalitás és társadalmi rekonstrukció*) a kritikus reflexiót helyezi előtérbe, a résztvevők saját életükre és társadalmi pozíciójukra való reflektálását, a status quo megkérdőjelezését.

Laura Bierema (2010a, o. 313) szerint „sajnálatos módon a HRD területe nem tett erőfeszítéseket arra, hogy a sokszínűség kutatási menetrendjének kulcsfontosságú része legyen, sőt, kötelező témává sem tette a HRD szakembereket képező akadémiai programokban” – legalábbis az USA-ban. Bár nem meglepő tény, hogy az üzleti iskolák túlnyomó többségében kutatott és oktatott menedzsment tudomány – és ehhez kapcsolódó HR – célja a cégek és menedzserek kiszolgálása hasznos gyakorlati tudás kitermelése és átadása révén (Rácz, 2018), az egyetemeknek ugyanakkor felelőssége is van a jövő formálásában. Ahogy Feher és munkatársai (2021, o. 47) vélik: „Az oktatás, megfogalmazásánál fogva a jövőről szól. Ezt legalább két tény támasztja alá: először is, a felsőoktatásnak reagálnia kell a társadalmi, gazdasági, környezeti és technológiai körülmények változásaira. Másodszor, a felsőoktatás aktív szereplője lehet a társadalom és a munkaerőpiac alakításának is. Ez a "kettős jövőkép" alkalmazkodást igényel a felsőoktatási intézményektől, és arra készíti őket, hogy aktív szerepet vállaljanak az ilyen folyamatokban, mint a változás elkötelezettjei.”

Empirikus kutatásában Kuchinke (2002) azt találta, hogy a sokszínűség tantervbe való felvétele területén a HR meglehetősen le van maradva: az USA HR alapképzési tanterveinek csupán 44%-ában szerepel a sokszínűség mint tartalom, szemben a többi tudományterület 58%-os átlagával. Bierema (2010a, o. 316) ezt azért is tartja kritikusnak, mert „tekintettel a HRD szervezetekben betöltött szerepére, ezen készségek elsajátítása még fontosabbá válik a HRD számára. Az oktatásnak nemcsak az a feladata, hogy felkészítse a tanulókat a hatékony munkavégzésre egy multikulturális, globális kontextusban, de az is, hogy segítse, hogy a tanulók aktív szerepet tudjanak vállalni a társadalmi egyenlőtlenségek kezelésében és a társadalmi átalakulás előmozdításában.” Rácz (2018, o. 10) hasonlóan fontosnak tartja a kritikai nézőpont és a társadalmi szempontok megjelenését a képzésben: „Bár a gyakorlati tudás, az arisztotelészi praxis kiemelten fontos a menedzsmenttudomány és -oktatás számára, a KMK²⁶ szerint hasonlóan fontos, hogy saját tudásának és gyakorlatának társadalmi vonatkozásaival a vezető és a menedzsment szakos diák is tisztában legyen. (Cunliffe, 2004, 2016; Parker és mtsai., 2018)”

A sokszínűségi képzések hatékonyságával kapcsolatban kevés a szisztematikusan gyűjtött, tudományos ismeret, inkább jó gyakorlatok vannak. King és munkatársai (2010) például az javasolják, hogy a képzések előtt a tréning testre szabása érdekében mindig

²⁶ KMK: Kritikai Menedzsment Kutatás

legyen szükségletfelmérés, a képzés vegye figyelembe mind a kontextust, mind a szervezeti hatalmi viszonyokat és a vezetői támogatást, továbbá hogy a képzés a hangsúlyt a készségekre és a viselkedésre helyezze.

A diverzitással kapcsolatos képzések Nancy E. Day és Betty J. Glick (2000) szerint két főbb megközelítést alkalmaznak: az ún. tudatosságnövelő tréningek a munkavállalói tudásra, a tudatosságra és az 'érzékenyítésre' helyezik a hangsúlyt, míg a másik típusú képzés inkább készségeket kíván fejleszteni, a viselkedés megváltozása érdekében. Empirikus kutatásukban eltérést találtak a HR vezetők kívánalmai és az egyetemi képzések megközelítése közt: a HR vezetők viszonylag instrumentálisan értelmezték a sokszínűséget, nem foglalkoztak a társadalmi hatalmi viszonyokkal, viszont több csapatépítésre és kommunikációs képzésre vágytak, valamint a sokszínűség történelmi, jogi és nemzetközi következményeinek bemutatására. A HR-menedzserek az olyan folyamattal kapcsolatos készségeket tartottak elsődlegesnek, mint az értékfeltárás, másokkal való hatékony együttműködés, a konfliktusok kibékítése, a kommunikáció és a diverzitásmenedzsment. Eközben az egyetemi képzések által oktatott készségek főleg a tartalommal voltak kapcsolatosak, mint amilyen a szervezetekről és diverzitásról való tudás, vagy a speciális csoportok ismerete, és inkább a kulturális megértést és a változást hangsúlyozták, gyakran arra törekedve, hogy az aszimmetrikus hatalmi viszonyokat és a társadalmi berendezkedést megváltoztassák. A szerzők felsőoktatási ajánlásai közt a kurzus-célok egyértelművé tétele; az üzletemberek, üzleti helyzetek és események sokszínűségi-tantervbe illesztése; a szervezetekkel való együttműködés (pl. interjúk, megfigyelések); valamint meghívott vendégelőadók szerepeltek, utóbbiak a vállalati sokszínűséggel kapcsolatos tapasztalataik szempontjából fontosak.

A sokszínűség témájának HR képzésben való megjelenésében jelentős szerepet játszhatnak HR oktatók is. Merry M. Merryfield (2000) alapvető nehézségnek gondolja, hogy a legtöbb oktató felkészületlen arra, hogy ezeket a kérdéseket a diákok felé képviselje, továbbá gondot okoz az akadémiai testületek homogenitása is, vagyis hogy az oktatók többsége fehér, középosztálybeli, elsősorban középkorú férfi, kevés multikulturális tapasztalattal rendelkezik. Ebben lehet segítség az önkritika: L. Valenziano (2008) úgy véli, hogy a társadalmi igazságosság témájával foglalkozó tudósoknak meg kell vizsgálniuk akár személyes rejtett elfogultságaikat is, amelyek akadályozzák őket abban, hogy a *változás ügynökei (change agent)* legyenek. Byrd (2014) az akadémiai szféra ún. kapuőreinek (*gate keeper*) fontosságát emeli ki, akiknek

fogékonyak és nyitottnak kell lenniük olyan témák feltárására, amelyek „szervezeti megvitathatatlan” kérdéseket érintenek. Itt kapcsolódhat össze a személyes és szakmai elkötelezettség, ami komoly kihívást jelentő feladatokhoz is vezethet: „Az oktatási és képzési környezetekben a társadalmi igazságosságért való aktivizmus magában foglalja a pedagógusok és oktatók hajlandóságát a társadalmi elnyomásról szóló tantervek és képzési anyagok kidolgozására és ezen nehéz párbeszéd felvállalására a képzési programjaikban.” (Byrd, 2014, o. 293) Ezt a társadalmi kisebbségek iránti elköteleződést Joshua C. Collins és Dominique T. Chlup (2014) ’szövetségessé válásnak’ nevezi, ami például akadémiai közegben a fiatal kisebbségi kutatók felkarolását és az olyan tevékenységektől való tartózkodást vonja maga után, mint a mikroagresszió, a kódváltás²⁷, a színvakság²⁸, vagy az imposztor szindróma²⁹ (Wyatt és mtsai., 2019).

Joel Westheimer és Joseph Kahne (2004) a társadalmi igazságosságra törekvő tudósokat az alábbi jellemzőkkel írják le: (1) a társadalmi igazságosság központi szerepet játszik kutatásukban, írásaikban és ismeretelméletükben; (2) jó erkölcsi érzék és felelősségérzet mások iránt mind a személyes mind a szakmai közösségeikben; (3) közös erőfeszítések tevése a társadalmi változásért; (4) nehéz párbeszéd folytatása a társadalmi elnyomásról szakmai konferenciák, workshopok, szemináriumok és képzési programok során. A társadalmi igazságosságért dolgozó tudósok célja a társadalmi elnyomás okainak keresése és az elnyomó rendszerek lebontása. Páva Rita (2015, o. 58) kiemeli, hogy a tanuló személyisége akkor formálható igazán, ha „a tanító rendelkezik a multikulturális neveléshez kapcsolódó összefüggések megértésével. Vagyis tisztában van a szociális és emberjogi/állampolgári ismeretekkel, érti és magyarázni tudja a társadalmi esélyegyenlőség fogalmát, elkötelezett az elfogadás, tolerancia, interkulturális kommunikáció mellett és tiszteletben tartja a demokrácia értékeit.”

A diverzitás megszólítását célzó felsőoktatási képzések további aspektusaira is irányultak már kutatások, ezek nagyrészt kedvező hallgatói fogadtatást, a hatások széles skáláját és

²⁷ A kódváltás nyelvi formája amikor bilingvális személyek helyzettől és személyektől függően váltanak egy másik nyelvre; kulturális kódváltásnál a személy azért változtat saját önkifejezésén (pl. öltözködés, beszédstílus, gesztusok), hogy megfeleljen a környezete elvárásainak. Forrás: <https://www.health.com/mind-body/health-diversity-inclusion/code-switching> (2023-04-16)

²⁸ Ebben az értelemben a színvakság a társadalmi különbségek (ld. rassz, nem) tagadását jelenti, ami bár az egyenlőségre való törekvés jegyében történik, mégis rejtett diszkriminációhoz, a meglévő társadalmi egyenlőtlenségek el nem ismeréséhez vezethet. (Apfelbaum és mtsai., 2012)

²⁹ Az imposztor szindróma egy valós pszichológiai jelenség, akkor lép fel, ha valaki hiába sikeres, mégis úgy érzi, hogy valójában érdemtelen, nem méltó az elismerésre és dicsőségre. Forrás: <https://pszichologus.mrazkata.com/az-imposztor-szindroma-5-tipusa/> (2023-04-16)

eltérő pedagógiai háttérrel mutattak (Bierema, 2010a). A módszertanokra irányuló kutatások szintén fontos irányt tudnak mutatni az egyes tartalmak leghatékonyabb ... A kutatási eredmények azt is mutatják, hogy a kritikai megértés és a transzformatív tanulás legjobban innovatív tanítással fejleszthető, mint például a kutatáson alapuló tanulás (*enquiry-based learning, EBL*), a történeti módszer (*story method*) (Butler & Reddy, 2010), valamint az akciótanulás (*action learning*) (Csillag & Hidegh, 2011) vagy a társ-értékelés (*peer assessment*) (Sambrook & Stewart, 2010).

A diákokkal kapcsolatban William E. Piland és munkatársai (2000) azt találták, hogy a diákok kedvelik a diverzitás témájáról szóló kurzusokat, különösen a nők és a kisebbségi csoportok képviselői, habár a szerzők szerint leginkább a fehér férfiakra férne rá a kurzus látogatása. Karen S. Cockrell és munkatársai (1999) negatív hallgatói visszajelzéseket tanulmányozva azt találták, hogy a hallgatók többségének korlátozottak a tapasztalatai a diverz társadalmi csoportokkal, ők azt várták, hogy az oktató ezeket továbbítsa vagy közvetítse. A *továbbítás* ebben az értelemben a sokszínűség elismerését, de a status quo fenntartását, míg a *közvetítés* a kulturális különbségekkel való szembesülést jelentette. Csak azon diákok esetében merült fel az *átalakulás* vágya, hogy a képzés felkészítse őket egy sokszínű világban való részvételre, akik már eleve jelentős multikulturális tapasztalattal bírtak.

A diákok elvárásaival kapcsolatban Cockrell és munkatársai (1999) úgy találták, hogy akik eddig nem találkoztak a témával, kevésbé gondolják, hogy ezt a tudást a jövőben használni fogják. Karen S. Peterson és munkatársai (2000) szerint a diákok döntő többsége (80,7%) nagyban megváltozott látásmódról számolt be a képzés után, míg jelentős (63%) volt azok aránya is, akik a sokszínűség témájában megnövekedett tudatosságot emlegették. Az előítéletekkel kapcsolatban David E. Hogan és Michael Mallott (2005) azt találták, hogy bár a diverzitás képzés képes volt csökkenteni a rasszizmust, de nem szüntette meg teljesen és a hatás is csak időleges volt.

Bierema (2010a) szerint a sokszínűségekre nevelés számos kihívással bír a megközelítések széles skáláján, és a tanulók reakciókon túl is.

A marginalizált társadalmi csoportokból származó oktatók a privilegizáltabb oktatókhoz képest aránytalanul magas számú sokszínűségi kurzust tanítanak, ami több hallgatói ellenállást és alacsonyabb értékelést jelent számukra. A tanulók számára gyakran nem jelentenek elég kihívást a sokszínűséggel kapcsolatos

kérdések vagy tartalmak, továbbá sok diák csak korlátozottan szembesül a sokszínűséggel és alacsonyok az elvárásai azzal kapcsolatban, hogy hogyan fogja használni a tanultakat. Ezek a problémák azt jelzik, hogy a sokszínűség és multikulturális oktatás hatékonyságához többre van szükség, mint pusztán tanári képesítésre és erős pedagógiai alátámasztásra. (Bierema, 2010a, o. 317)

A fogyatékoság, mint a társadalmi diverzitás kategória része csak ritkán és kismértékben kerül be a HR képzésekbe. Ahogy Lennard Davis (2001, o. 535) megjegyzi: miközben a fogyatékoságot képviselő tudósok „keményen küzdöttek azért, hogy a fogyatékoság bekerüljön a faj-osztály-nem triászba”, az ebbe a hármasba való felvétel csak a fogyatékoságtudományi szakirodalomban történik meg, a felnőttoktatásban nem. Rocco (2002) úgy látja, hogy a fogyatékosággal élő emberek egyedi hangja egyéni és csoportos tapasztalatokból fakad: „Ahhoz, hogy a fogyatékoságot közügyként teoretizálhassuk, ugyanolyan láthatóvá kell válnia, mint a faj-osztály-nem triásznak.” (2002, o. 2) Kristian Alm és David S. A. Guttormsen (2023, o. 303) is úgy látják, hogy „az üzleti etikai kutatásokban hiányosság mutatkozik a marginalizált embercsoportok üzleti szervezetekben betöltött szerepével kapcsolatban.” A vezető üzleti etikai folyóiratok irodalmi áttekintése alapján megállapították, hogy a marginalizált csoportok hangja ritkán hallatszik közvetlenül, így sem az olvasók, sem az elméletalkotók nem férnek hozzá történeteikhez, narratíváikhoz, megélt tapasztalataikhoz, társadalmi konstrukcióikhoz, jelentés-adásukhoz és világnézetükhöz, ami a modern üzleti élet és a gazdasági szervezetekre vonatkozó szerepükre és kritikájukra engedne következtetni.

Az oktatás területén – összhangban a kritikai pedagógiával (Mészáros, 2005) – a társadalmi igazságosság keretrendszerének célja, hogy „felvértezze az egyéneket azokkal a kritikus, elemző eszközökkel, amelyek szükségesek az elnyomás megértéséhez, az elnyomó rendszerekben való társadalmi elhelyezkedésük elképzeléséhez, valamint kialakítsa az önrendelkezés képességét a szervezeti közösségek elnyomó magatartásának megzavarásához és megváltoztatásához” (Byrd, 2014, o. 291) A kritikai HR-rel összhangban ezért fontos, hogy a (jövőbeli) HR vezetők tudatában legyenek a fogyatékosággal élő emberek diszkriminációját és kirekesztését eredményező épségizmusnak, vagy fogyatékoság-alapú elnyomásnak (a szexizmus vagy a rasszizmus példáján alapulva), valamint annak egyéni, intézményi és kulturális szintű megnyilvánulásainak (Bell, 2022).

A fogyatékos-ság-alapú kutatások szükségessége és a fogyatékos-ság szempontjának kihagyása a társadalmi diverzitásra irányuló kutatásokból ugyanakkor korlátozza a témára vonatkozó tudás és evidencia létrejöttét, miközben a jelen és jövő HR szakembereit az informálás és felkészítés során csak az aktuálisan meglévő eredményekről lehet tájékoztatni. A HR képzések fogyatékos-ság-alapú tartalommal való megtöltése David J. G. Dwertmann (2016) szerint számos kihívással küzd: a fogyatékos-ságra irányuló empirikus HR kutatások a fogyatékos-ságot többnyire homogén konstrukcióként kezelték és egyenetlen az egyes típusok szakirodalma; a kutatások meglehetősen USA-centrikusak, így ezek általánosíthatósága jelentősen korlátozott; a kutatások kevésbé voltak kiterjedtek a HR gyakorlatok tekintetében, így egyenetlen a szakirodalom; ráadásul a kutatások különösen a legmagasabb szintű vezetői folyóiratokban rendkívül korlátozottak, ami a meglévő anyagokhoz való nehezebb hozzáférést jelent. Összességében elmondható, hogy a fogyatékos-sággal élő emberek munkaerőpiaci részvételére vonatkozóan a kutatások kevés konkrét evidencia-alapú ajánlással bírnak a HR szakma képviselői és az akadémia számára (Schloemer-Jarvis és mtsai., 2022).

Irodalmi áttekintésükben Győri Zsuzsanna és Csillag Sára (2019a) is kitérnek a HR-oktatás szerepére, azonban az empirikus cikkek között alig találtak kifejezetten a HR-szakma képzésére és a fogyatékos-sággal élő munkavállalókra vonatkozó tanulmányt. A kutatók vizsgálták például a HR hallgatók előítéletességét a fogyatékos-sággal élő munkavállalókkal szemben, ez azonban ambivalens eredményt mutatott. Míg Linda A. Krefting és Arthur P. Brief (1976) végzős HR-hallgatókkal végzett kísérleteik során azt találták, hogy akik érzékenyítést kaptak a témában, nem diszkriminatívak a munkaerő kiválasztás során, addig Nicholas S. Miceli és munkatársai (2001) 630 HR hallgatóval végzett kísérletük eredménye szerint a hallgatók szisztematikusan alulértékelték a fogyatékos-sággal élő jelölteket, akkor is, ha jobb volt az interjúeredményük. A szerzők úgy látják, hogy az ilyen diszkrimináció okai mélyen gyökereznek az egyének tanult és kondicionált viselkedésében, csak nehezen változtathatók, ezért van szükség az érzékenyítésre, valamint ún. procedurális méltányosságra (pl. pozícióhoz, állapothoz kötött kérdések).

A hazai kontextusban egy témába vágó jó gyakorlatként könyvelhető el a Budapesti Corvinus Egyetem 2015-2016 közt futó *ProAbility* c. nemzetközi projektje, melyben képzési és tananyagokat fejlesztettek HR szakembereknek, illetve felsővezetők és a

gazdaságtudományi szakok hallgatói számára (Csillag és mtsai., 2016). A zárórendezvény keretében különböző egyetemek oktatói folytattak eszmecserét arról, hogy milyen tudástartalmakat adnak át a hallgatóknak a fogyatékossgal, sajátos nevelési igényekkel, a mássággal kapcsolatban. Galambos (2016, o. 54) szerint komoly lehetőségek rejlenek az ilyen és hasonló kezdeményezésekben, hogy az egyes kapcsolódó szakmák egymástól tanulva és megújultak „képesek legyenek támogatni a fogyatékos fiatalokat a megfelelő felnőtt életutak megtalálásában, a szükséges kompetenciák kialakításában”.

2.3.7. Összegzés

A fogyatékossgal élő emberek számára – mindenki máshoz hasonlóan – a munka számos és jelentős szerepet tölt be. Esetükben mégis sokszor megkérdőjeleződik, hogy képesek vagy akarnak-e dolgozni. Miközben a munka személyes és interperszonális pozitív hatásai egyre jobban feltártak, a munkavégzés szimbolikus és erkölcsi szempontjai és normái még kevésbé ismertek, annak ellenére, hogy ezek fogyatékossgal esetében ugyanolyan mögöttes elvárásokként működhetnek. A munka beavatás a felnőttkorba, a férfiaság fokmérője lehet, de egyben a hasznos és tevékeny élet külső és belső elvárásrendszerét is adhatja (Csoba, 2010). Éppen ezért a fogyatékossgal fogalmának pontos munkaerőpiaci értelmezése és definíciója mellett szükség van a munka fogalmának újraértelmezésére is, melybe a fogyatékossgal élő emberek által sokszor végzett, alternatív típusú munkavégzési formák is beletartoznak.

A fogyatékossgal és munkavégzés témája számos megközelítésből vizsgálható, ennek szakirodalma egyre jobban kiterjedt: jelentős mértékű statisztikai adatgyűjtés követi a globális trendeket (OECD, 2022), kutatások szólnak a legfőbb akadályokról és nehézségekről (Dajnoki, 2011; Hästbacka és mtsai., 2016; Keszi és mtsai., 2002; Krekó & Scharle, 2020), de a témában zajló diskurzusok alakulásáról is (Marín-Palacios és mtsai., 2021).

Egy külön terület a humán erőforrás menedzsment, mely kifejezetten találkozik a fogyatékossgal élő ember alkalmazásának kérdésével, így a HR szakma különösen fontos szerepet játszhat a munkaerőpiacra való bejutás szempontjából. Ugyanakkor a szakirodalmi kutatások azt találták, hogy hiányzik a szisztematikus elméletalkotás a HR és a fogyatékossgal témájában, nincsenek reprezentatív felmérések a munkáltatói akadálymentesítésekről, és nem elég komplexek (pl. országok, iparágak, szervezeti

formák) a meglévő adatok (Cavanagh és mtsai., 2017). A szakirodalom sokszor „kapuőr”-ként nevesíti a HR-es személyét, mint aki védi a munkaerőpiacot az illetéktelen behatolóktól, kint tartja a nem kívánatos személyeket és csak azt engedi be, aki arra érdemes (Duff és mtsai., 2007). Az ő megnyerésük ilyenformán különösen fontos és stratégiai jelentőségű a fogyatékoságügy számára. A tudományterület kritikai megközelítései aláhúzzák annak fontosságát, hogy a vizsgálatok kiterjedjenek az emberi tőke elméletekre (Collins, 1991), a kisebbségi munkavállalók foglalkoztatásának részleteire, valamint a méltányosság, a munkaerő heterogenitása, a hatalom és ellenőrzés kérdéseire (Fenwick, 2004b).

A szakirodalom számos diszkurzív stratégiát is azonosít, melyek a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatása mellett érvelnek és a szakma és a szakemberek, valamint a munkáltatók meggyőzését célozzák. A gazdasági etika és igazságosság a morális elvek alapján, az üzleti érvelés a piaci elvek mentén (pl. nyereség, költséghatékonyság, forgalom, munkaerő megtartása) kívánja alátámasztani a téma fontosságát. A jogi kötelezettségek hangoztatása az emberi jogok, a diszkrimináció mentességének, az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyek biztosítását jelenti, melyben számos nemzetközi szervezet ad iránymutatást és fogalmaz meg konkrét javaslatot. További a diszkurzív stratégiák lehetnek a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatása érdekében a diverzitást támogató érvek, és a cégek társadalmi felelősségvállalása mellett szóló érvelések.

A fejezet végül a HR képzés rövid bemutatásával zárul, melyben olyan témák kapnak hangot, mint a társadalmi diverzitással kapcsolatos vállalati képzések (Bierema, 2010a) vagy a multikulturális oktatás (Sleeter & Grant, 2007). Az egyetemi HR képzési programok ugyanakkor nem foglalkoznak szisztematikus módon a sokszínűség kérdésével, köztük a fogyatékosággal sem behatóbban (Kuchinke, 2002).

3. MÓDSZERTAN

A kutatás empirikus része az Emberi Erőforrás Tanácsadó mesterképzési szak (továbbiakban: szak vagy képzési program) akadémiai diskurzusaiban vizsgálja a fogyatékoság és a fogyatékosággal élő munkavállaló megjelenését. Az adott szakra azért esett a választásom, mert mint mesterképzés különleges helyet foglal el a felsőoktatási képzésben: a foglalkoztathatóság itt kapcsolódik össze leginkább a tudományos innovációval, és mivel ezen programok gyakran piacorientált, és naprakész, gyakorlati készségeket kínálnak (Feher és mtsai., 2021), így feltételezhetően a leginkább tükrözi a HR szakma aktuális tudásbázisát. A gazdaságtudományok területén létezik még az Emberi Erőforrások alapképzési szak (*Economist in Human Resource Management*) valamint a Vezetés és Szervezés mesterképzési szak (*Economist in Management and Leadership*), de mivel ezek nem a szűken vett HR-es pályát célozzák, hanem tágabb értelemben vett gazdasági szakembereket (azaz nem kizárólag HR területen dolgozókat, hanem projektmenedzser, -vezető, kontroller, gazdasági menedzser) képeznek, így esett a nevezett szakra a választás.

Az alábbiakban a képzési program leírása, a diskurzus elemzés alkalmazott módszertana, valamint a kutatási adatkorpuszba bevont szövegek bemutatása következik. Utána szó esik a fókuszcsoportok egy részében megjelent participatív módszertanról, végül pedig a kutatás etikai szempontjairól és a CDA-ban külön hangsúlyt kapó kutatói reflexiókról.

3.1. Az Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzés

A felvi.hu adatai alapján 2021. szeptemberében hét egyetemen³⁰ indult Emberi Erőforrás Tanácsadás (*Human Resource Counselling*) MA képzés Magyarországon (1. melléklet). 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 mesterképzésbe való belépés az alábbi tudományterületekről lehetséges: bölcsészettudomány (pedagógia, pszichológia, filozófia, etika); felnőttképzési ismeretek; kommunikációtudomány, kommunikációfejlesztés; informatika, könyvtárismeret;

³⁰ 2021. szeptember 1.-jei állapot. Időközben további egyetemek is elindították a szakot: Kodolányi János Egyetem, Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar.

társadalomtudomány (társadalomismeret, szociológia, antropológia, politológia); gazdasági és jogi ismeretek.

A szakleírást és az elsajátítandó szakmai kompetenciákat (Képzési és Kimeneti Követelmények, továbbiakban: KKK) (2. melléklet) 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 (3. melléklet). 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. Adott munkahely különböző szakmai elvárásainak megfelelően használják fel szakmai tudásukat, támogatják a munkaerő-gazdálkodás és az oktatás makroszintű folyamatait; képesek a speciális szakmai problémák azonosítására és a megoldáshoz szükséges gyakorlati feladatok megfogalmazására. Segítik az egyéneket pályatervezési döntéseik meghozatalában, tanácsadási tevékenységüket meghatározza a munkaerő-piaci és szervezeti folyamatok ismerete. Felkészültek tanulmányaik doktori képzésben történő folytatására. (KKK)

Történetileg nézve a képzési program előzménye a rendszerváltás után, 1992-ben indított ún. Munkavállalási Tanácsadó szak, mely, mint az első pályaaorientációs szakemberképzés, az újonnan megjelenő tömeges munkanélküliségre kívánt reagálni. A képzés egy a Világbank által kezdeményezett pályázat révén elsőként az országban indult (Szilágyi & Fodor-Borsos, 2016). A bolognai ciklusos képzési szerkezet bevezetésével 2006-ban a korábbi főiskolai szintű tanácsadó képzést felváltotta az Andragógia alapszak, amelyen belül szakirányként működött tovább a munkavállalási tanácsadás területe. A jelen mesterszak végül 2008-ban jött létre.

A szak kereteinek és szakmai tartalmainak kidolgozását végző ún. Konzorcium, mely a szakindító egyetemi karok munkatársaiból, későbbi szakfelelőseiből áll, rendszeres időközönként monitorozza a képzési programot. A kezdetekkor megállapodtak abban, hogy (minimum) egy kurzus kifejezetten az ún. „speciális foglalkozási csoportok

tagjaival” foglalkozik majd³¹. A kurzus a képzési programok tanterveiben némileg eltérő elnevezéssel, mint „Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal” (PTE-BTK), „Speciális nevelési ismeretek és munkaerő-piaci célcsoportok” (ELTE-PPK), vagy „Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkal elmélete és gyakorlata” (SE-BK) címmel szerepel (továbbiakban: *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus). A kurzus 3 kreditet ér, nappali képzésben heti 2 óra, levelező képzésben 8-12 óra időtartamot jelent, megtartását a 3. félévben javasolja a mintatanterv.

3.2. A kritikai diskurzuselemzés (CDA) módszere

A diskurzuselemzés mára az egyik leginkább elterjedt és népszerű kutatási módszerré vált a társadalomtudományokban, ami a szerteágazó definícióiból következően rendkívül sokszínű. Géring (2008) szerint ezért nem is kiforrott diskurzuselemzési módszertanról, inkább különböző megközelítésekről, iskolákról beszélhetünk, amik kidolgozottsága is rendkívül eltérő mértékű. Egy gyakori félreértés, hogy a diskurzus elemzésének speciális módszertana van, azonban ahogy van Dijk (2015, o. 466) kifejti, „Nincs ilyen módszer: a CDA-ban a diszciplinákon átívelő diskurzustanulmányok minden módszere, valamint a bölcsészettudományok és társadalomtudományok további releváns módszerei is használhatók.”

A nyelvi fordulat és a társadalmi világ jelenségeinek hermeneutikai, szöveggént való felfogása a valóságot értelmezendőnek, a jelentést kibontandónak tekinti (Geertz, 2001; Ricoeur, 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, 2007b, o. 261). A kutatások tárgyát így „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).

³¹ A közös döntés egyes képzési programokban némileg módosult: az ELTE-PPK-n az *Esélyegyenlőség és emberierőforrás-menedzsment* c. kurzus 2021. szeptemberéig lehetőséget biztosított a téma folytatására, míg a MATE egyes szakirányain szintén egy további kurzust biztosítanak még a témának.

Bár a CDA a diskurzuselemzés egyik válfajaként alakult ki és vált népszerűvé, fontos leszögezni, hogy nem a diskurzuselemzés egyik módszere (Tonkiss, 2012), sem a kutatási területek, sem az elemzési módszerek szempontjából nem egységes, hanem egy meglehetősen eklektikus, heterogén terület. Martyn Hammersley (2002) szerint annyi megközelítése létezik, ahány elmélet és kutatni való téma adódik. Esetében nem önmagában a módszer, hanem a szemlélet számít újnak: nem a hipotézisek tesztelése, az előfeltevések empiria alapján történő bizonyítása, hanem az általános elméleti keretek alapján felállított elgondolások, állítások fenntarthatóságának vizsgálata jelenti a kutatás lényegét (Schleicher, 2007; Virág, 2014).

C. Weninger (2008) három módszertani elvet emel ki a CDA számára: (1) a nyelvi-nyelvészeti elemzés a kutatás központi részét képezi; (2) minden szöveg számos potenciálisan releváns diszkurzív struktúrát kínál az elemzés számára, vagyis eleve lehetetlenség egy diszkurzív szöveget teljes egészében elemezni; (3) az adatok típusa bizonyos mértékig meghatározza a vizsgálandó nyelvi sajátosságokat is. Az adatok szempontjából vizsgálható számos politikai műfaj (pl. szakmapolitikai dokumentumok, sajtóanyagok, beszédek, választási dokumentumok), a tömegmédia szövegei (pl. újságok, televízió, film), történeti és hivatalos iratok, internetes anyagok vagy etnográfiai adatgyűjtések. Ezek mennyiségileg nagyon eltérőek lehetnek: helyi szintű adaközlésektől kezdve (pl. egy dokumentum, vagy párbeszéd) terjedhetnek akár globális szintig is, szövegek százait vagy ezreit bezárólag.

Rogers (2004, o. 6) szerint az elemzés módszertana abban áll, hogy a kutatási téma körvonalazása után egy elméleti keretrendszert alkalmaz a kutató, vagy hagyja, hogy az adatokból létrejöjjön egy ilyen, ezután dönt a megfelelő módszerekről a feltett kérdések és a felhasznált elméletek függvényében:

Az elemzés menete függ attól, hogy milyen definíciókkal dolgozik a kutató a kritikai és a diskurzus vonatkozásában, továbbá attól, hogy mik a kutatással kapcsolatos szándékai. A diskurzuselemzésnek vannak inkább vagy kevésbé szöveg-központú megközelítései. Egyes módszerek kevésbé nyelvészetileg fókuszáltak és inkább a kontextusra figyelnek, amiben a diskurzus létrejön. További módszerek a történeti folyamatokat követik, amelyek létrehozzák a fogalmakat vagy a szakmapolitikákat. Megint más módszerek egyenlő figyelmet szentelnek a nyelvnek és a társadalomelméletnek is.

A CDA módszertanilag akár egymást átfedő módszerek alkalmazását is jelentheti. John Flowerdew és John E. Richardson (2017) jellemző módszerként a hagyományos kvalitatív szövegelemzést, a diskurzus-pragmatikus elemzést, a korpusz-alapú módszereket említi, de olyan etnográfiai módszereket is, mint az interjú, a fókuszcsoport és a résztvevői megfigyelés. Ugyanakkor fontos szempont, hogy a CDA nem önmagában egy nyelvi egységet vizsgál, hanem olyan társadalmi jelenségeket, amelyek összetettek, és ezért multi/interdiszciplináris megközelítést igényelnek. A vizsgált téma azonban nem szükségszerűen kell, hogy egyértelműen negatív vagy fajsúlyos társadalmi vagy politikai eseményhez kapcsolódjon; a gyakorlatban bármely társadalmi jelenség alkalmas a kritikai vizsgálatra, magától értetődőségének megkérdőjelezésére.

3.3. A kutatásba bevont szövegek

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. szövegkorpuszok (*bodies of texts*) állnak. A diskurzuselemzés ez alapján azt vizsgálja, hogy adott szövegek gyűjteménye hogyan nyer értelmet más szövegekhez való kapcsolódásuk során, milyen egyéb diskurzusokat érint, kiknek és hogyan terjesztik a szövegeket, milyen módszer révén jönnek létre, és milyen módon fogadják és használják őket (Fairclough, 1992; van Dijk, 2009).

Mivel a diskurzuselemzésekbe bevonható ún. diskurzus-adatok (*discourse data*) nagyon eltérőek lehetnek, így minden kutatásban a kutatónak magának kell megindokolnia milyen adatokat gyűjtött és igazolnia ezek bevonását (Wetherell és mtsai., 2001a). A lényeg a vizsgálat tágabb témája vagy érvrendszere és az adatok közti összefüggés és kapcsolat megteremtése. A jelen kutatás szempontjából az adatok kiválasztásában, összegyűjtésében és szelekciójában nem a dokumentumok száma volt döntő jelentőségű – bár ezek hozzáférhetősége is szempont volt –, hanem hogy a szövegek mennyire relevánsak a kutatási kérdések tekintetében, mennyire képesek a témát megvilágítani, azt feltárni. Fontos volt továbbá az egyes dokumentumok diskurzusban betöltött szerepét és jelentőségét tudatosítani.

A disszertáció empirikus része ezek alapján az EET MA szak és a *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus kereteit adó aktuális alapidokumentumokra és az akadémiai diskurzusban résztvevő felsőoktatási szereplők megnyilatkozásaira, mint

szövegekre épül. Az adatkörpuszt az értelmezési repertoár és a kutatási kérdések alapján, továbbá az adatok természetéből fakadóan három típusú diskurzus-adat alkotja: szöveg-alapú dokumentumok, kötelező szakirodalmak, valamint az oktatói interjúk és a hallgatói fókuszcsoportok szöveges átiratai. Meghatározásuknál, illetve kiválasztásuknál szempont volt, hogy egyrészt képviseljék a formális és intézményi szakmai és szakmapolitikai kereteket és elvárásokat (KKK), másrészt a szakfelelősök, oktatók és hallgatók felfogását, témához való hozzáállását (interjúk, fókuszcsoportok), harmadrészt az ezek megerősítését és alátámasztását, valamint reprodukálását elősegítő, a szakma és további felsőoktatási szereplők által létrehozott tudományos diskurzust (szakirodalmak).

3.3.1. Szöveg-dokumentumok

A dokumentumok révén történő adatgyűjtés számos szempontból előnyös, segítségükkel jelentős információhoz juthatunk és sokféleségük többféle elemzési módot is lehetővé tesz. Pedagógiai kutatások keretében dokumentumnak számít minden olyan a közelmúltban vagy napjainkban készült anyag, amely bár esetleg nem a pedagógiai kutatás számára készült, de aminek elemzése „a pedagógiai kutatás számára tanulságos” (Falus és mtsai., 2011, o. 263). Mivel egy-egy dokumentum nemcsak pedagógiai, hanem például pszichológiai, filozófiai, szociológiai szempontból is vizsgálható, a dokumentumok elemzése a társadalomtudományok közös módszere, „pedagógiaivá a mindenkori kutatási szemponttól, feltételezéstől, értékelési tartalomtól válik” (Falus és mtsai., 2011, o. 263).

A jelen kutatásba bevont dokumentumok létrejöttükkor szándékolt kapcsolatban voltak a felsőoktatás-politikával: az intézményen kívüli irányítás-ellenőrzés (KKK), illetve az oktatási folyamat intézményi tervezéséhez, szervezéséhez, irányításához, értékeléséhez (szakirodalmak) kapcsolódnak. A dokumentumok címzettje a különböző körű nyilvánosság – a közérdeklődés, valamint az egyetemi hallgatók –, az általánosítás szintje szempontjából pedig eredetinek minősülnek, vagyis konkrét formával és tartalommal bírnak. (Falus és mtsai., 2011) Megjelenési módjuk szerint az írásbeli dokumentumok körébe tartoznak, végleges formában rögzítettek, könnyen visszakereshetők, különösen az elektronikus formában megjelenők. Az intézmény hivatalos kommunikációjában is megjelenő szövegek az elemzés során (1) megadják a témáról folytatott tudományos beszéd társadalmi kontextusát, a szociokulturális, történeti és politikai hátteret, amibe a téma ágyazódik; (2) kijelölik a diszkurzív folyamat kereteit, vagyis a diskurzushoz tartozó

szociális gyakorlat, a produkció és a befogadás folyamatait; (3) biztosítják szövegeket a részletesebb nyelvi-tartalmi elemzéshez.

3.3.1.1. Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK)

A Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK) dokumentum a felsőoktatás tekintetében határozza meg az oktatás és képzés különböző szintjein elvárt tanulási eredményt (*learning outcome*), rendszerszintű szabályozó dokumentumnak minősül. A tanulási eredményekre fókuszáló megközelítés, mely a Magyar Képesítési Keretrendszerhez (MKKR) illeszkedő, aktív jellegű kompetencialeírás, a 2010-es évek második felére tehető európai oktatási reform „legnagyobb hatású fejlesztő eszközévé, legfontosabb elemévé” vált (Farkas, 2017, o. 3). A felsőoktatás jelenleg az egyetlen szektor, ahol jogszabályi és alkalmazási kötelezettség társul hozzá³². Az Európai Unióban a képzések összehasonlíthatóságát, egymásnak történő megfeleltetését és elismertethetőségét célzó eszköz ugyanakkor „politikai vagy stratégiai vízióval” is rendelkezik (Farkas, 2017, o. 5), hiszen az adott szakterületek képviselői mind magukra, mind a jövő szakembereire is nézve egyfajta kötelező szakmai minimumot, elvárásrendszert határoztak meg benne. Miközben a tantárgyak leírása jellemzően a mérhető, értékelhető, szakmaspecifikus kompetenciák leírására koncentrálnak, a KKK inkább átfogóbb, holisztikusabb dokumentum, amiben „az adott szakemberrel szembeni társadalmi-gazdasági elvárások, a további tanulási programokba való bekapcsolódáshoz szükséges kompetenciák” (Farkas, 2017, o. 13) jelennek meg.

A *tudás - képesség - attitűd – autonómia és felelősség* kontextusában meghatározott KKK-t az EET MA esetében a képzést akkreditáló egyetemek szakfelelősei, az ún. Konzorcium állította össze. A KKK kimenet-, illetve tartalomszabályozásra épül, a mind akadémiai, mind munkaerőpiaci elvárásokat tartalmazó tanulási eredmények adják meg, hogy a képzési folyamat végén milyen felkészültséggel bírnak majd a hallgatók. Míg a *tudás* inkább lexikális képességekre, ismeretekre vonatkozik, addig a *képesség* procedurális tudást, azaz egy probléma megoldása érdekében való ismeretalkalmazó tudást jelent, amik lehetnek egyrészt kognitívek (pl. logikai, kreatív gondolkodás), másrészt gyakorlatiak (pl. módszerek, eszközök). Az *attitűd*, „érzelmi, emocionális komponens, elkötelezettség, a szakmával, a munkával összefüggő felfogásbeli kérdések, értékelő viszonyulások összessége” (Farkas, 2017, o. 18), mely bizonyos szakterületeken

³² 18/2016. (VIII. 5.) EMMI rendelet a felsőoktatási szakképzésekről, az alap és mesterképzésekről képzési és kimeneti követelményeiről

(pl. szociális szakmák, oktatás stb.) jelentősen befolyásolja a munkavégzés minőségét és a munkahelyi teljesítményt. Az *autonómia és felelősség* kategóriája egyrészt az egyéni munkavégzési képességre, másrészt a valakiért vagy valamiért számot adás kötelezettségére vonatkozik. Utóbbi jogi és erkölcsi kategória, a saját és a másokkal kapcsolatban vállalt felelősséget is magában foglalja.

3.3.1.2. Kötelező szakirodalmak

A *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus szakirodalmi részben a képzési tervekben, részben pedig a kurzustematikákban jelentek meg, összesítésüket a 4. melléklet mutatja. A dokumentumoknak tanulásszabályozó szerepük van, szervesen kapcsolódnak a stratégiaiilag magasabb szintű tantárgyi programokhoz, tantervekhez és a KKK-hoz, és mivel az oktatókkal végzett interjúk háttereként szolgálnak, az ő akadémiai diskurzusukat támasztják alá, valamint a hallgatói tudásanyag jelentős részét adják, bevonásuk az adatkörpuszba elengedhetetlennek tűnt.

A szakirodalmak szövegtörzsbe kerülésének folyamata során számos szempontot kellett figyelembe venni. Elsősorban a terjedelmi korlátokat, hiszen a hét EET MA képzési program összesen 36 képzési formájának magyar és angol nyelvű szakirodalmi olyan terjedelemmel bírt, ami a jelen disszertáció terjedelmi kereteit szétfeszítette volna. Ráadásul az összes szakirodalom szoftveres feldolgozása sem volt megoldható, hiszen ezek között is akadnak még elektronikusan nem hozzáférhető könyvek, kiadványok, vagy nem digitalizált olvasmányok. Így az adatkörpuszba végül a magyar nyelvű nappali kurzusok (amennyiben ilyen nem indult, akkor a legnépesebb levelező kurzus ld. METU-ÜTK) kötelező szakirodalmi kerültek. Abban az esetben, ha a speciális munkaerőpiaci helyzetű csoportokat több kurzus is konkrétan érintette (pl. ELTE-PPK, MATE), akkor mindkét kurzus kötelező szakirodalmi bekerültek a listába.

Mivel a *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus nem kötelezően és kizárólag a fogyatékkal élő munkavállalókra fókuszál, így az adatkörpuszba bekerült szakirodalmak is vonatkozhatnak egyéb társadalmi kisebbségi csoportokra is (pl. nők, roma emberek, LMBTQ+ emberek). A 4. melléklet szakirodalmakat összesítő táblázata megadja, hogy a vonatkozó szakirodalmak milyen arányban tartalmazznak kifejezetten a fogyatékkal élő munkavállalókra vonatkozó szakirodalmi részeket, az áttekintő összegzés is elsősorban ezen szövegekre vonatkozik.

A szakirodalmak a 2021-2022. tanév aktuális állapotát tükrözik³³. Mivel az oktatók folyamatosan aktualizálják szakirodalmaikat, különösen a statisztikákat, a lista feltehetően azóta már módosult is. Szerepel rajta továbbá néhány olyan tétel is, mely mindig az aktuális állapotot mutatja, ezek hátránya az oktatók számára ugyanakkor az, hogy a tartalmakat folyamatosan monitorozni kell. Ez az megközelítés olyan szakirodalmi forrásoknál, mint például a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet honlapja praktikus választás lehet, miközben a kevésbé megbízhatóbb honlapoknál a megszűnés vagy a tartalmak elavulása limitálhatja a hozzáférést (pl. KSH – Heti Monitor).

3.3.2. Oktatói interjúk

Annak ellenére, hogy általánosan elfogadott vélemény, hogy interjú társadalomban élünk, az interjú szerepét a diskurzuselmélet nem tekinti jelentősnek (Cruikshank, 2012). Mivel az interjú diszkurzív formája a beszédet az általánosabb értelmezési gyakorlatok példaként vizsgálja (Talja, 1999), a diskurzuselméletben a szöveg elemzése és az átírt interjú az, ami figyelmet kap, és nem az, hogy „maga az interjú elkészítése hogyan gazdagíthatja és befolyásolhatja az elemzést.” (Cruikshank, 2012, o. 43) A kutató el kell, hogy engedje azt a feltételezést, hogy létezik az interjúalany tetteinek és meggyőződésének egy egyedüli és pontos változata, és hogy az interjú célja a beszélő autentikus tapasztalatainak megragadása lenne. Sanna Talja (1999, o. 7) szerint az interjú a „közös értelmező erőforrások leleményes, kontextusfüggő alkalmazása”, egyfajta „társadalmi szöveg”, mely mindig mutat egyfajta változékonyságot és következetlenséget. Diszkurzív felfogásban

Az interjúbeszélgetés természetéből fakadóan a szóban forgó témával kapcsolatos *értelmezési munka. Reflexív, elméleti, kontextuális és szövegi*, mert a beszéd tárgya nem absztrakt, ideális entitás, amit mindenki ugyanúgy lát. (...) Ahogy Wittgenstein (1973) megjegyzi, minden kifejezés nemcsak állítás, hanem értékelés is. (...) A beszámoló leírásai, értékelései és nagyszabású kulturális modelljei elválaszthatatlanul összefonódnak. (Talja, 1999, o. 6)

Az interjúk célja az volt, hogy az adott témára vonatkozóan, de mégis személyes hangnemben feltárja az EET MA képzés fogyatékkal élő munkavállalókról való oktatói akadémiai diskurzusát. Mivel a tudományterület és az intézmény által hivatalosan

³³ Az ELTE PPK esetében a korábban jelzett összeférhetetlenség miatt a szakirodalmak a 2020 augusztusi állapotot tükrözik.

is képviselt szakmai-elméleti álláspontot ők közvetítik a hallgatók irányába, ezért normatív jelleggel bírnak, leginkább ők kezdeményezik és alakítják az intézményi szintű és akadémiai diszkurzív folyamatokat mind a hallgatók, mind a szakma és a kollégák irányában. Kulcsszerepük révén lehetőségük van az elméleti keretek meghatározására, szűkebb vagy tágabb értelemben megközelíteni témákat, alternatív tudományos megközelítéseket is bevonni a tananyag értelmezésébe, továbbá értékelési feladatukból fakadóan (kurzusok, vizsgák, államvizsgák stb. érdemjegyeinek megadása) a tudományos hierarchiában is jelentős hatalmi pozíciót töltenek be.

A jelen doktori kutatásban az etikai engedélyek és a dékáni jóváhagyások után a vonatkozó képzési program szakfelelőseivel és oktatóival összesen tizenegy tematikus kvalitatív interjú készült. A résztvevők összesítését az 1. táblázat tartalmazza. A tematikus kvalitatív interjú formája lehetőséget teremtett arra, hogy a fogyatékkal élő emberek munkaerőpiaci részvételének témája formálja a beszélgetés menetét. Az oktatói interjúk vezérfonalának (5. melléklet) előzetes megküldése révén az interjú inkább hasonlított az ún. diszkurzív interjúhoz, melynek lényege, hogy az interjú egy természetes beszélgetéshez, párbeszédhez közelítsen. A vezérfonál kérdései leginkább egy-egy elakadáskor, vagy az interjú végén, ellenőrzés jelleggel kerültek elő, hogy minden tervezett témát érintett-e a beszélgetés. A diszkurzív interjút a kutató kezdeményezi, de a beszélgető felek egyenrangúak a beszélgetés irányításában és alakításában. A diszkurzív interjúban megjelenő esetleges belső ellentmondások a meginterjúvált személy ún. lokálisan koherens verziói, ahol az „attitűdbeszéd összefonódik különböző érdekeltségekkel, és a kontextustól függően módosul, fragmentálódik” (Szokolszky, 2004, o. 489–490).

Az egyes képző helyek dékánjainak témavezetői megkeresése 2021. őszén kezdődött. A jóváhagyások, személyes ajánlások és a kapcsolatfelvétel a szakfelelősökkel és/vagy oktatókkal az ősz folyamán zajlott. Az interjúk felvételére 2022. januárja és 2022. márciusa³⁴ közt került sor, az interjúk időtartama 1-1,5 óra közt volt. Az interjúk közül kettő személyesen Budapesten és Győrben, míg a többi részben a pandémiás időszak, részben a könnyebb megoldhatóság miatt online (Webex, Zoom, Teams, Google Meet) készült. Mivel a COVID pandémiás időszak miatt a felsőoktatásban dolgozók általános technikai és módszertani készségei magas szintre emelkedtek és az online kommunikáció megszokása nem csökkentette a beszélgetések közvetlenségét vagy fesztelenségét, így az

³⁴ Az ELTE PPK esetében az interjú 2020 augusztusában készült.

interjúk online szervezése szerencsés választásnak bizonyult (de Villiers és mtsai., 2021). Az interjúkról később szó szerinti átiratok készültek, melyek a tisztítás után váltak az elemzés számára alkalmas szövegekké.

Interjúalanyok	Tudományterület	Képzésben betöltött pozíció
I1	közgazdaságtan, jogtudomány	szakfelelős és oktató
I2	pszichológia	oktató
I3	gyógypedagógia	oktató
I4	humán szervezés, andragógia	szakfelelős
I5	gyógypedagógia	oktató
I6	politológia	oktató
I7	gyógypedagógia, emberi erőforrás tanácsadás	oktató
I8	gyógypedagógia, emberi erőforrás tanácsadás	szakfelelős, oktató
I9	közgazdaságtan, filozófia	szakfelelős, oktató
I10	gazdálkodás és szervezéstudományok	szakfelelős, oktató
I11	történelemtudományok, emberi erőforrás tanácsadás	oktató

1. táblázat: Interjúalanyok

Forrás: saját szerkesztés

3.3.3. Hallgatói fókuszcsoporthok

A fókuszcsoporthos beszélgetés azáltal, hogy lehetővé teszi az adott témához kapcsolódó vélekedések csoportos megismerését, reflexiós teret nyújt és párbeszédet generál (Vicsek, 2006). Dinamikája révén a fókuszcsoporth gazdagabb jelentéstartalmat ad, mint egyéni interjúk sorozata, egy adott téma kutatásba való bevonása révén a kutatók ráirányítják a figyelmet a témára, mely így jelentőséget nyer és a résztvevők számára hatalmasan is pozicionálódik (Gaventa & Cornwall, 2019). A megvitatott téma, mint kutatásra érdemes ügy fontosnak tűnik fel, felhívva erre a résztvevők figyelmét, megerősítve őket és emancipatórikusan bevonva őket a téma képviselőibe, támogatói közé.

A fókuszcsoporth episztemológiailag is jelentős társadalomtudományos adatgyűjtési módszer, mivel „A konszenzusos és vitatott vélekedésminták azonosításával, az egymással versengő percepciók lehetőségei feltárásával segít megértenünk, hogy a beszélgetésen résztvevők (illetve az általuk reprezentált társadalmi csoportok) vélekedésének hátterében milyen motivációk, kulturális előfeltevések vagy szociális motívumok állhatnak.” (Oblath, 2007, o. 278) A fókuszcsoporthban elhangzottak ebben az értelemben a társadalmi közvélekedést is képviselik, egy olyan véleményt, melyet a többség oszt, így a fókuszcsoporth alkalmas arra, hogy „felfedje azokat a normatív

értelmezéseket, amik egy csoport esetében lejátszódnak ahhoz, hogy egy közös álláspontra jussanak.” (Bloor és mtsai., 2001, o. 4) Külön erőssége az ún. diszkurzív szinergia (Oblath, 2007): ennek révén olyan témákról is folytathatnak a résztvevők párbeszédet, amiről azt gondolják, hogy nincs véleményük, túl bonyolult, hogy önállóan átfogó képet alkossanak róluk, vagy nehezen találják meg hozzá a szavakat. Egy további lehetőség, hogy a résztvevői létszám csökkentésével, ún. mini csoportok keretében „nagyobb tér nyílik a személyes tapasztalatokon alapuló véleményformálásra” (Oblath, 2007, o. 279–280).

A jelen kutatásban a tudományos-intézményi diskurzus minél szélesebb spektrumának feltárásához, az intézményi szintű diszkurzív folyamat hallgatói oldalának feltérképezéséhez 2021. novembere és 2022. májusa között három – egy angol és két magyar nyelvű – online hallgatói fókuszcsoporthot szerveztünk (2. táblázat). A toborzás több körben és formában történt, bevonva az egyes egyetemek vonatkozó szervezeti egységeit, hallgatói önkormányzatait, az Esélyegyenlőségi Bizottság vezetőjét, az egyetemi fogyatékosügyi koordinátorokat, illetve ahol volt, az egyetem támogató szolgálatát. A MATE esetében a figyelem felhívása érdekében személyes kapcsolatfelvétel és óralátogatás is történt. A toborzási felhívást a 7. melléklet tartalmazza. A többszöri nekifutás ellenére a hallgatók várt létszáma sajnálatos módon messze elmaradt a várttól, az a feltételezés is megdőlt, hogy a gyógypedagógus BA végzettséggel bíró hallgatók szívesen vesznek rajta részt, mivel közülük senki nem jelentkezett. Az oktatók és kapcsolattartók az alacsony részvételi arányt a hallgatók túlterheltségével, a tanulmányaik melletti munkavégzéssel, a családi kötelezettségekkel vagy a szakdolgozati leadásokkal és a vizsgaidőszakkal magyarázták.

A fókuszcsoporthok ilyen formán semmiképpen nem tekinthetők reprezentatívnak, egyrészt mert az alacsony létszám miatt inkább páros/hármas interjú jelleget öltött, másrészt a résztvevők kifejezetten a téma iránti elkötelezettségükből és érdeklődésükből jelentkeztek, vagyis elfogultságnak mondhatók, ráadásul csak nők voltak. A hallgatók bevonásával mindazonáltal a cél a diskurzus hatalmi kiegyenlítése, az oktatói diskurzusokhoz képest formálódó esetleges ellendiskurzusok, valamint a hallgatókban formálódó HR szakemberkép diszkurzív megjelenítése volt. Ezek a célok a fókuszcsoporthok révén teljesültek, és az egyes résztvevőkre jutó több idő tartalmas és érdekes beszélgetéseket eredményezett. Az alkalmaknak hangsúlyozottan nem volt célja a tanultak ellenőrzése vagy számonkérése, különösen mivel – a kutatói szándék ellenére

– inkább elsőéves hallgatók vettek rajtuk részt, akik a vonatkozó kurzussal még nem találkoztak, így formális tanulmányaik a képzés keretében a témában nem voltak.

	Fókusz 1 (F1)	Fókusz 2 (F2)	Fókusz 3 (F3)
Hallgatói létszám	2	2	3
Fókuszcsoporthoz tartozó nyelv	angol	magyar	magyar
Állampolgárság	magyar, dél-afrikai	magyar	magyar
Időtartam	1,5 óra	1 óra 15 perc	2 óra
Életkor	22, 30 év	22, 21 év	21, 22, 44 év
Képviselt képzési programok	PTE-BTK	DE-GTK, PTE-BTK	MATE-VFGI, METU-ÜTK, SE-BK
Korábbi BA végzettség tudományterülete	pszichológia, munkahelyi pszichológia,	szociológia, politológia	Politológia, szabadszociológia, közgazdaságtan
Participatív kutató részt vett		✓	✓

2. táblázat: Fókuszcsoporthoz tartozók

Forrás: saját szerkesztés

Az eredetileg személyesre tervezett alkalmak a Covid pandémia révén végül ZOOM online videokonferencia formájában valósultak meg, az adatgyűjtés fő előnyei így a kényelem, a költséghatékonyság, valamint a nagy földrajzi eloszlás és az időintervallum rugalmassága voltak (Archibald és mtsai., 2019). Az online forma és a valós idejű interakció, beleértve a csoportos hang-, video- és csevegési lehetőségeket is, a világjárvány miatt időközben mindennapossá vált a felsőoktatásban (Boland és mtsai., 2022). A módszer előnyei, mint egyszerűsége és felhasználóbarát jellege felülmúlták az olyan nehézségeket, mint az alacsony internetes sávszélesség, vagy a korlátozott webkamera- és/vagy mikrofonfunkciók (Smithson, 2000). Mindazonáltal a kutatás keretében egy kollégiumi helyszín mégis gondot okozott, mivel mind a sávszélesség, a számítógép kamerája, mind a háttérzaj korlátozta a párbeszéd gördülékenységét és aktív kompenzálást igényelt a résztvevőktől.

A 2. és 3. fókuszcsoporthoz tartozók szervezésében és lebonyolításában, valamint az elemzési folyamatban a kutatót egy participatív kutatótárs is segítette, ennek részleteit ld. *Inkluzív módszertan* 3.5. fejezetben.

3.4. Az elemzés folyamata

A disszertáció elméleti részében leírtak alapján a diskurzuselemzés célja nem egy problémára adandó meggyőző válasz, hanem annak megvizsgálása, hogy maga a kérdésfelvetés és a lehetséges válaszok hogyan konstruálódnak térben és időben a

diskurzusban résztvevők megnyilvánulásai mentén, vagy éppen annak ellenére. Jelen disszertáció fő kérdése, hogy hogyan konstruálódik a fogyatékossgal élő munkavállaló az EET MA képzésben valójában három alkérdés segítségével válaszolható meg: (1) hogyan hozza létre és tartja fenn az EET MA képzés a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci marginalizációját; (2) kik vesznek részt az erről folyó akadémiai diskurzusban; valamint, hogy (3) milyen diszkurzív ellenállási módok léteznek ennek megváltoztatására.

A diskurzuselemzés sokszínű módszertani háttérének ellenére a legtöbb diskurzuselemző nem értene egyet azzal a gondolattal, hogy a szövegeknek akárhány különböző és egyformán valószínű olvasata létezik (Tonkiss, 2012). Ehelyett az elemzéssel szemben támasztott tudományos követelmény az, hogy egy olyan szöveg-szintű evidenciát és részletes értelmezést adjon, ami kellően meggyőző érvényű és átfogó. Ebben ráadásul nagy mennyiségű szöveg esetén néha a kvantitatív logika is szerepet kaphat (Tonkiss, 2012). Hogy melyik módszert vagy módszerkombinációt választja a kutató, a kutatási kérdéstől, a társadalmi probléma jellegétől, valamint az elemző tudományos háttérétől függ (Fairclough, 2010). Jelen esetben a Johnny Saldaña (2015) által javasolt ún. pragmatikus eklektizmus megközelítést alkalmaztam az elemzés során, mely igyekszik kibékíteni és egymás mellett kezelni esetenként eltérő kutatási paradigmákból származó módszertani felvetéseket és adottságokat.

A disszertáció elemzésének első szintjén a kulcs témák és érvelések azonosítása történt: a szövegekben használt alapvető kategóriák, kifejezések és mondanivalók feltárása, mivel ezek fejezik ki leginkább a beszélők közlési szándékát. A lényeges és visszatérő motívumok egyfajta rendszert alkottak, ezek kiszűrése, összehasonlítása és szembeállításuk volt fontos. A kritikai elemzéshez fontos kérdések voltak, hogy milyen eszmék, elképzelések és reprezentációk rendeződnek a kulcs-témák köré, milyen jelentések és képzetek mobilizálódnak, és hogy milyen egyéb diskurzusok, tudások és érvelések segítenek a fogalmak definiálásában vagy az érvelések alátámasztásában (Tonkiss, 2012). Az egyes szövegekben ez a fázis némileg eltérően történt: míg a kötelező szakirodalmak esetében a szövegek volumene miatt egy összegző áttekintésre került sor, addig a KKK, az interjúk és a fókuszcsoporthoz tartozók elemzésének első fázisát a kódolás jelentette.

A szövegek kódolása hibrid megközelítéssel (Saldana, 2015) történt. Az elemzés első lépéseként a téma elméleti háttére és a kutatási kérdések alapján meghatározott kódok

kerültek meghatározásra, ezután a kódok 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. (Utóbbi a KKK esetén nem volt értelmezhető.) 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 (Tonkiss, 2012). A szövegekben felbukkanó különbségek felhívták a figyelmet az egymásnak ellentmondó elképzelések kibékítésének, az ebből fakadó bizonytalanság kezelésének és az alternatívákkal való szembehelyezkedésnek a módzataira. A diskurzusban gyakran előforduló fogalmak meghatározása és a hozzájuk kapcsolt jelentés, értelem feltárása a „fogalmi háló” azonosítását (Glózer, 2007a) biztosította, ami intertextuális és interdiszkurzív kapcsolatokkal is bír.

Egy további, végső szempont a hangsúlyok és a csendek mintázatainak megtalálása volt. Ebben szerepe volt pl. a metaforáknak, amik még képletesebbé tették a történeteket vagy folyamatokat. A hangsúlyozás ellentétéként a csend, vagyis bizonyos témák, szempontok elhallgatása vagy elhallgattatása, a kisebbségi hangok marginálisként való feltüntetése, vagy a szkepticizmussal való hozzáállás szintén a diskurzus alakításának jelentős eszköze volt (van Dijk, 2000). 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 el nem mondott részek felmutatása révén a diskurzust egy tágabb környezetbe lehetett tenni, melyben az értelmezés is egy szélesebb körből meríthetett. A kódokat a 8. melléklet tartalmazza.

Az adatok elemzése a CAQDAS (*Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software*) családjába tartozó MAXQDA 2020 szoftverrel történt, ami elméleti tesztelési és elméletgeneráló kapacitással rendelkezik, felhasználóbarát, és nagy mennyiségű adattal képes megbirkózni. Kapcsolódik az SPSS-hez és a tartalomelemző csomagokhoz (szófrekvenciák és szótárak), valamint az MS Office-hoz és az MS Internet Explorerhez (Grbich, 2013). Használatával könnyen és gyorsan történhetett a különböző adattípusok egységesítése, a részletes és könnyen vizualizálható kódolás, a kódok illesztése és elemzés közbeni finomhangolása, majd az elemzés során használandó szövegrészek azonosítása és felhasználása (Kuckartz & Rädiker, 2019). A MAXQDA szoftver beszerzése az ELTE

PPK NDI 2021. évi „Doktori Projektek” konzorciális kutatás-támogatási pályázatának keretében történt.

Az alábbi, 3. táblázat a kutatás logikáját és menetét, valamint a disszertáció egyes szövegszintű kapcsolódási pontjait mutatja be.

Kutatás szintje				Disszertáció vonatkozó részei
kutatási probléma megfogalmazása:				1.1. Témafelvetés és kutatói állásfoglalás
				
diskurzuselemzés és CDA elmélet és módszertan feltérképezése				2.1.Diskurzus; 3.2. CDA, mint módszer
				
kutatási kérdések megfogalmazása				1.2. A kutatási kérdések
				
EET MA, mint diszkurzív mező meghatározása				3.1. Az EET MA képzés
				
elemzésbe bevonandó szövegek kiválasztása				3.3. A kutatásba bevont szövegek
				
KKK	kötelező szakirodalmak	oktatói interjúk	hallgatói fókuszok	3.3.1. Szöveg- dokumentumok 3.3.2. Oktatói interjúk 3.3.3. Hallgatói fókuszcsoporthok
ld. felvi.hu	ld. kurzustematikák	ld. szakfelelős ök, oktatók	ld. hallgatók	
1384 szó	7821 oldal, ebből 3645 oldal releváns	87 307 szó	19 644 szó	
kódolás	áttekintő összegzés	kódolás		3.4. Az elemzés folyamata
A) kulcstémák és érvelések azonosítása				4. Eredmények 4.5. Eredmények összegzése
B) asszociációk és variációk mintázatainak meghatározása				
C) hangsúlyok és a csendek mintázatai				
				
Kutatási kérdések megválaszolása 1 a) Hogyan hozzák létre és alakítják az EET MA képzési program diskurzusai a fogyatékossgot? 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 fogy. munkavállalók foglalkoztatásáról szóló tudományos diskurzusban? b) Milyenek a szereplők közti hatalmi viszonyok? 3) Milyen diszkurzív ellenállási módok léteznek a tudományos közösségekben/felsőoktatási intézményrendszerben a fogy. munkavállalók marginalizációja, kirekesztése terén?				5. Diszkusszió

3. táblázat: A kutatás folyamata

Forrás: saját szerkesztés

3.5. Inkluzív módszertan

A disszertáció nemcsak témájában, de eszközeiben is be kívánta vonni a fogyatékoságtudomány számára fontos inkluzív módszertant. Az emancipatív fogyatékoság-kutatás paradigmája szerint a kutatás anyagi és társadalmi viszonyainak megváltoztatásával a fogyatékosággal élő ember helyzetbe hozása, egyéni és kollektív megerősítésük, a kutatási eredmények és ismeretek hozzáférhetővé tétele, a korlátok lebontása fontos és elengedhetetlen célok (Barnes, 2003; Bolt & Penketh, 2016; Sándor, 2018). A fogyatékoságról való autentikus tudás kialakításában együttműködésre, partnerségre van szükség: „A fogyatékoságtudomány nem csupán a fogyatékosok tudománya, de nem is kizárólag az akadémiai iskolázottságú tudós emberek ismereteire támaszkodó interdiszciplináris gondolkodásmód: a többféle megközelítés különleges szövete. A participatív kutatás módszerében a fogyatékosággal élő ember és a kutató egymás egyenrangú, gondolkodó partnerei.” (Antal, 2017, o. 78)

Bár a jelen kutatás összességében nem minősül inkluzívnak, két fókuszcsoport felvételében és elemzésében egy participatív kutatótárs is részt vett, akinek kerekesszékhaználóként nem csak fogyatékosági, de munkavállalóként nemfogyatékos és fogyatékos munkatapasztalata is volt. Kutatótársként kooperatív módon, fogyatékosággal élő társainak helyzetét jobban ismerve, a saját szemszögéből nyert meglátásaival támogatta a fókuszcsoportos interjúk előkészítését, levezetését, majd annak kiértékelését (Katona és mtsai., 2019). Meglátásai jelentősen hozzájárultak az eredmények megfogalmazásához és a következtetések levonásához, továbbá lehetőséget nyújtott az érintett személyek hangjának érvényre juttatására, az úgynevezett helyi tudás beépítésére a tudományos munkába (van der Riet & Boettiger, 2009). Reflexiói a fókuszcsoportok során segítettek a téma elmélyítését, a hallgatói viszonyulások pontosítását, ugyanakkor hatással lehettek többek közt a résztvevők nyelvhasználatára, annak önkritikus voltára. Az adott fókuszcsoportokról készült közös kutatói reflexiók azt valószínűsítették, hogy a participatív kutatótárs jelenléte a beszélgetés során egyfajta figyelemfelhívás és viszonyítási pont lett a résztvevők számára, ezt tükrözi a fókuszcsoportok elemzése során azonosított jelentős mértékű „nyelvezet” kód-találat (ld. 8. melléklet Fókuszcsoportok kódjai), ami az oktatókhoz képest markánsabb nyelvi bizonytalanságot és igényt mutatott a tudatos és tiszteletteljes fogyatékoságügyi szóhasználatra (ld. 4.4.1. fejezet *Nyelvezet*).

3.6. Kutatásetikai alapelvek

A kutatásetikai szempontok szisztematikus végig-gondolása a kutatás előtt megtörtént, ennek részleteit a Komplex vizsga dokumentációjának részeként elkészült Kutatási terv is tartalmazta. A kutatás etikai szempontjai nagymértékben támaszkodtak a *Kutatásetikai alapvetés a fogyatékoságtudományhoz* c. írásra (Könczei és mtsai., 2015), melyben a szerzők többek közt a negatív ontológiához képest a fogyatékoság pozitív ontológiájának fontosságát is kiemelik, melyre jelen disszertáció is épül:

A fogyatékos-létezés léttöbbletként való értelmezése feltételezi a normalitás fogalmának újraértelmezését. A kulturális megértés e folyamatában az emberi érték és az értékes élet sokszínűségének elismerése által értelmezhetővé válik a fogyatékos-létezés. E felfogás egészében tekintve az igenlésen, a pozitív látásmódon nyugszik. (...) A fogyatékoságtudomány a pozitív ontológia talaján áll. (Könczei és mtsai., 2015, o. 155)

A kutatásba bevont szövegek tekintetében míg a KKK hivatalos, bárki számára hozzáférhető dokumentum volt, a szakirodalmak félhivatalos, az adott kurzus során a hallgatókkal megosztott jegyzékek voltak. Bár ezek a kutató személyétől függetlenül keletkeztek, az ezekhez a dokumentumokhoz való hozzáférés, valamint ezek kezelése is az elvárható etikai normáknak megfelelően történt. Az oktatók által megosztott óravázlatok, prezentációk hivatalosan nem képezik a kutatás részét, szerepük az interjúk során felvázolt megközelítések, tudományos kommunikáció alátámasztása, bizonyos részletek kifejtése, illetve a hallgatói szakirodalmi felsorolások azonosítása volt. Ezek a kutatás lezárulta után adott időn belül megsemmisítésre kerülnek.

Az interjúk és fókuszcsoportok felvétele során az interjúalanyok jogainak tiszteletben tartása, a kutatásról való nyílt és korrekt tájékoztatás, a részvétel feltételeinek közérthető kommunikálása, a személyi adatok védelme, valamint a részvételi szándék bármikori visszavonási lehetőségének fenntartása volt elsődleges etikai szempont. A participatív kutatótárssal való munkát a kölcsönös tisztelet és partnerség jellemezte, valamint annak elismerése, hogy a kutatás maga is hatalmi viszony, ahol a kutató van hatalmi pozícióban. Ezért a participatív kutatótárs bevonása a fókuszcsoport kutatási designjának kialakításába, a kutatás folyamatába, valamint az eredmények értelmezésébe és a kutatási reflexiók megfogalmazásába egyaránt fontos szempontok voltak. A kutatás teljes etikai keretrendszerét és az adatgyűjtés során használt részvételi nyilatkozatok és titoktartási

nyilatkozatok dokumentumait az ELTE BGGYK Tudományos és Kutatásetikai Bizottsághoz benyújtott és általa jóváhagyott etikai kérelem és dokumentáció tartalmazza (KEB/2019/006). Mind a papír-alapú, mind az elektronikus szövegek, melyek a kutatás során keletkeztek adott időn belül megsemmisítésre kerülnek, hozzáférésük külső személy számára addig is korlátozott.

3.7. Érvényesség

A kvalitatív kutatás érvényessége Joseph Maxwell (2005) alapján a kutatások egyik alappillére és a kutatás leírásainak, magyarázatainak, értelmezéseinek, eredményeinek és következtetéseinek pontosságát és hitelességét jelenti. Bár a szakirodalomban élénk vita folyik ennek lehetséges formáiról, egy posztstrukturalista episztemológia esetén valójában „minden kutatásnak új módon kell a saját legitimációs kritériumait felállítani, hogy lehetővé tegye a szerzőnek és az olvasónak az összekapcsolódás megalkotását a szöveg és világ között” (Mészáros, 2014, o. 107). A kutatás során Maxwell (2009, o. 244–245) hét pontját tekintetem mérvadónak az érvényesség szempontjából, melyeket további témákkal némileg kiegészítve az alábbiakban foglalom össze.

1) *Intenzív, hosszú távú részvétel: A témával való hosszabb foglalkozás akár megfigyelések, vagy adatgyűjtés révén segítenek abban, hogy több és jobb adat kerüljön be a kutatásba, ezek direkt formában kerüljenek gyűjtésre, és kevésbé következtetések révén álljanak elő.*

A doktori kutatás adatfelvétele 2020 augusztusa és 2022 májusa közt valósult meg, ami meglehetősen hosszú volt. Az első interjú a többihez képes némileg korán került felvételre, mivel az ELTE PPK szakfelelősével még azelőtt kellett felvenni, mielőtt oktatói minőségben egy oktatótárssal magam is részt vettem a *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus megtartásában a 2020/2021 őszi félévében. A COVID pandémia miatt is elhúzódó adatfelvétel, a személyes oktatói tapasztalat, valamint egy további, korábban nem tervezett, de időközben a hallgatói fókusz toborzása érdekében kieszközölt személyes kurzuslátogatás (MATE) is segített a téma elmélyült megértésében és az adatfelvétel alaposabb és körültekintőbb megtervezésében. Az ezen időszakban végzett folyamatos kutatói reflexió elősegítette a téma végig-gondolását (teoretikusság), számos előzetes elgondolás és feltételezés megkérdőjelezését és egyfajta kutatói számvetést a kutatás kereteinek tisztázása és fókuszának pontosítása érdekében.

2.) Gazdag adatok: a hosszabb távú elmélyülés és intenzív interjúzás elősegíti a részletes, variációkban bővelkedő adatok gyűjtését, ami kellően teljes és feltáró képet mutat a vizsgált jelenségről.

A kutatás során az interjúkról és fókuszcsoportokról nemcsak hangfelvétel és szó szerinti átirat, de összefoglalók is készültek, utóbbiak minden olyan kiegészítést is tartalmaztak, mely az adatfelvétel körülményeiről szólt. A röviddel az adatfelvétel után készült összefoglalók nemcsak tényeket, de benyomásokat, érzéseket és gondolatokat is tartalmaztak, kapcsolódásokat a korábbi kutatási fejleményekhez és ötleteket, amik szerint egyes elhangzott kijelentések vagy vélemények a jövőben fontosak lehetnek. A folyamatosan gyűjtött adatok utólag nézve pontosabb képet festenek a valós helyzetekről, és megbízható támpontot adtak az elemzéshez is, hiszen kevésbé befolyásolta őket esetleges időközben kialakuló kutatói elfogultság vagy torzítás. Az adatok gazdagsága segítségemre volt később a kutatás keretét adó elméletek megfelelő értelmezésében és hangsúlyainak megtalálásában is.

3. Válaszadó érvényesítése, vagy „member checks”: szisztematikus visszajelzés kérése az adatokról és a következtetésekről azoktól az emberektől, akikre a kutatás irányul. A résztvevők visszajelzései ugyanakkor nem eredendően érvényesebbek, mint az interjúra adott válaszaik, mindkettőre evidenciaként kell tekinteni.

A máshol ún. látszat, vagy felszíni érvényességként (*face validity*) (Holden, 2010; Mészáros, 2014) szereplő elvárás a résztvevők oldaláról nézi a relevancia, érthetőség, illeszkedés mértékét. A jelen kutatás során az interjúk átiratainak ellenőrzése felajánlásra került az interjúalanyok számára, és aki élt ezzel a lehetőséggel, az megkapta és vagy jóváhagyta, vagy kiigazítást kért és pontosított. Az elhangzottak ilyen formán való ellenőrzése hozzájárult a közös értelemadás folyamatához és megerősítette az elhangzottak érvényességét és pontosságát. Tisztázni lehetett esetleges félreértéseket, vagy ki lehetett egészíteni olyan részeket, melyek nem voltak hallhatók vagy érthetők a felvételen. A visszajelzések ugyanakkor hozzájárultak a kutatói tudatosság növeléséhez, a disszertáció érvrendszere és az olvasói meggyőzés finomításához.

4. Ellentmondásos bizonyítékok és negatív esetek keresése: az eltérő adatok és negatív esetek azonosítása és elemzése kulcsfontosságú része az érvényességi tesztek logikájának a kvalitatív kutatásban. Az egy adott értelmezéssel vagy magyarázattal nem magyarázhatók esetek rámutathatnak a beszámoló fontos ellentmondásaira vagy hibáira.

Az adatfelvétel és elemzés során külön figyelmet kaptak az egymástól markánsan eltérő szempontok, mint a vélemények és nézetek eltérő pólusai, melyek kijelölték a többi vélemény számára is elfoglalható spektrum végpontjait. A CDA-ra jellemző szöveg-olvasás és a szöveg ellenében való olvasás folyamatai révén váltak igazán nyilvánvalóvá a felszínen és a háttérben megbúvó jelentések, mely akár egymás ellentétei is lehettek. A sorba rendeződő és attól eltérő adatok folyamatos vizsgálata segített annak megállapításában, hogy melyik a hihetőbb következtetés, melyik értelmezés képviseli a főbb mintázatot, amihez képest a másik, mint alternatíva vagy ellenvélemény értelmezhető. Az *Eredmények* 4. fejezetben végül olyan idézetek is szerepelnek, melyre csak egy eset mutatott, elhagyásuk azonban esetlegesen kutatói elfogultságot eredményezett volna, így végül akár az olvasó is véleményt formálhat róluk.

5. Trianguláció: az információk gyűjtése különböző személyektől és környezetekből, különböző módszerek alkalmazásával csökkenti a véletlen asszociációk és a szisztematikus torzítások kockázatát és jobb általánosításhoz vezet. A jelen kutatás során a trianguláció mind a négy formája (adatok, személyek, elméletek és módszertan) valósult meg.

Az adatok felvétele (*adatok*) jelentős időbeli (ld. több, mint 1,5 év) és térbeli (ld. személyes és online forma) különbséggel történt. Az interjúk során törekedtem arra, hogy amennyiben az oktató nem szakfelelős, akkor a szakfelelőst is megszólítsam, illetve amennyiben a fogyatékoság témáját külön óraadó oktatja, ő is bekerüljön a mintába (*személyek*). A kutatás kezdeti eredményeinek, rész-következtetéseinek megosztására is számos alkalommal került sor tudományos párbeszéd formájában. Egyrészt különböző publikációkban (Svastics és mtsai., 2023; Svastics & Tóth, 2021), konferenciákon (Svastics, 2019, 2021), másrészt számos olyan műhelyvitan és tudományos szakmai eseményen – akár többször is –, ahol erről beszélgetést és vitát lehetett kezdeményezni (pl. Fogyatékoságtudományi Doktori Műhely, ELTE BGGYK Kari Doktori Konferencia). A szakmai visszajelzések és kritikák révén fejlődtek tovább a jelen kutatás megállapításai és következtetései, továbbá a témában közösen kialakított akadémiai diskurzus elősegítette kutatói és tudományos reflexivitásomat és identitásomat. Egy további validitási szempontként a disszertáció a kutatás elméleti keretrendszerét adó CDA megközelítést részletesen és áttekinthetően mutatja be, kitér az esetenként eltérő szempontokra és külön pontban sorolja fel a CDA-t ért kritikákat (*elmélet*). A disszertációban hangsúlyos szerepet kapott a módszertan bemutatása is, melyben a

kódolás menetéről és eredményeiről (ld. 8. melléklet *Kódfák*), az elemzés folyamatáról (ld. 3. táblázat, *A kutatás folyamata*), valamint az eredményekről (ld. 4. táblázat *Tematikus összegzés*) az áttekinthetőség és a nyomon követhetőség érdekében külön táblázatok gondoskodnak (*módszertan*).

6. *Kvázi-statisztika: A kvalitatív vizsgálatok számos következtetése implicit kvantitatív összetevővel rendelkezik; az, hogy egy jelenség tipikus, ritka vagy elterjedt eredendően kvantitatív állítás, és bizonyos kvantitatív támogatást igényel.*

A kutatásban eredményei tekintetében a kötelező szakirodalom áttekintő összegzése számít részben kvantitatív adatnak, hiszen az oldalszámokhoz képest ez tartalmazza azt az adatot, hogy a fogyatékossgal élő emberekről való információ hozzávetőlegesen 40%-át teszik ki a teljes kötelező szakirodalom mennyiségének. Ezen állítás alátámasztja az interjúkból fakadó azon benyomást, hogy a *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkel* c. kurzus valóban kiemelten foglalkozik a többi hátrányos helyzetű társadalmi csoportokhoz képest a fogyatékossgal élő munkavállalókkal. A kötelező szakirodalmak kvantitatívnak minősülő adatait részletesen a 4. melléklet tartalmazza.

7. *Összehasonlítás: bár explicit összehasonlítások (például kontrollcsoportok) kvantitatív kutatásokhoz kapcsolódnak, a kvalitatív vizsgálatokban is megoldható az összehasonlítás.*

A jelen disszertáció vonatkozásában az összehasonlítás lehetőségét elsődlegesen a négy adatforrás adja, melyek forrásairól és elemzésük menetéről a 3. táblázat, *A kutatás folyamata* ad áttekintést. Az elméleti megállapítások, az empirikus adatok és a kutatás megállapításainak összegzését és egymásra vetítését a *Tematikus összegzés* c., 4. táblázat adja. Az egyes fő kódok mentén történő összehasonlítás a megfelelések vagy nem megfelelések mellett azt is részletesen bemutatja, hogy az adott témák, adatok mely adatforrásból/szövegből származnak, vagyis milyen kapcsolódások, intertextualitások állnak fenn az egyes témák vonatkozásában. A több szövegben is fellelhető tartalmak erősítik és árnyalják a megfogalmazott állításokat, akár dialógust is formálva egymással.

A fentiekén túl a fogyatékossgatudomány részéről egyfajta implicit validitási szempont, hogy a fogyatékossgügyi kutatások vagy a fogyatékossgal élő emberekre irányuljanak és meglátásaik és véleményük tudományos diskurzusba való beemelése törekedjenek, vagy akár magukat az érintetteket is bevonják a róluk szóló kutatás alakításába, mely egy

még mélyebb szintű érvényességet jelent (Heiszer és mtsai., 2014). Bár a jelen kutatás nem közvetlen módon szólította meg a fogyatékossgal élő munkavállalókat, indirekt módon az ő munkaerőpiaci részvételük érdekében, az ő hangjuk akadémiai felerősítésének céljából készült, így kívánva az emancipatórikusság követelményének eleget tenni. A kutatás folyamatában részt vevő participatív kutatótárs szintén ezt a célt segítette elő (ld. 3.5. fejezet *Inkluzív módszertan*).

A fentiekén túlmenően a nyíltan ideológiai indíttatású kutatások számára Patti Lather (1986) az ún. katalitikus érvényesség (*catalitic validity*) szempontját is felveti, vagyis annak dokumentálását, hogy a kutatási folyamat a résztvevők gondolkodásának alakulásához vagy valamilyen aktivizmushoz vezetett-e. Ez a gondolat kapcsolódik a fogyatékossgtudomány emancipatórikus szemléletéhez és Freire-nek a kritikai tudat fejlesztésére vonatkozó elképzeléséhez is (ld. 2.2.2. fejezet *Az elnyomás elleni fellépés egy lehetséges területe: a kritikai pedagógia*). Jelen kutatás esetében a katalitikus érvényesség az alábbi formában valósult meg. Bár az oktatók az akadémiai diskurzus hatalmi pozíciójából beszéltek, azonban az interjúk során egy-egy esetben felmerült, hogy a beszélgetés új gondolatokat és összefüggéseket világított meg számukra, illetve, hogy a hiányzó szélesebb körű akadémiai diskurzus miatt örültek, hogy végre a témáról ilyen formában is beszélhettek (ld. 4.3.8. *Ellenállás, oktatói ágencia*). A hallgatók leginkább a nyelvezettel kapcsolatban fejeztek ki önreflexív gondolatokat és igényt erről való további ismeretekre (4.4.1. fejezet *Nyelvezet*), de többször hangot adtak nyitottságuknak és jövőbeli elkötelezettségüknek is (4.4.6. fejezet *Ellenállás, rezisztens diskurzusok*). Az informális beszélgetések során több esetben merült fel további szakirodalom olvasási igényük, ezeket vagy az online chat felületen vagy e-mailen link-ként vagy szöveggént kapták kézhez.

3.8. Kutatói reflexiók

A doktori kutatás tervezése és megvalósítása számos kutatói dilemmát vetett fel, illetve reflexiót tett szükségessé az évek során. Az online formában vezetett Kutatási napló fontos szerepet játszott ezek dokumentálásában, az ötletek, javaslatok, impressziók, tapasztalatok és visszajelzések rögzítésében és egy helyen való tartásában. A doktori kutatásra való felkészülés része volt számos képzés és tréning, valamint a témában hallgatott előadás, ezek is valamilyen formában, például mint linkek, bejegyzések, képek vagy printscreenelt anyagok mind részévé váltak a Kutatási naplónak. A doktori kutatás

keretei és részletei is ezekben a bejegyzésben körvonalazódtak, itt álltak össze a témák, a fontos szakirodalmak, a használhatónak tűnő elméleti keretek.

Visszatekintve, a doktori kutatás talán legnagyobb kihívását a diskurzus elméleti és módszertani hátterének megértése és feltérképezése jelentette, annak a posztmodern sokszínűségnek a szétszalazása, ami a területet és annak gyors, organikus fejlődését jellemzi. További kihívás volt, hogy a korábbi kvalitatív kutatásokban használt tudományos kutatási eszköztárat és elemzési folyamatot egy teljesen új logikával kellett megközelíteni és végigvinni. Ebben a korábbi tudásom és tapasztalataim nem, vagy csak érintőlegesen voltak segítségemre. A szöveg *ellenében* való olvasás elsajátítása és gyakorlása is időbe telt, hiszen folyamatosan vissza kellett kérdezni az olvasottak felszíni tartalma mögötti jelentésekre, azok valódi természetére.

A disszertáció téma és kérdésfelvetéséhez illeszkedő, eklektikusnak mondható módszertani keret felállítása és következetes végigvitele is nehézségekbe ütközött, hiszen az eltérő típusú, hosszúságú és jellegű szövegek elemzése és az eredmények összehasonlítása és egységes rendszerben való értelmezése jelentős feladat volt. Mivel a szövegek szerzői, ezek jellemzői, kommunikációs céljuk és hatalmi státuszuk is eltérő volt, így ezek pozicionálása, de a szövegek egymásra hatása, intertextualitása is feladat volt az elemzés során.

A kutatás során megélt módszertani kihívásokat igyekeztem nem a CDA módszertan gyengeségének, hanem lehetőségének betudni. Hiszen ami a legfontosabb szempont volt, hogy a módszer illeszkedni tudott az általam fontosnak tartott témafelvetéshez, annak hatalmi vonulatához, az interdiszciplináris közeghez, mely több oldalról is hasonló eredményekre jutott és végső soron segített a kutatási kérdések érdemi megválaszolásában, valamint az egyes diszciplínák akadémiai diskurzusaihoz való hozzájárulásban.

4. EREDMÉNYEK

Az eredmények bemutatása ebben a fejezetben a korábban felvázolt kódolás (ld. *Kódfák* c. 8. melléklet) és elemzés alapján, az egyes szövegek típusa mentén történik. Az egyes szöveg-fajták természetükből fakadóan eltérő lehetőségeket nyújtottak az elemzéshez, továbbá az adatok természete és mennyisége is befolyásolta az adatelemzés végső formáját és mélységét. Az egyes szövegek elemzése után a 4.5. fejezet *Összegzés* részében kapcsolódnak össze az egyes kódok mentén talált eredmények, ezek áttekintését és a disszertáció elméleti háttéréhez kapcsolását az *Eredmények tematikus összegzése* c. 9. melléklet segíti. Ebben az intertextualitás révén az egyes szövegek egymással is kölcsönhatásba kerültek és árnyalták, kiegészítették, egymás logikáját és érvelését. Ezáltal megvalósult az akadémiai diskurzus résztvevői közti interdiszkurzivitás, hiszen az eltérő nézőpontok és vélemények egymásra vetítése révén egyfajta kölcsönös reflexió, vita is létrejöhetett. A kutatási kérdések megválaszolására a *Diskusszió* (5. fejezet) részben kerül sor.

4.1. Képzési és Kimeneti Követelmények (KKK)

A KKK az intézményi akadémiai diskurzus legfőbb dokumentuma. A HR szakemberrel kapcsolatos társadalmi, gazdasági és szakmai elvárásrendszer összefoglalásaképp határozza meg az EET MA képzés akadémiai diskurzusának kereteit: fogalmi bázisát, tartalmi vonatkozásait, a kívánatos magatartás- és viszonyulási formákat, igazodási pontokat és értékrendszert. Ebbe a keretbe ágyazódik a fogyatékkal élő munkavállalóval kapcsolatos HR tevékenység, mint az emberierőforrás-gazdálkodás egy speciális részterülete.

A KKK által felvázolt, EET MA-ra jellemző akadémiai diskurzus jellemzően interdiszciplináris: „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.” A képzést alapozó ismeretek a bölcsészettudomány (pedagógia, pszichológia, filozófia, etika), a társadalomtudomány (társadalomismeret, szociológia, antropológia, politológia), a gazdaságtan, a jog, az informatika, a kommunikáció és a kutatómódszertan területéről származ(hat)nak, míg a képzési program maga az alábbi tudományterületeket vonja be:

pszichológia, menedzsment, társadalomtudomány, tanácsadás, közgazdaságtan, felnőttképzés, nyelvtudomány (szaknyelv).

A HR szakember ezek alapján mind humán, mind gazdasági ismeretekkel bír: „ismeri és érti a szervezetek működési jellemzőit, gazdasági és társadalmi szerepüket”, de emellett „általános és specifikus andragógiai és pszichológiai” tudás birtokában is van. Pedagógiai („tanulás, oktatás, képesség és személyiségfejlesztés”) és szociálpszichológiai („személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszere”) ismeretek, valamint „kommunikációs technikák” jellemzik, miközben jogi („képzés és a munkavállalás jogi szabályrendszere”) ismeretei is vannak. Nemcsak a jelenségek, de a folyamatok és az ok-okozati kapcsolatok is kiemelten fontos részei a HR-es tudásának, „összefüggéseiben is ismeri és érti a munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai folyamatokat”, továbbá tudományos háttere is van, magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat használ.

Az akadémiai és szakmai diskurzust a KKK jellemzően többszereplősként értelmezi. A képzési program rendszerében a szakmai gyakorlat általános szakmai gyakorlatból (30 óra), intenzív terepgyakorlatból (110 óra) és további intézményen kívüli gyakorlatból (30 óra) áll, melynek célja, hogy a hallgató „a munkája során valamely szervezetnél felmerült probléma megoldásán dolgozzon”. Ez a szervezet „bármely hazai vagy külföldi, termeléssel, szolgáltatással, kereskedelemmel kapcsolatos tevékenységet Magyarországon folytató hazai és külföldi vállalkozás, illetve az állami szféra valamennyi területe (oktatás, képzés, munkaügy, ellenőrzés), ahol a szakkal kapcsolatos témák értelmezhetőek, problémák azonosíthatók”.

A HR szakember egy szakmai közösség részeként definiálódik, aki „a munkaügyi kapcsolatok rendszerében” együttműködik „a partnerekkel”, „csapatmunkában felelősséget érez a csapattársak iránt”, a „társszakmák képviselőivel való együttműködésben vállalja a kezdeményező szerepet”, „a kooperáció során a partnerség, az egyenrangú szerep jellemzi”, továbbá „keresi a hazai, nemzetközi szakmai érdekképviselői szervezetek munkájában való közreműködés lehetőségét”. Mindazonáltal a lehetséges partnerek vagy szövetségesek nem nevesítődnek a szövegben, ezek pontos kilétére nem derül fény.

Tevékenysége révén a HR szakember az alábbi jellemzőkkel bír: „tanácsadási és pályatervezési tevékenységet” folytat, jártas a „pályaorientáció és a karriermenedzsment” terén, „egyének és csoportok pályatervezési tevékenységének segítésében, a képzési

szükségletek feltárásában”, támogatja a hozzá fordulókat „individuális céljaik” megvalósításában. Konkrétan a szöveg a „toborzás, kiválasztás, ösztönzés” emberierőforrás-gazdálkodási területeket nevesíti, kompetenciahatárokat elsősorban a „pszichológiai tanácsadással” szemben szorgalmaz. Tulajdonságai alapján a HR-es képes a változásokhoz alkalmazkodni, kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés empátia, tolerancia és kreativitás jellemzi, valamint előítélet-mentesség és szociális érzékenység. Személyében összekapcsolódik a „racionális” és a „humanisztikus viszonyulás”.

Igazodási pontként a HR-es számára elsősorban a munkahely jelenik meg: „tervező, fejlesztő és támogató” tevékenységét „a szervezet céljaival összefüggésben” folytatja, szakmai tudását „az adott munkahely különböző szakmai elvárásainak megfelelően” használja fel. Megjelenik egy helyen ugyanakkor a társadalmi közeg is, mint szempontrendszer, így lesz a HR szakember jellemzője „az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye”.

Értékként az interdiszciplinaritás és a partnerség mellett elsősorban a ’munka’ jelenik meg. Ez az egyetlen nevesített „érték” a szövegben: a HR-es „jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg”. Egy további, kiemelt szempont a kulturális sokszínűség: bár a társadalmi diverzitás vagy sokszínűség nem jelenik meg a szövegben, a HR-es ismeri az „európai és az Európán kívüli kultúra, munkakultúra specifikációit, a multikulturalitás jelenségét, érti annak a szervezeti működéssel összefüggő folyamatait” és „elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére”.

Egy további, külön nevesített szempont, az etika négy helyen szerepel a KKK-ban. Legfontosabbként a HR-es „tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli”. Ezen túlmenően az etika lehetséges kapcsolódó tudományterület az akadémiai diskurzusban, a HR-es ismeri a foglalkoztatás „etikai feltételeit”, valamint „szakmai és etikai felelősséget vállal” az „általa vezetett csoport produktumaiért”.

A szövegben többször szerepelnek „problémák”, melyek a HR-es munkájának jelentős részét teszik ki. A HR szakember képes „az emberi erőforrással kapcsolatos problémák felismerésére”, „speciális szakmai problémák azonosítására” és „a megoldáshoz szükséges gyakorlati feladatok megfogalmazására”. Megjelenik lehetséges problémaként a személyközi és munkahelyi konfliktus, melyet a HR-es hatékonyan kezel, illetve a

munkanélküliség, amelynek gazdasági-társadalmi „összefüggéseit” a HR-es felismeri. Egy további problémaforrás az ún. „speciális foglalkozási csoportok”, bár ezek konkrétan nem nevesítődnek: a HR-es „képes beazonosítani a speciális foglalkozási csoportok tagjainak problémáit” és „elvi és gyakorlati megoldást” javasolni.

Összességében a KKK, mint a HR szakma normatív szerepet betöltő szempontrendszer egy sokszínű tudományos háttérrel, szakmai és személyes kvalitásokkal, valamint jellemzőkkel bíró HR szakember képét vázolja fel. A HR-es tevékenységének középpontjában, legfőbb értéként a munka áll, mely alapvetően etikai normákkal bír³⁵. A HR szakember problémák megoldására törekszik, legyenek ezek a munkanélküliség, munkahelyi konfliktusok vagy a „speciális foglalkozási csoportok tagjainak problémái”. Kulcsfontosságú kijelentés, hogy a HR-es egyfajta „híd-szerepként” az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésére törekszik. E szerint a társadalmi elvárások, a szervezeti lehetőségek és az egyéni adottságok hármas szempontrendszerét képes felismerni és beazonosítani, munkájában egységes rendszerben kezelni.

A 'fogyatékoság', mint kifejezés és fogalom nem szerepel a szövegben, ahogy a 'kisebbségek' vagy a 'hátrányos helyzetű társadalmi csoportok képviselői' sem. A sokféleséghez legközelebb álló kifejezés a „speciális foglalkozási csoportok”, ennek tartalmát azonban a szöveg nem részletezi. Ugyanakkor a kategóriával együtt említődik ezen csoportok „problémás” volta, mely a HR szakember figyelmét és hozzáértését igényli.

4.2. Kötelező szakirodalmak

A *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus összesen 58 szakirodalmat von be akadémiai diskurzusába, melyek olvasása a hallgatók számára kötelezően előírt, és melyek a számonkérés részét is képezik. A szakirodalmak számos műfajt felölelnek: könyvek-tankönyvek, tanulmányok, tudományos értekezések és kutatási beszámolók, szakfolyóirat cikkek, jogszabályok és multimédiás tartalmak is találhatók köztük. Legnagyobb arányban a könyv-szakkönyv-tankönyv kategória képviselteti magát a listán, összesen huszonnégy ilyen található a felsorolásban. A második legnépesebb csoport a folyóirat cikk-tanulmány, ezek tizenöt szakirodalmat adnak. Harmadik helyen, jelentősen

³⁵ Bár a szöveg nem említi konkrétan, a vonatkozó etikai szempontrendszer a Humán Szakemberek Országos Szövetsége Etikai Kódexe, bár ennek keletkezési dátuma meglehetősen késői, 2018-as. http://www.hszosz.hu/members/anyagok/hszosz_etikai_kodex_lektoralt.pdf (2023-01-12)

lemaradva a jogszabályok állnak, összesen öt releváns jogszabály vonatkozik a listán a témára.

A képzési programok eltérő mennyiségű szakirodalmat írnak elő kötelezően, van, ahol a kötelező lista részletes, van, ahol az ajánlott listák részletezik a további javasolt szakirodalmakat. Egyes képzések egy adott szakkönyvet vesznek végig, ilyenkor csak egy szakirodalom szerepelt a listán. Az interjúk során ugyanakkor elhangzott, hogy még a részletesebb listák esetén is jelentős szelekcióra volt szükség az oktató részéről, hiszen a hallgatói kapacitások végesek és sokszor célszerűbb kevesebb irodalom olvasását előírányozni, melyet a hallgatók valóban el is olvasnak, mint többet. Ilyen szempontból a hallgatók számára a listák egyfajta célzott iránymutatást adnak, mely irodalmak azok, amik számukra a témában fontosak és iránymutatóak (pl. fogalom tisztázás, áttekintés, háttérinformációk), nyilvánvalóan az órákon elhangzottakkal összhangban.

A közös lista összeállításakor érdekesség volt, hogy alig volt átfedés az egyes képzési programok listái közt. Ez mutatja egyrészt azt, hogy meglehetősen széles körben folyik akadémiai diskurzus a témáról, a számos bevonható téma és megközelítés jelentős spektrumot fed le, de mutatja az oktatói sokszínűséget is. Az egyes képzési programok nem mutattak markáns különbségeket a kötelező szakirodalmi listáik terén, mindössze az látszik, hogy amennyiben kizárólagosan gyógypedagógiai végzettségű oktató szakirodalmi listája került be az adatkorpuszba, ott inkább túlsúlyban voltak a gyógypedagógiai, akár részben medikális megközelítésű, valamint a foglalkozási rehabilitáció oldaláról íródott szakirodalmak. A négy alapvető jogszabály ugyanakkor például két képzési programról származott.

A modern kor követelményeinek megfelelően a szakirodalmak jellemzően elektronikusan is hozzáférhetők, az esetek többségében az oktatók magukat a linkeket is hozzáfűzték a listákhoz. Ez nemcsak a cikkek, tanulmányok esetén volt megfigyelhető, hanem a sokszor többszáz oldalt kitevő könyvek esetén is. Úgy tűnik a könnyen és gyorsan hozzáférhető szakirodalmak előnyt élveznek a képzésben és a hallgatók is ezt preferálják. Honlapokra vezető linkek, vagy multimédiás tartalmak megadásakor ugyanakkor előfordulhat, hogy ezek gyorsan elavulnak, a honlapok megszűnnek, vagy egyes tartalmak lecserélődnek és már nem érhetők el. Ilyen volt például a KSH Heti Monitor, amely oldal időközben már nem elérhető³⁶.

³⁶ <https://www.ksh.hu/heti-monitor/munkaeropiac.html>

A szövegeknek mind a nyelve, mind a szerzője az esetek jelentős többségében magyar. Angol nyelvű szakirodalomként mindössze egy tanulmány, egy statisztikai adatbázis, egy nemzetközi szervezetre vonatkozó honlap (ILO) és egy TedEx video szerepel a listán. A magyar szerzők ugyanakkor jelentős számban dolgoznak fel külföldi szakirodalmakat és vonják be ezek tartalmát és kutatási eredményeit a hazai akadémiai diskurzusba. Az angol nyelvű szakirodalom hiánya némileg korlátozza a legújabb tudományos eredményekben való naprakészséget, feldolgozásuk így jellemzően az oktatókra hárul, ezeket leginkább az órai előadásokban jelennek meg. Egy további jelenség és lehetséges kompromisszum, hogy a külföldi, jellemzően angol nyelvű szakirodalom az ajánlott olvasmányok közé kerül és fakultatívan elolvasható.

A keletkezés szempontjából a szakirodalmak szinte kizárólag 2000 utániak, ami meglehetősen aktuálisnak mondható. Az oktatók több esetben jelezték, hogy folyamatosan frissítik a listáikat, volt, aki külföldi útjain is folyamatosan keresi és vásárolja a legújabb szakirodalmakat, melyeket a könyvtárban helyez el. Ez azonban nem mondható jellemzőnek. Megfigyelhető azonban, hogy 2020 és azutáni irodalomból mindössze négy szerepel a listán, bár ezt kiegészíti még három aktuális elektronikus link is.

A szerzők szempontjából megállapítható, hogy négy hazai szerző szerepel több, mint egy esetben a listán. Dajnoki Krisztina (DE-GTK) nevéhez fűződik a témában mindeddig egyedüli hazai fejlesztésnek számító, a humánerőforrásmenedzsment fogyatékoságszemponthú átvilágítására épülő tankönyv, aminek két változata is elkészült, ezen túl az oktató tudományos munkája, habilitációja is szerepel a listán. Csillag Sára (BGE-PSZK) egy további egyetem képviselőjében, jellemzően szakfolyóirat cikkekkel került fel a listára, a vállalati HR-rendszerek, a CSR, valamint a gazdaságetika témájában. Szellő János (PTE-BTK) három publikációval részben társ-szerkesztőként, részben cikk-íróként jelentősebb szerző, a foglalkozási rehabilitáció, a foglalkoztatáspolitikai és az atipikus foglalkoztatás főbb szakmai területei. A könyvek terén Tardos Katalin (TK-SZI) szerepel még két esetben, ő elsősorban kutatóként, fő kutatási területe a diszkrimináció, az esélyegyenlőség, a sokszínűség és a CSR.

A könyvek kategória túlsúlya az adatkorpuszban azt jelzi, hogy ezen tartalmak már beépültek a hazai akadémiai tudásba, annak szerves részét képezik, egyfajta kikristályosodáson mentek már át. Megfigyelhető ugyanakkor, hogy nem csak elméleti, de sok esetben kutatási, empirikus részeket is tartalmaznak, akár példaként,

hivatkozásként, akár esettanulmányként. Ehhez képest a folyóiratcikkek és tanulmányok relatíve frissebb tartalmakat közvetítenek, kisebb méretű szakirodalmi áttekintésekről, kutatásokról szólnak. A szövegek tartalmi áttekintése nem mutat egyértelmű mintázatot vagy tendenciát, bár a hátrányos megkülönböztetés, esélyegyenlőség elméletibb megközelítései inkább könyv formában íródtak, valamint a fogyatékosági megközelítésű szövegek is inkább itt kaptak helyet, mint kultúrtörténeti háttér, gyógypedagógiai alapismeretek vagy a foglalkozási rehabilitáció szakirodalma. A cikkek közt viszont olyan témák merülnek fel, melyek egyedi példákat mutatnak a gazdaságetika, az államháztartási nézpon, vagy a regionális munkaerőpiaci tudások (pl. Hajdú-Bihar megye, Dél-Dunántúl) tekintetében.

A szakirodalmak sokszínűsége nem ad egyértelmű mintázatot a használt szavak és kifejezések tekintetében sem. Bár némileg megfigyelhető, hogy a korábbi irodalmak kevésbé modern szóhasználattal éltek (pl. „fogyatékos személyek, egészségkárosodott, rokkant és megváltozott munkaképességű személyek” ld. Kövér Á. (2012)), de ezek a kifejezés-választások is inkább az egyes szerzők háttérbeli sokszínűségének és a kevésbé tudatos szerkesztői munkának tudhatók be. A szóhasználat tükrözhet egy kompromisszumos nézőpontot is: a „fogyatékos vagy egészségkárosodott személy” (ld. Szellő-Cseh 2018) a célcsoport kettős megközelítésére utal és ötvözi a veleszületett és a szerzett fogyatékoság esetenként eltérő szempontjait.

Bár a szakirodalmak keletkezésének teljes áttekintése túlmutat a jelen disszertáció terjedelmi korlátain, megfigyelhető, hogy számos könyv, illetve tankönyv – különösen a hosszabbak – az uniós fejlesztéspolitika részeként íródott, például egy-egy operatív fejlesztési program keretében. Anyagi támogatást adhat a publikáció megjelentetésében az egyetem, egy-egy kutatói ösztöndíj, vagy akár a Nemzeti Fogyatékoságügyi- és Szociálpolitikai Központ Közhasznú Nonprofit Kft. egyik jogelődje is, mely kormányzati háttérintézmény a fogyatékosággal élő emberek esélyegyenlőségének, társadalmi integrációjának és komplex (re)habilitációjának elősegítését hivatott támogatni.

A diskurzusok tekintetében az látszik, hogy a szakirodalmi lista szinte minden, a disszertáció elméleti részében szereplő diskurzust felöleli és nem mutat egyértelmű eltolódást egyik irányban sem. Ugyanúgy részét képezik a jogszabályok, jogérvényesítésről szóló tanulmányok, mint a CSR jó gyakorlatait bemutató munkák, vagy a szociológiai megközelítésű szövegek. A lista ezen túlmenően olyan nem markáns diskurzusokat adó tudományos háttérből jövő szövegeket is magába foglal, mint a

pszichológia-szociálpszichológia, vagy a képzés-felnőttképzés, de például részét képezik nemzetközi szakmapolitikai dokumentumok is.

A listát végignézve megállapítható, hogy bizonyos szempontok nem kerültek be a listába, ezek mellőzése vagy hiánya azt jelzi, hogy a vonatkozó tartalmak elavultnak vagy lényegtelennek tűntek az oktatói szelekció során. A fogyatékoság hagyományos orvosi megközelítése és a fogyatékoságok deficit alapú leírásai kevésbé jelentek meg a listán (kb. 4 szöveg sorolható ide), de nem tartalmaz a lista olyan szövegeket sem, mely a fogyatékosággal élő emberek szemszögéből íródott volna, azokat a témákat vagy nehézségeket érintené, ami számukra fontosak vagy leküzdendők. Hiányzik továbbá a listáról legalább egy olyan elméleti írás is, mely a fogyatékoság strukturális hátrányaival foglalkozna, és ami kritikai megközelítésből mutatná be egyrészt a hátrányos helyzetű munkaerőpiaci csoportok elnyomásának közös vonásait és mutatná ki az ebben rejlő hasonlóságokat, másrészt ami a munkaerőpiacon lévő hatalmi viszonyokat és a hátrányok ebből fakadó folyamatos újratermelődését venné górcső alá.

4.3. Oktatói interjúk

Az oktatói interjúk mind számukban, mind terjedelmükben az adatkörpusz meghatározó részét képezték, ezáltal az elemzésben is jelentős szerepet kaptak. Kiemelt téma az interjúkban a szakfelelősök és oktatók önmeghatározása, saját képzési programjuk és azon belül saját maguk elhelyezése, különösen a többi képzőhelyhez képest. Többen részletezik a vonatkozó akadémiai diskurzus természetét és jellegzetességeit és külön témaként jelent meg az interjúkban a vonatkozó kurzus tematikájának meghatározása mögötti érvrendszer, miért a fogyatékoságra fókuszál valaki, illetve miért nem. Az elemzés kiemelten kezeli az egyes fogalmak, mint a fogyatékoság a HR szakma, vagy a HR-es feladatainak értelmezését. Az elemzés utolsó része a fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatása melletti és elleni érveléseket tartalmazza, milyen diszkurzív stratégiákat használnak ehhez az oktatók, illetve akár hogyan váltogathatják is ezeket a képzési szituáció függvényében.

4.3.1. Intézményi diskurzus: a képzés kialakulása és célrendszere

A szak indításával kapcsolatban rögtön egymástól eltérő vélemények kapnak hangot, van, aki szerint Gödöllőhöz és Pécshez, van, aki szerint inkább Pécshez köthető a szak indítása.

Ennek a szaknak a létrejöttében négy egyetem gondolkodott együtt. (...) És ezen egyetemek közül is kiemelt szerepet játszott Pécs és Gödöllő. Ha nevesíteni kell, akkor azt mondom, Pécsről Klein professzor, Gödöllő részéről pedig Szilágyi tanárnő. Ez azért fontos, merthogy a szak megnevezése az nekik köszönhető, hogy Szilágyi tanárnő ragaszkodott a tanácsadó megnevezéshez, Klein professzor meg az emberi erőforráshoz. (Interjú8, Pos. 2)

Az Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakot, azt Pécsen alapították, a Klein Sándor volt ennek a kidolgozója, meg a szakfelelőse. Ott a Klein Sándor, Nemeskéri Zsolt és Ásványi Zsófi hármas volt az, aki a legelső szakindítási anyagot elkészítette, és a többi partner az gyakorlatilag nagyjából elfogadta ezt a történetet. (Interjú4, Pos. 1)

Az EET MA szakot indító és akkreditáló egyetemek a kezdettől fogva párbeszédben állnak egymással, a szakfelelősök által létrehozott és azóta is működtetett ún. Konzorciumba bekapcsolódhatnak a szakot időközben újonnan indítók is, az éves találkozók rotációs jelleggel szerveződnek. A szakmai párbeszédnek lehetőséget nyújtanak a munkaerőpiac és foglalkoztatás aktuális viszonyainak megvitatására, a teljes képzés tartalmi változásainak, trendjeinek és fejlesztési lehetőségeinek átbeszélésére. „És akkor tulajdonképpen úgy indult el, hogy az első konzorcium ülést a pécsiek szervezték, és akkor azóta ez úgy néz ki, hogy ez egy stabil bázis, hogy ha lehet így fogalmazni.” (Interjú10, Pos. 1)

A résztvevők a szakmai párbeszédén túl egyfajta informális kapcsolattartást is művelnek, hiszen az egyes intézmények közti személyi mobilitás is megfigyelhető. „Elég régóta ismerjük egymást, meg hát ugye munkatársak itt jöttek-mentek, tehát ... szintén nálunk kezdte a karrierjét, és úgy ment oda. Tehát ottani szakfelelős, az én kollégám volt pár évvel ezelőtt, tehát jó pár éve ismerjük egymást.” (Interjú4, Pos. 1)

Az egyes képzési programok konzorciumi együttműködése van, aki szerint a konkurencia hiányához köthető. „Szerintem az a pozitívum, és azért tudunk jól együttműködni, mert mi nem csak emberileg fogadjuk el egymást és tiszteljük egymást, hanem amúgy semmilyen szinten nincs konkurencia.” (Interjú10, Pos. 1) Mások eltérő véleményen vannak: „Nyilván egy közös szakindítási anyagba ők [többi egyetem] is beleálltak azért, hogy a szak induljon, de utána különféle versenytársakról beszélünk, azt a fajta mozgásteret kihasználva, hogy el lehet térni a KKK-tól, attól fogva ők a saját arcképükre

próbálták ezt a szakot rendezni.” (Interjú4, Pos. 1) A vidéki képzések esetén felmerült, hogy mivel az egyetemi város a közeli megyék fiataljait vonzza, így a saját képzésük ennek a területnek az elsődleges felvevő piaca. „Az meg, hogy Budapesten most már három [képzés] is lesz, mert a METU, az ELTE, illetve Gödöllő is ott egybe, igazából nekünk az sem konkurencia, mert aki Pestre akar menni továbbtanulni, az nem fog jönni ..., aki meg itt van a környéken, és nem akar elmenni Pestre, az úgylát ide fog jönni. Tehát igazából nem vagyunk egymással... tehát igazából abszolút nem vagyunk egymás versenytársai.” (Interjú10, Pos. 1)

A regionális elhelyezkedés ugyanakkor a képzési program szempontjából hátrányt is jelenthet Budapesthez képest. „A METU (...) ők nagyon szakmai, rengeteg olyan előadóval, HR-essel, amit mondjuk mi nem is győzünk, mert a pesti nagy cégek HR-esei hozzánk nem jönnek le.” (Interjú10, Pos. 1) Ugyanakkor a képzési programok egyetemen belüli elhelyezésénél is megjelenik a gazdasági szempont: „Amikor ezt [a szakot] kidolgoztuk, az egyetem vezetése úgy döntött, hogy akkor ...-be hozzuk (...), mert itt a gazdasági környezet, sokkal jobb, ipari cégek, vállalkozások itt vannak ebben a városban. (Interjú9, Pos. 1-2)

Az egyes képzési programok profilja közti eltérés a közös szakindítási dokumentáció ellenére jelentősnek mondható. „Mindenkinek mások a hagyományai, tradíciói, munkaerőpiaci lehetőségei. Ebből adódóan a rendelkezésére álló KKK-n belül mindenki arra helyezi a hangsúlyt, amire lehetősége van, illetőleg fontosnak tartja, vagy a tradíciója által determinált.” (Interjú9, Pos. 2) Az emberi erőforrás tanácsadással kapcsolatban képzési programon belül alapvetően két eltérő felfogás rajzolódik ki: az egyik vonal az ún. *tanácsadó megközelítés*, ami az egyénből kiindulva igyekszik az ő számára megfelelő munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtani, a másik az ún. *HR-tanácsadás*, ami egy szervezeti kontextusba helyezi a tanácsadás fő profilját.

A hagyományoknak megfelelően mi maradtunk, és így is hívnak bennünket, és ezt jó néven is vesszük, hogy ez a tanácsadó képzés, tehát mi továbbra is annak a személynek, egyénnek a boldogulását támogatjuk, vagy erre vétezzük fel a hallgatókat, hogy képes legyenek hatni az emberi kapcsolatokon keresztül, aki az életpályáján elakadt. Ez működhet szervezeten belül is, de alapvetően nem a HR. A mi szemléletünkben az van, hogy én a munkavállalót, az embert próbálom felkészíteni arra, hogy megpróbálja magát eladni és érvényesülni a munkaerőpiacon. (Interjú8, Pos. 3)

A lényeg az, hogy tehát mi a HR-képzésre helyezzük a hangsúlyt. A menedzsment tanácsadás számunkra ez a legfontosabb, és igyekszünk a tanácsadásnak minden egyes területét valamilyen szinten bemutatni, de kimondottan mi a HR tanácsadásra és a szervezeti tanácsadásra helyezzük a hangsúlyt a tanácsadáson belül. (...) Bennünket elsősorban ez érdekelt. (Interjú9, Pos. 2)

A hagyományokon túl az egyetem háttere jelentősen képes befolyásolni a képzés orientációját. „De itt nem csak a szakmai okok nyomnak a latba, hogy mondjuk egy szakfelelős vagy egy karvezetése melyik irányt tartja fontosabbnak, hanem a piac is, mert ugye mindenki a hallgatókért harcol; és az az igazság, hogy leginkább arra van kereslet, hogy a HR irányába bocsássuk ki a hallgatókat.” (Interjú1, Pos. 80-82) A METU esetén, hogy nem tudományegyetem, viszont jelentős a piaci háttere, mások szerint meghatározó a képzésre nézve is.

Hát nála [METU] meg klasszikusan a piaci alapon működő tanácsadás és HR van a középpontban, de hát nyilván a METU-nak a pénzügyi háttere, meg a piaci kapcsolatrendszere ezt is hívja életre, tehát ők nem véletlenül vesznek föl 90-100 hallgatót egy évben, meg mondjuk 30-40 külföldit hozzá. Tehát Budapest, meg a METU önmagában azért egy nagyon kemény történet, és hát megfelelő pénzügyi háttérrel ez működik is. (Interjú4, Pos. 1)

Az egyes képzési programok profiljának besorolása ugyanakkor nem mindig egyértelmű, sőt változhat is: a pécsi képzési program profilja úgy tűnik az elmúlt időszakban némi módosuláson ment át, bár ebben nincs egyetértés az egyes interjúalanyok közt: „Gödöllő, ami echte tanácsadó vonal, és akkor jöttek a győriek, ők már HR-vonal, Pécs szintén HR-vonal...” (Interjú10, Pos. 1) Ehhez képest a pécsi képzési program önmeghatározása más: „A mi képzésünkre, az emberközpontú HR [jellemző], az azt jelenti, hogy nem az a száraz Excel listás felfogás, mint ami mondjuk a Közgáz karnak a felfogása, hogy az adott erőforrás az ember, az egy sor az Excel táblában, hanem itt az embernek nézem a motivációját, az attitűdjeit, magát a gondolatait, tehát maga az az emberi attitűd, ami kötődik hozzánk.” (Interjú4, Pos. 5)

A sajátjukhoz képest eltérő megközelítés akár némi iróniát vagy kritikát is kiválthat az oktatókból, a tanácsadói vonal szerint például a szervezeti HR-es „Ugye ott ül, és megvan a kockája, amihez ő munkavállalót keres.” (Interjú8, Pos. 3) A másik oldalról, az emberközpontúság pedig mintha csökkentené a HR szakma hatékonyságát, amit

valahogyan kompenzálni kell. „A hatékonyság növelést azt mondjuk, a kollégákkal való tudatosabb, szervezettebb kommunikáción, tanácsadáson, szervfejlesztésen alapuló folyamat használatán keresztül érem el. (...) Ez az, ami az emberhez kötődő, az a szubjektív lét, azt is figyelembe veszem. De nyilván azért ez egy sokszereplős játszma.” (Interjú4, Pos. 5)

A két megközelítés ugyanakkor – bár az egyes irányvonalak képviselői esetenként szenvedélyesen is hisznek a saját megközelítésükben és világlátásukban –, kibékíthető egymással. „A kettő egyébként egybevágnak ez a két érdek, de azért jól szemlélteti, szerintem szemléletbeli különbség van közöttünk, de megférünk egymás mellett nagyon jól.” (Interjú8, Pos. 3)

4.3.2. Az akadémiai diskurzus, mint közös nyelv

Az akadémiai diskurzus számos megközelítésből értelmeződik. Ezek egyike, mely közvetlenül kötődik a diskurzus nyelvi alapjaihoz, hogy az akadémiai diskurzus valójában egy nyelvezet, melyet a hallgatók el kell, hogy sajátítsanak. Az alapfogalmak bevezetése és/vagy tisztázása jelenti többek közt a közös nyelv és a közös jelentésadás folyamatát, ennek az elsajátítása jelenti valójában a tanulást is: „A félév eleje szólni arról, hogy ezt a hat különböző társadalmi csoportot, az ő munkaerő-piaci helyzetüket [mutatom be], az ezzel kapcsolatos fogalmakkal ismertetem meg őket [diákokat].” (Interjú6, Pos. 67) A témával kapcsolatos számos fogalom és terminológia, különösen a több hátrányos helyzetű társadalmi csoporttal kapcsolatos szempontok összehangolása jelentős kihívást jelent az oktatóknak. Nem véletlen, hogy az alap-fogalmakkal való kezdés jó megoldásnak tűnik a témával való ismerkedéshez, a fogalmak tisztázásához és a közös nyelv kialakításához.

Tulajdonképpen az egész tananyagot úgy kezdem, hogy mit is jelent az, hogy esély, mit jelent az, hogy esélytelenség, és akkor ezen belül az, hogy mit jelent az, hogy integrálás-szegregálás, kirekesztettség, diszkrimináció, anti-diszkrimináció. Tehát az ellenfogalmakkal foglalkozunk, és akkor említés szintjén a faji megkülönböztetés, a munkanélküliség, a hajléktalanság, a fogyatékososság, a nemzeti kisebbség és a többi. És így jutunk el a fogyatékosokhoz. (Interjú3, Pos. 144)

Az ún. esélyegyenlőségi nyelvezet elsajátítása alapfeltétele a vonatkozó kurzus teljesítésének: „Kit akarunk képezni? Olyat, aki érti és tudja és beszéli a nyelvet, vagy olyat, aki csak megússza a tárgyat?” (Interjú2, Pos. 113) A közös szó- és fogalomhasználat

alapja lehet egy dokumentum is, mint amilyen a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. „Nekem a kályha sarka, ahonnan elindulok, az mindig az esélyegyenlőségi törvény. Tehát addig nem tudunk közös nyelven beszélni, amíg a diákjaim nem fűjják fejből, kívülről értik a kategóriákat, a törvényben leírtakat...” (Interjú2, Pos.38)

A nyelvezetet akár az oktatók maguk is alakíthatják, erre lehet példa egy új fogalom, metafora bevezetése: „Az emberi erőforrás menedzsment funkciói mentén végig menni (...), hogy ott milyen »diszkriminációs aknák« vannak, ahogy én nevezem mostanában. Ezt szeretném bevezetni majd a saját szakzsargonomba, ez nagyon jól leírja, hogy mi történik.” (Interjú7, Pos. 29)

Az akadémiai diskurzus semmi esetre sem egyoldalú oktatói monológként képzelendő el, az órák interaktív párbeszédre épülnek. (Az interdiszkurzivitásról részletesebben ld. 5. *Diszkusszió*, Kutatási kérdés 2.) „Az én óráim mindig ilyen beszélgetősek”. (Interjú6, Pos. 97) „Elmondom én is a tapasztalataimat és elmondom mi van a szakirodalomban. (...). Ezek nagyon izgalmas dolgok.” (Interjú7, Pos. 38-39) A hallgatók számos témában nyilvánulhatnak meg, lehet ez a szakirodalom, a saját véleményük, vagy akár tapasztalatuk is a témában.

A nappali tagozatos hallgatóink is gyakornokként dolgoznak különböző cégeknél (...) Tehát nem kell nekik magyarázni, hogy miről van szó, hanem amikor kiselőadásokat tartanak, akkor mindenki elmondja a saját tapasztalatait is. (...) és akkor azt mondja, hogy nyáron ott dolgoztam, ott találkoztam fogyatékkal élőkkel is, és hogy mik a benyomásaik, tapasztalataik. (Interjú9, Pos. 3)

Az akadémiai diskurzust némileg befolyásolja az EET MA szak bölcsészettudományi tudományterületi besorolása. „Annak idején nagy viták folytak a közgazdászok és a bölcsészek között, és ugye a közgazdászok azt mondták, hogy nekik nem kell kettő mesterszak, mert már volt a *Vezetés és szervezés*. És akkor abban állapodtunk meg, hogy akkor itt van tanácsadás, ez pszichológia is, és bölcsészettudomány is.” (Interjú9, Pos. 13) Van, aki a tudományterülethez köti a saját képzése tanácsadói profilját is.

Alapvetően azt azért szem előtt kell tartani, hogy mi bölcsészképzési területen vagyunk. Ugye a kurrikulumokban a hangsúlyeltolódás megengedett. Bölcsész, tehát ettől kezdve a pedagógiai, pszichológiai ághoz tartozik. Hát akkor nekem az

ember kell, hogy az előtérbe kerüljön, és nem a szervezet, meg a közgazdaság, hanem az egyén oldaláról kell nekem ehhez közelíteni. (Interjú8, Pos. 5)

A bölcsészettudományi besorolás ugyanakkor jelenthet hátrányt is egy alapvetően más profilú egyetemen belül, ami magukra az oktatókra, a hallgatókra, illetve a képzési tartalmakra is hatással lehet. „A mi szakunk itt az egyetemen, hogy hát szóval így bölcsészként itten ilyen kicsit ilyen megtűrtek vagyunk. Nem nagyon tudnak velünk mit kezdeni, mert azért hallgatóink vannak, hál' Istennek szép létszámmal, és azért ez ettől kezdve érdeke az egyetemnek, de máskülönben meg az egyetem fele nem is tudja, hogy ez micsoda.” (Interjú8, Pos. 2)

A képzés önmaga interdiszciplináris jellegű, ami előnyt és hátrányt is jelenthet egyszerre. Kitágíthatja a fogvatékoság tematizálásának lehetőségét, ha további oktatók is érintik egy-egy más aspektusból. „Azt viszont pozitívan értékeltém, hogy volt a hallgatóknak fogalma a fogvatékos és megváltozott munkaképességű személyekről, vagyis egy-két oktatótársunk megemlékezik a célcsoportunkról és hál' Istennek nem is pontatlanul. (Interjú7, Pos. 53) Oktatói szemszögből is inspiráló lehet a saját tudományterület szakmai kibővítése, kiteljesedést is hozhat ez a fajta tudományos együttműködés. „A szabadságuk megvan, azt gondolom, hogy pont ettől változatos, (...). Az oktatók sem ugyanolyanok, tehát nem ugyanolyan területről jöttek, meg nem ugyanott volt tapasztalatuk, tehát pont ebben van a varázsa.” (Interjú5, Pos. 1)

Az egyik képzésben kettős oktatói modellt is alkalmaztak, ami szintén az interdiszciplináris megközelítésnek kedvezett.

Pluszt hozott, ... szociálpszichológus, ő más aspektusokat tudott behozni, ő olyan pszichológiai meghatározásokat és eredményeket, amik az én kompetenciámban nincsenek benne. Jó volt, ilyen szempontból mást képviseltünk és hogy több szempontból is meg tudtuk világítani egy témát. És régóta ismertük egymást a szakmából, meg volt köztünk a kémia, értsd jól. Együtt dolgoztuk ki az anyagokat, ez egy jól sikerült kettős tanári felépítés volt. (Interjú7, Pos. 82-83)

A különböző tudományterületekről érkező szakfelelősök konzorciumi megbeszélései is illeszkednek a képzési program akadémiai diskurzusába, hiszen szakmaközi, vagy metaszinten vitathatják meg egymás közt a számukra fontos tartalmakat és szempontokat. „Meghallgatjuk, hogy ki mit rakott bele, miért és milyen alapon. Ezek fontosak és kellenek. Amikor egy-egy ilyen tárgy is, máshol is azt érzik, hogy fontos, és oktatják.

Szerintem ez mind-mind jó dolog és a társadalmi integráció szempontjából is kifejezetten hasznos, úgyhogy én szeretem, és nekem ez ilyen zászlóshajó továbbra is. (Interjú10, Pos. 1)

Másik oldalról azonban kihívást jelenthet az egyes tudományterületi tartalmak és szemléletmódok összeecsiszolása és finomhangolása. Annak felismerése, hogy a HR szakma számára az egyes tudományterületek speciális rész-tartalmai fontosak, már egy tudatos akadémiai kommunikációt feltételez.

Amikor a pszichológiai és szociálpszichológiai tantárgyakat nem mi visszük. ... és megtanítja [a külső oktató] a HR-es hallgatóknak a korai gyerekkori szexualitást és a szakirodalmat. Bocsánatot kérek, az abszolút nem érdekel bennünket. Minket érdekel a csoport, csoportkohézió, a kis csoport, a nagy csoport, a szervezet stb. Mindent nem tudunk magunkhoz ragadni, de azt látjuk, hogy muszáj lesz előbb-utóbb azokkal a kollégákkal is leülni, mert egy HR-esnek egész más pszichológiai alapismeretekre van szüksége, mint egy pedagógusnak, vagy mint egy marketingesnek, vagy sorolhatnám. Vagy mint egy segítő foglalkozású diáknak, vagy hallgatónak. (Interjú2, Pos 24)

A tudományközi kommunikációt a hallgatók háttére is erősíti, hiszen a szakra számos végzettséggel lehet jelentkezni. Ez természetesen némileg meg is nehezíti az oktatók dolgát, hiszen az eltérő alapszakok és végzettségek eltérő és sokszínű alaptudást jelentenek, amikre esetenként nehéz építeni. „Nyitott szak, tehát bármilyen alap végzettséggel be lehet jönni. Egy a lényeg. Annak idején, amikor ezt az anyagot kidolgoztuk, szakirányítási anyagot, szakalapítást, úgy döntöttünk, hogy bármilyen alapszakkal jöhessenek a hallgatók.” (Interjú9, Pos. 13)

Végül a fogyatékoság témája miatt felmerült egy naprakész, tiszteletteljes szóhasználat kérdésköre is. Bár az oktatók jellemzően nem reflektáltak nyelvileg is az egyes tudományterületekből vagy személyes preferenciákból fakadó szóhasználatbeli különbségekre, ezek markánsan megjelentek az interjúkban. Sőt, esetenként akár épségista, elavult kifejezések is előfordultak: „izomsorvadásban szenved”, „a fogyatékosok” „tolókocsis”, „Down-betegek”. A fogyatékoságot érintő szóhasználatra vonatkozóan is felmerült ugyanakkor a közös nyelv igénye: „Lehet a szomszédot beszélgetés közben, meg a haverokat kijavítani, amikor azt mondja, hogy béma, meg

nyomorék (...) Lehet ezzel vicceskedni, de azért nem kéne.” (Interjú8, Pos. 8)
(Részletesebben ld. 4.3.4. *A fogyatékossgal élő munkavállaló reprezentációi.*)

4.3.3. Fogyatékossg kontra hátrányos helyzet diskurzus

A *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus tematikájának, tartalmának meghatározása, mely a fogyatékossgal élő munkavállalókkal foglalkozik, már önmagában egy diszkurzív erőterben található. A szakindításkor az alábbi módon fogalmazták meg a hátrányos helyzetű csoportok megközelítését a teljes témán belül:

Vitatkoztunk arról, hogy legyen-e olyan tantárgy, ami a hátrányos helyzetű csoportokkal foglalkozik, és ez tágabb, mint a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek. Beletartoznak (...) a 45 év felettiek, nők, pályakezdő fiatalok. Tehát a hátrányos helyzetű csoportok, romák, és akkor találtuk ki, hogy konszenzusos alapon, hogy akkor legyen egy olyan tantárgy, ami kimondottan ezzel foglalkozik. De az volt a megállapodásunk, hogy itt már nem szociológiai szempontból kell vizsgálni, (...) hanem a HR szemszögéből, hogy mit tehet a HR, a HR-es szakember ezen hátrányos helyzetű csoportok problémáinak a megértése és megoldása céljából egy vállalaton, cégen belül. Tehát ez volt a megállapodás. (Interjú9, Pos. 2)

A kurzuson belül a fogyatékossgról való diskurzus számos tényezőn múlik. „Mindenki saját maga dönti el, hogy ezt a témát mennyire kezeli kiemelten, milyen hangsúlyt fordít rá az egyes tantárgyakon belül. A kredit megvan. (...) Illetve hát a szakfelelősnek a beállítódása, a szociális érzékenysége, meg az oktató, aki ezt a tárgyat oktatja, annak az életútja, tapasztalatai, beállítódása, szociális érzékenysége, attitűdjei, ezek határozzák meg.” (Interjú9, Pos. 2)

A foglalkoztatás szempontjából hátrányos helyzet széles – fogyatékossgon túli – értelmezése fakadhat a minden munkavállalóra való nyitottság szükségességéből, a csoportok közti hasonlóságból, megindokolható a hallgatói igényekkel, vagy a csoport létszamarányával is.

Tehát most lehet az aluliskolázott, idős pályakezdő, aki külföldre akar menni, bármi az életpályán, bármiféle megtorpanás van, azzal a nehézséggel, elakadással legyen kihez fordulnia. (Interjú8, Pos. 3)

Sok szakirodalom foglalkozik a diszkriminációval, egyre több megjelenik kifejezetten a fogyatékossgal élő személyek esetében is, de ezek leírások a legtöbb csoportnál is igazak lehetnek. Mert ha valaki a toborzásnál nem szimpatikus az interjúztatónak, az nem fog tovább jutni, és az lehet fogyatékos ember, de lehet azért, mert barnább a bőre, vagy nem úgy viselkedik. (Interjú7, Pos. 31)

Őket [hallgatókat] az érdekelte (...) mik azok az apró trükkök és módszertanok, vagy hol lehet utána olvasni. (...) Ezt azért figyelembe kell venni azoknál az embereknél, akik idejönnek mesterképzésre, ők nem azért jönnek ide, hogy csak a fogyatékos emberekről halljanak. (Interjú7, Pos. 17)

Azért látni kell, ez egy kicsit talán csúnyán fog hangzani, de amikor a HR-ről beszélünk, akkor azért ne felejtjük el, hogy a munkavállalóknak 95 százaléka nem rendelkezik fogyatékossgal. A képzésben nyilván adott helyen ejtünk szót azokról a speciális szituációkról, de amikor én emberi erőforrásmenedzsmentet tanítok, akkor a 98 százaléka nem a fogyatékkal rendelkezőkről szól. (Interjú4, Pos. 3)

Ahol a vonatkozó kurzus csak és kiemelten a fogyatékossgal élő munkavállalókkal foglalkozik, az alábbi indoklás szerepelt.

Az, hogy ez önálló tárgyként szerepel, ennek az egyik oka, hogy egyrészt készült egy olyan anyag, ami máshol nincsen, másrészt a munkaerőpiaci mutatók azok egyértelműen hozzák ezt a témát. A harmadik oldalról meg a fogyatékos embereknél van kifejezetten HR sajátosság, mert ha most nézünk egy pályakezdőt, egy nyugdíj előtt állót, egy migránst, egy romát, vagy egy kisgyermekes anyát, ott nincsenek HR sajátosságok, mert ugyanazokat az eszközöket használjuk. Ez az oka annak, hogy arról esélyegyenlőségi stratégia szinten beszélünk, de maga így kiemelve valóban nincsen, mint a fogyatékos emberek, mert ott azért olyan szervezeti, környezeti átalakítások lehetnek, programokat kell megismerni, akadálymentesítés legyen, tehát hogy azért ott vannak olyan speciális ismeretek, amire úgy gondolom, hogy szükség van, vagy jogszabályismeretek, amire szükség van. (Interjú10, Pos. 1)

4.3.4. A fogyatékossgal élő munkavállaló reprezentációi

Bár a képzés leírásában és a kurzus hivatalos elnevezésében is 'speciális helyzetű csoportként' szerepel, a 'fogyatékossgal élő munkavállalóra' az interjúban számos

elnevezési változat fordult elő. Csak az első interjúban az alábbi kifejezések szerepeltek: 'speciális helyzetű munkavállalók', 'akik a munkaerőpiacon a munkanélküliség által különösen veszélyeztetettek' 'egészségkárosodottak', 'azok a munkavállalók és munkanélküliek, akik valamilyen szempont szerint sérültek', 'hátrányos helyzetű célcsoport', 'munkaerőpiaci problémacsoport'. A többségi társadalom képviselőinek elnevezésére példák: 'egészséges ember', 'többségi ember', 'normális ember', 'nem problémás ember', vagy 'átlagember'. Mindazonáltal egyes oktatók fontosnak tartották és külön figyelmet fordítanak a helyes szóhasználatra.

Nem 'fogyatékkal' élő, hanem 'fogyatékosággal' élő és 'ember'. Vagy 'tanuló' vagy 'hallgató', vagy 'személy', vagy bánom én, micsoda, csak legyen már ott. És ezen keresztül szerintem világossá válik ez a fajta szemlélet a szóhasználatunkban. Én nem vagyok egy ilyen nagy politikai korrekt gyerek a földön, mert lassan már úgy körbe kell írni mindent, hogy már magunk se tudjuk, hogy honnan indulunk. Hát szóval az nevetséges, de ilyen szempontból itt, ezen célcsoporttal összefüggésben abszolút ragaszkodom a korrektséghez. (Interjú8, Pos. 8)

Megjelenik továbbá mind az oktatói, mind a hallgatói diskurzusban az igény a 'fogyatékoság' fogalmának a pontosabb meghatározására, az egyes csoportok közötti különbségtételre, vagy az egyes súlyossági kategóriák közti differenciálásra. Ennek részletes tisztázására azonban a kurzus korlátozott időtartama nem ad lehetőséget.

A finomságokon látszódik azért, például fogalmi keveredések, amikre én azért ugrok, hogy nem ugyanaz a két csoport [fogyatékoság és megváltozott munkaképesség]. Meg a jogszabályi háttér sem feltétlenül egzakt ebben, akár a Foglalkoztatási törvényt, akár a Munkavédelmi törvényt, akár a Munka törvénykönyvét nézzük, érdekes megfogalmazásokkal lehet találkozni, hogyan értelmezik a hozzáférés jogát. De mindegy. (Interjú7, Pos. 55)

Tehát vannak ismereteik arról, hogy van, tehát a fogyatékosokon belül is vannak különbségek, meg különböző szintek vannak. Meg a vakok esetében, hogy ez hogyan történik. (Interjú9, Pos. 4)

A fogyatékosággal élő munkavállaló alapvetően más, a róluk való beszéd sok esetben a különbözőségeik mentén tematizálódik és strukturálódik.

Ha már nincsen olyan [speciális szakképzési] szakirodalom, amit feldolgozni lehet nekik és bemutatni, akkor az életből, a gyakorlatból jövő oktató jobban esetleg meg

tudja azt láttatni a különbségeket, és azt, hogy mire kell esetleg figyelni, hogy mi ennek a lényege, és hogy miért van szükség a HR képzésben, hogy egy kis szegmensét is bemutassuk. (Interjú5, Pos. 1)

Aztán ide tartozik a munka, a speciális helyzetű csoportok és egyének, az emberi erőforrások fejlesztése, tehát az, hogy hogyan lehet az ő személyzetfejlesztésüket megvalósítani, mi a különbség közöttük és az épek között. (Interjú9, Pos. 4)

Végső esetben az oktató – egy gyógypedagógiai háttérből kiindulva – akár külön világokról is beszélhet, amit megismertet a hallgatókkal: „Mindenképpen azt szerettem volna, hogy ha a fogyatékosok világával jobban megismerkednek.” (Interjú3, Pos. 37)

A láthatatlanság szintén több interjúban nevesítődött. „Tízből nyolc, hét vagy nyolc munkáltató azért inkább azt fogja mondani, hogy köszönöm szépen, de hát ne beszéljünk róla, meg legyen fű alatt, de inkább távolítsuk el az illetőt. (Interjú4, Pos. 3) A képzés pont ebben tud segíteni, hogy láthatóvá teszi őket. „Fontos célunk, hogy láthatóvá tegyük ezeket a csoportokat a számukra [hallgatók]. Olyat nem akartunk, hogy tessék itt van, nézd meg jól, olyat nem akartunk, hogy megalázni, vagy pellengérre állítani. Néztünk videókat, számokat, élettörténeteket is hoztunk, (...) közelebb hozni őket. (Interjú7, Pos. 86)

Amennyiben a fogyatékoság látható, akkor viszont ontológiailag sokszor negatív előjelet kap, és ez akár munkáltatói kifogásként is megjelenhet a fogyatékosággal élő ember alkalmazásakor. „Egyrészt azért, mert nem szeretném én azt folyamatosan nézni, hogy valaki beteg, valaki nyomorult. (...) Nem akarok szánalmat érezni az ő irányába. Nyilván sajnálom őt, de nem akarom ezt hetente, havonta folyamatosan ezt mindig eljátszani. (Interjú4, Pos. 3)

A fogyatékosággal élő munkavállaló sok szempontból jelent „problémát” a munkaerőpiacon. Az államháztartás számára „teher”, hiszen kérdés, hogy „a munkaerőpiacról kikerülő, vagy eleve be nem kerülő inaktívak, akik a szociális hálót valamilyen szinten – most ez így csúnyán hangzik – terhelik, hogy hogyan lehetne őket átrakni őket aktívvá.” (Interjú6, Pos. 99) A produktivitás ugyanúgy kétséges lehet: „A [civil szervezet] megcsinálta azt, hogy pincéreket képeznek belőlük. Sokkal lassabban végzi a munkáját, nehezebben kommunikál.” (Interjú4, Pos. 5)

A probléma foglalkoztatás esetén a munkáltatót, illetve a HR-est terheli, aki, ha egy mód van rá, ezen logika szerint elkerüli a rá terhelődő feladatot.

Ha tolószékkal érkezik, hogy fog bejönni a kapun, hogy fog feljönni a lépcsőn, ott fog elmenni vécére, tud-e egyáltalán vécézni? Hogyan fog a konyhában étkezni, feléri-e például a mikrohullámú sütőt, tehát nagyon egyszerű történetekről beszélünk, és erre azt kell mondani a HR-es vagy akár a felettese, hogy nem óhajtak ezzel foglalkozni. Ne vedd fel, vegyél fel helyette egy normális embert, akivel eleve nincsenek ilyen problémák. (Interjú4, Pos. 3)

Külön területként nevesítődik e tekintetben a munkavédelem, ami jogilag is szigorúan köti a munkáltatókat. „Nyilván számukra másképpen kell ugyanazt elmagyarázni, illetve, ha cselekedni kell, akkor azt kell nekik bemutatni, (...) arra fölkeszíteni, hogy mi a teendő, mit tudom én, tűzriadó esetén, (...) azok az eszközök, amelyeket ők használnak, mennyire károsítja vagy nem károsítja az egészségüket, hogyan kell ezeket kialakítani, átalakítani, fejleszteni.” (Interjú9, Pos. 4)

A negatív reprezentációk mellett az interjúkban egy-egy pozitív kép is megjelenik, mint aki képes hasznos munkát végezni. A szakképzést végzett fiatal például boldogul a munkaerőpiacon. „Tehát sokféle [végzettsége] lehet, és kilép az életbe, enyhe értelmi fogyatékos, és gyönyörűen megállja a helyét.” (Interjú3, Pos. 63) Fontos ebben a fogalmi tisztázás is: „[De] ő nem egy hátrány, ő nem speciális, ő hátrányos helyzetű. (Interjú6, Pos.140)

Egy további pozitív megközelítése a fogyatékosággal élő embernek, hogy benne „rengeteg potenciál van” (Interjú8, Pos. 6). Metaforikusan a felkutatásuk és sikeres munkába állításuk akár „kincskeresés”-ként is felfogható a jövő HR-esei által: „akik ezt először felismerik, és először lépéseket tesznek, akkor ők lesznek azok, akik először be tudják vonzani ezeket az embereket.” (Interjú6, Pos. 107)

A 'fogyatékoság' kategória differenciált értelmezése mellett a munka fogalmának differenciálása is jelentős szerepet játszhat a képzésben. „Tehát ezt is meg kell láttatni, vagy tudni kell, hogy nem is várható el, pontosan azért, mert tanulásban akadályozott, tehát enyhe értelmi fogyatékos tanulókról van szó, hogy ők a munkaerőpiacon a kétkezi munkából fognak megélni, tehát nem az értelmiségi szakmák iránt fognak érdeklődni.” (Interjú5, Pos. 1) Több interjúban merült fel az atipikus munkaformák bemutatásának szükségessége, a munkaerőhiány időbeli alakulásának kritikai megközelítése, a COVID utáni munkaerőpiaci átalakulásokról fakadó előnyök és hátrányok tudatosítása, vagy az egyes gazdasági szektorok és munkatevékenységek közti különbségtétel. „Ahol ügyviteli

folyamatok vannak, ahol szolgáltatások vannak, ott látom a legnagyobb arányt arra, hogy a fogyatékkal rendelkezőket valóban tudja integrálni a munka világa. Mindenhol máshol lehet azonosítani bizonyos munkatevékenységeket, de ez már egy kicsit ilyen esetleges történet.” (Interjú4, Pos. 5)

Az interjúkban megjelent a fogyatékossgal élő munkavállaló pozitív és negatív sztereotípiáktól mentes, realisabb bemutatásának szükségessége is, egyfajta kritikai megközelítésként.

Azok az előnyök, amiket klasszikusan tanítottunk, a lojalitás, elköteleződés, hálás, hogy van munkájuk, azért erre is azt mondták a vezetők, hogy már ez se így van, mert hogy abból, hogy látja a munkavállaló, hogy ő rajta mit spórol a cég, vagy ő miért fontos annak a cégnek, azért már ők is válogatnak. Tehát nyilván ezek is megvannak, de hát ez meg emberek vagyunk, tehát ez meg ilyen. (Interjú10, Pos. 1)

Ebbe a logikába illeszkedik az a felfogás is, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalót felnőtt embernek kell tekinteni, aki amennyiben adaptált munkakörnyezetben és feltételek mellett dolgozik, ugyanúgy kell, hogy dolgozzon egy munkahelyen. Tehát nincs feltétlen szükség pozitív diszkriminációra, ugyanúgy elvárható tőle a teljesítmény, mint a nem fogyatékos munkavállalóktól.

Talán meglepő a hallgatóknak, hogy amikor teljesítményértékelésről vagy elbocsátásról beszélünk, én nem kezdem el azt mondani, hogy mindenképp tartsuk meg a halmozottan hátrányos tagot, mert ezzel nem segítek se magamon, se rajta. (...) A HR-es praxisomban is volt már ilyen, elkészöntünk egy olyan embertől, aki a harmadik elbeszélgetés után sem csinálta, amit meg tudott volna csinálni. (...) A HR-nek, de a munkavállalónak is van felelőssége. Aláír egy munkavállalási szerződést. (...) Ha valamiben megegyezünk, két felnőtt ember, akkor csináljuk úgy. Ez is a felnőttég, meg a felhatalmazás. Mert egyrészt nem tutujgatom, mert nem gyerek, másrészt a hatalom az ő kezében is van a felelősség által. (Interjú7, Pos. 70-74)

4.3.5. A fogyatékossgal élő munkavállalóról szóló akadémiai diskurzus

A *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus konkrét tematikájának meghatározását akadályozza, hogy több oktató szerint is kevés a szakirodalom – legalábbis a kifejezetten HR szemszögből írt szakirodalom. „Tehát én elsősorban ezt a

két szakirodalmat [*4EM EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment és Helyet mindenkinek*] használom föl ebben a témában, illetve a mi kutatásainkat, amiket mi végeztünk (...) szerintem nincs más, tehát kevés irodalom van. Magyar nyelven mindenképpen, idegen nyelven valamelyest több, de kevés az irodalom.” (Interjú9, Pos. 3)

Mások szerint fontos az elméleti tudás, bár ezt is érdemes nem a hagyományos „száraz” elméletként, hanem modern, jól eladható formában tálni. „Kell egy elméleti tudás, ugye az elmélettel verjük le a cölöpöket, amikre aztán építkezni tudunk. Tehát nekem elvem az, hogy nagyon gyakorlati módon tanítok. Az elméletet esetelemzéseken keresztül bemutatom a hallgatóknak, ami azért jó, mert ők is tapasztaltak, ahol láttak ilyet, tehát mindjárt az elméletet eseteken keresztül megvilágítom, hogy ez hogy működik.” (Interjú2, Pos. 24)

Megint mások az elméletet (ld. KKK *tudás*) a gyakorlattal (ld. KKK *képesség*) szembe állítják. Számukra a képzés minőségének fokmérője a gyorsan és könnyen alkalmazható módszerek és technikák, inkább, mint az elméletek és a társadalmi kisebbségek hátrányos helyzete mögött álló elnyomás és diszkrimináció feltárása és megértése.

Ami a legfontosabb, hogy azokat a módszereket, azokat a lépéseket tanulják, ami által ők, akik, fogyatékos munkavállalóról, vagy munkakeresőről, munkavállalóról gondoskodnak. Milyen módszerekkel, milyen lépésekkel, milyen beavatkozásokkal vannak jelen, illetve a két oldal, ugye a kereső és a kínáló oldalát, azt hogyan tudja összekötni. (Interjú3, Pos. 136)

A hallgatóknak nem az kell, hogy elméletek, hanem hogy tudjanak reagálni az adott helyzetben. És az MA-n ez különösen megfogalmazódik. Van ebben egy irreális elvárás, mert elmélet nélkül hogyan tudnám a gyakorlatban is tudni, hogy mit csinálók és miért csinálom, meg kéne értenem mi van a háttérben és ezt sokszor elfelejtődik. Más MA-n is ezt tapasztaltam. (Interjú7, Pos. 38)

A fogyatékossgal élő ember foglalkoztatásának valódi lehetősége, az erről való meggyőzés sokszor a gyakorlat során válik egyértelművé. A hallgatókkal közös értelmezés létrehozása a valóság megtapasztalása révén következik be. „És nagyon jó, hogy látnak ilyet, mert ez a valóság. Ugye, más az, amit az elméletben szépen elmondunk, meg gyönyörűen felépítjük a tantárgyat, de hát ez a valóság, és ez az, ami igazán

meggyőzi őket [diákokat] arról, hogy lehetséges, hogy érdemes ebben gondolkozni.” (Interjú3, Pos. 41)

A nemzetközi elméletek magyarítása ráadásul bonyolult lehet, többen állnak szkeptikusan hozzá, mert inkább a magyar valóságot veszik alapul az oktatói munkájuk során.

Én megmondom őszintén, engem az amerikai, engem nem érdekel, hogy ki mit csinál. Engem az érdekel, hogy a magyar valóságot minél objektívebben próbáljuk feltárni, mert elméleteket lehet gyártani. Tehát mások a gazdasági viszonyok Amerikában mások Németországban, mások Ukrajnában és mások nálunk. Mindig a valóságos folyamatok elemzéséből kell kiindulni, és azokra kell megoldást találni. (Interjú9, Pos. 13)

Nyugodtan merem mondani. Tehát én dolgozom a munka világában, vannak mellette megbízásaim, most is egy éve dolgoztam toborzó tanácsadó cégnél, tehát nem elméletorientált oktatóként mondom azt, amit mondok, hanem ez tényleg így működik. (Interjú4, Pos. 3)

Hangsúlyosan jelenik meg a képzésben az *attitűd* szerepe is, ez leginkább mint 'érzékenyítés' vagy 'szemléletmód', esetenként 'mentális akadálymentesítés' nevesítődik. A téma bemutatása, a közös diszkussziók és feladatok ilyen értelemben egy kívánt szemlélet és viselkedésmód elsajátítását, belsővé tételét jelenti. „A fogyatékosokkal (*sic!*) való találkozást, hogy másképpen fogják értelmezni. [A képzés] ad egy szemléletet, én úgy érzem. Legalábbis én ezt szoktam mondani. Nagyon remélem, hogy más lesz a szemléletük.” (Interjú3: 43) „Hát a mentális akadálymentesítés, amiről szól tulajdonképpen az egész tantárgy. Részben a szemléletváltoztatás, részben pedig az, hogy hogy viszonyul a többségi, mint a fogyatékos világhoz, és hogy tudja ezt összehozni, összekapcsolni.” (Interjú3, Pos. 87)

Egyes képzési programokban külön készségfejlesztést is szerveznek, mely az akadémiai diskurzust kiegészítő ún. érzékenyítő szerepet tölt be.

Tartok olyan tréninget, Esélyegyenlőségi tréninget, a Tréningközpontban, ebben van egy kis elmélet és van gyakorlat. A gyakorlat az úgy néz ki, hogy beültetem a tolokocsiba, és szituációs játék, amikor az ügyfélszolgálati pultos fönn ül, és a tolokocsis lenn ül. Na, és akkor tárgyalj vele! Vagy járókerettel, vagy mankóval tessék lépcsőn fölmenni, és olyan akadálymentesítetlen épületekbe bejutni, ahol ez nincs meg, ez a lehetőség. És milyen ez az érzés? (Interjú2, Pos. 20)

A szemléletváltás különösen jelentős lehet a pedagógia alapképzésből érkezők számára. Esetükben úgy tűnik kifejezetten fontos a megfelelő attitűd kialakítása: „Egyrészt nem nézhetjük gyerekek a klienseinket, akárhol is dolgozunk, másrészt nem mi vagyunk a megmondói a tutinak, a szakmai alázat szempontjából...” (Interjú7, Pos. 49) A jó hozzáállást ugyanakkor a hallgatók már a szakmai gyakorlatokon is bizonyíthatják.

Volt egy nagyon jó benyomásom, hogy van értelme ezekről beszélni. Az egyik gyakorlati naplóban írta az egyik hallgató, akkor is COVID volt, hogy ugye online felvételizettek és a felvételi elbeszélgetés előtt kiderült, hogy az egyik jelölt beszéd fogyatékossgal él. Jelezte nekik és alkalmazta a szemléletet, és megbeszélte a főnökkel, hogy milyen alternatívákat lehetne felajánlani, hogy ne feszélyezze magát és ők se. És felajánlották neki, hogy felvételt készíthet vagy több időt kaphat, ami neki kényelmes. És úgy érzem, hogy ha semmi mást nem vitt el csak ezt, akkor megérte. Itt a támogatási szükségletre reflektált, lehet, hogy nem tudta volna elmondani a hallgató, nem is emlékszik erre a fogalomra, de nem az a lényeg, hanem amit csinált. (Interjú7, Pos. 36)

Bár nem használta egyik interjúalany sem az 'épségizmus' kifejezést, egyes példák mégis arról a fajta félelemről, feszélyezettségről vagy kényelmetlenségérzetről szólnak, ami a témának való kitettség és a fogyatékossgal élő emberekkel való kontaktus hiányából fakad.

Mert ez fontos, az érzékenyítés minden téren. Tehát, hogy (...) ne teljesen idegenként, vagy sokkhatásként éri őket, hogyha egy ilyen munkavállaló megjelenik. Most már azért elég jól indult, egészen az óvodáig próbálnak visszamenni, (...) biztos, hogy érzékenyebbek lesznek később a társadalom tagjaként, amikor már munkaerőpiacon vannak. De ugye ez még gyerekcipőben jár. (Interjú5, Pos. 1)

Ahhoz, hogy a hallgatók és később a HR szakemberek ne saját negatív érzéseik alapján dolgozzanak, fontos mind a fogyatékossgáról szóló ismeretek elsajátítása, a fogyatékossgáról való beszédmód megtanulása, valamint a velük való természetes érintkezés mód kialakítása (pl. gyakorlat, interjúkészítés, civil szervezetek meglátogatása, Láthatatlan Kiállítás vagy Ability Park felkeresése stb.). Ennek elérése lehet a kurzus egyik célja is. „Az emberi erőforrás-tanácsadás szakra azt tartom nagyon fontosnak, hogy ugyanolyan természetességgel gondolkozzon egy olyan potentá, aki munkavállalót fog

segíteni, vagy felvenni egy munkahelyre, mint az egészséges ember. És ne legyen dilemma azzal kapcsolatban, hogy ha ott van egy fogyatékos (*sic!*) is egy állásra.” (Interjú3, Pos. 85)

Az interjúkban megjelenik az *autonómia és felelősség* kérdése is, ami mind a képzés, mind a hátrányos helyzetű munkavállalók jövőbeli foglalkoztatása szempontjából fontos téma. Egyesek a képzés felelősségét emelik ki ennek kialakításában: „Persze, nyilván maga az, hogy azok a HR-esek, akik nálunk végeztek, hogy ők mennyire tudnak elkötelezettek lenni, mennyire válnak nyitottá a foglalkoztatásukra, az valamilyen szinten a mi dolgunk, felelősségünk is.” (Interjú10, Pos. 1) Mások viszont differenciáltan kezelik a felelősség kérdését: „Én nem szeretném és nem fogom kiélesíteni, hogy a HR-esnek egyéni felelőssége van. Szervezetileg, globálisan van felelőssége és igen, a jogszabály kötelezi őt arra, hogy ha ilyen történik valakivel, bármilyen eset...” (Interjú7, Pos. 69) Egy további értelmezés, hogy a diploma, mint az értelmiségi státuszt jelölő dokumentum kötelezi a végzett hallgatókat a társadalmi nyitottságra, egyéni és kollektív felelősségvállalásra.

Én mindig arra tanítom a hallgatókat, hogy nem csupán a tanácsadói szemlélet, hanem egy értelmiségi lét. Most már a második papírjuk lesz arról, hogy a világban felelősséggel kell járni. Tanítanunk kell a környezetünket is. Tehát nem elég felkészíteni a [fogyatékos] személyt az integrációra, hanem a befogadó közösséget is fel kell készítenünk az ő befogadásukra. (...) Ez meg vagy magával rántja az intézményhálózat megváltozását is, vagy nem. (Interjú8, Pos. 9)

A fogyatékossgal élő munkavállalókról szóló akadémiai diskurzus jellemzően sokszereplős, az interdiszciplinaritás már az alapoknál megjelenik. „Nyilván interprofesszionális megközelítésben kell gondolkoznunk más szakmák képviselőivel együtt. Magyarországon azért ez még gyerekcipőben jár.” (Interjú8, Pos. 9) A sok tekintetben példa értékű és több képzési program által is használt *4EM EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment* c. könyv is egyfajta szélesebb szakmai és emberi összefogás eredményeképpen jöhetett létre 2006-2007-ben az akkori FOKA, vagyis a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségért Közalapítvány³⁷ elődje, és az akkori Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium pályázata keretében. A pályázatot

³⁷ Jelenleg: Nemzeti Fogyatékosügy- és Szociálpolitikai Központ Közhasznú Nonprofit Kft.

humán menedzserképzést indító egyetemeknek írták ki, célja a fogyatékossgal élő munkavállalók (re)integrációját segítő HR intézkedések sajátosságainak feltárása volt.

[A könyv] alapját az jelentette, hogy mi tudtuk azt, hogy mi az általános HR. De ki tudja azt, hogy fogyatékos emberekkel hogyan kell bánni, mint azok a munkáltatók, akik foglalkoztatnak fogyatékos személyeket, vagy azok a rehab szakemberek. Konzorciumi partnerként a ... Alapítvány volt benne ebben a projektben. Kerestünk olyan (...) cégeket, akik hajlandóak voltak arra, hogy beüljenek egy pilot képzésre, aminek az volt a lényege, hogy mi elmondtuk, hogy mi mit tudunk HR-ből egy-egy terület kapcsán, és ők meg elmondták, hogy ezek közül a módszerek közül, amit mi felsoroltunk, ők hallássérült, látássérült, vagy mozgássérült embereknél melyiket alkalmazzák. Sztorikat meséltek, és tulajdonképpen így készült el egy könyv egy kérdőíves vizsgálattal, amiben minimális számú válaszadó volt, de az mind kompetens személy volt. A könyv elkészült és nagyon nagy öröm volt, mert észrevettük, hogy sehol ilyen jellegű ismeretek nincsenek. (Interjú10, Pos. 1)

A kurzust oktatók hagyományosan számolnak mind a tanórák során külső meghívott vendégekkel, mind a gyakorlatok során azzal, hogy a hallgatók kapcsolatba kerülnek magukkal az érintett munkavállalókkal és/vagy az őket támogató szakmai civil vagy mentor szervezetekkel. „De minden bejön, tehát engedek mindent bejönni az egyetemi óráimra...” (Interjú2, Pos. 119) „Három civil szervezettel vagyunk most komolyabb kapcsolatban...” (Interjú6, Pos. 39).

A diskurzus további résztvevői lehetnek az egyetem esélyegyenlőséggel és fogyatékossgüggyel kapcsolatos intézményi szereplői, mint az Esélyegyenlőségi Bizottság, az ún. egyetemi fogyatékossgügyi koordinátor vagy ha működik ilyen, az egyetemi támogató szolgálat. Sokszor az oktatók maguk is feladatokat vállalnak ezekben az intézményi grémiumokban, ami egyrészt szakmai megerősítést és hitelességet adhat számukra, másrészt segíthet az elköteleződésük megélésében, a fogyatékossggal élő hallgatók támogatásában is. Az akadémiai diskurzus hatékonysági korlátjainak megélése szintén új megoldások irányába nyithat utakat, ami akár maguk a fogyatékossggal élő emberek akadémiai diskurzusba való bevonása is megtörténhet. Ez a partícipatív megközelítés revelatív élményként is hathat a korábban ilyen módszerrel még nem dolgozó oktatók számára.

Ott [hollandiai egyetemen] egészségügyi asszisztens meg pedagógia szakos hallgatóknak vannak ilyen képzési programok. (...) Hatalmas sikert arattunk. Hárman tartottuk az órát. Én tartottam egy elméleti bevezetést, a támogató szolgálatról beszélt a ..., és végül a saját, személyes élményeiről ..., aki egy motorbalesetben veszítette el az egyik lábát. Ő volt egyébként a showman, a sztár, mert ott elmondta az életét, és akkor mindjárt rácuppantak a hallgatók, és mindenfélét kérdeztek tőle. Rám ez hatalmas hatással volt. Hogy oké, általánosságban meg kell adni az elméleti kereteket, de igazából nem érdekelt ez a hallgatókat, mondhatjuk úgy, hogy egyáltalán nem, hanem a személyesség, a bevonódás, hogy ők is részt vehetnek. (Interjú6, Pos. 35-37)

A gyakorlatból vett példák azonban nem minden esetben válnak pozitív példaértékűvé. A megfelelő keretezés és személyi és technikai infrastruktúra hiányában a fogyatékossgal élő munkavállaló inkább negatív példaként szolgálhat egy szigorúan a hatékonyság szempontjából vizsgált HR-interjú során.

Tehát most ősszel volt nálunk a ... Alapítvány és behoztak egy tolószékben ülő fiatal srácot, aki informatikus egyébként. Tehát ő képes arra, hogy honlapot fejlesszen, működtessen. A srác x éves korában valamilyen fulladásos szituációba került, testileg lebénult, nagyon nehezen kontrollálja a mozgását, nem tud járni, és rendkívül nehezen beszél. Tehát nagyon figyelni kell ahhoz, hogy a nyökörgésből a szavakat az ember megértse. De aztán odahozták a srácot és mondták, hogy oké, ti HR-esek lesztek? Nagyon jó. Itt a srácnak a szakmai életrajza csináljanak vele egy kiválasztási interjút. És akkor azért szép lassan kapcsoltak a hallgatóim, hogy akkor nézzük meg ezt a történetet, és volt ilyen kérdés, hogy egy sima billentyűzetet tudsz-e használni? Nem, nem tudok, nekem speciális billentyűzet kell, nagyobb gombokkal megoldva, mert annyira ki van csavarodva a keze. Az átlagembert alapul véve, egy hónap fejlesztés különféle szakaszai, neked mennyivel több időt igényelnek. Hát körülbelül háromszor annyit. Tehát ott állok HR-esként, alkalmazzam vagy ne alkalmazzam. Alkalmazzam egy nagyon szép cselekedet. Kapok egy munkaerőt, aki dolgozik is nekem, nem tud kimenni egyedül a vécére. Külön munkaállomást kellene kialakítanom, az se biztos, hogy be tud minden nap jönni dolgozni, mert hogyha nem az a busz jön, amelyiknek lehajtható ajtaja van, akkor a busz föl se veszi, meg se áll. Nem fog tudni túlórázni, mert ha elmegy a buszra, nem tud hazamenni sehogy. Kell egy speciális dolog és mindent többször

el kell neki mondani, és sokkal több idő, amíg mindent megcsinál. És ott álltunk ezzel az életszerű szituációval, a hallgatóknak, hogy fölveszik vagy nem veszik. Ezért mondom azt, hogy teljes képet kell ilyenkor nézni. Túl sok a korlátozottság a munkájában. (Interjú4, Pos. 5)

A diskurzusban maguk a hallgatók is részt vesznek és fontos szerepet tölt be az egymással való párbeszéd, az egymástól való tanulás: „Meg nagyon fontos, hogy egymástól is tanulnak. Hogy milyen adatbázisokkal dolgozott az egyik, akkor gyorsan megnézi ő is magának, hogy hátha ő is talál ott valamit.” (Interjú6, Pos. 148) Az órák során a hallgatók számos formában vonódnak be a témáról szóló diskurzusba, megoszthatják véleményüket, érvelhetnek, kérdezhetnek vagy javaslatokat is tehetnek. Szerencsés esetben lehetőség van az érzelmek megélésére is, akár pro akár kontra.

Jó volt látni ezt a folyamatot, plusz a kritikai diskurzus egy részét, hogy nem csak a véleményüket mondhatták el, hanem például javaslatokat is adhattak, hogy van itt egy jelenség, ők hogyan oldanák meg, és egymással is beszéljék meg, ne csak velünk. Volt egy olyan szituáció is a levelezőkkel, ott beszélgettünk a tiltott kérdésekről is az interjú során. És volt, hogy nem értették néhány kérdésnél, hogy miért. Volt, aki vehemensebben beszélt, volt, aki kevésbé. (Interjú7, Pos. 63-64)

A fogyatékossgal élő munkavállalókról szóló diskurzusnak korlátai vannak azonban, mivel a diskurzus önmagában nem hozhat változást. Ehhez a gazdasági folyamatok kedvező alakulása is szükséges, valamint egy olyan társadalmi kultúra térnyerése, aminek elengedhetetlen része a társadalmi szolidaritás és felelősségvállalás.

A változás mindig akkor fog bekövetkezni, hogyha az érdek az úgy alakul. Kettő érdekot tudok azonosítani, ami miatt ez az egész történet megfordulhat. Az egyik az, amikor a munkaerő igényünknek egy részét ebből a célcsoportból tudjuk lefedni. (...) Kettő, a társadalmi befogadás, CSR, (...) az egy icipicit jobban el fog uralkodni. (...) Ez a két dolog van. Minden mást tessék elfelejteni. (Interjú4, Pos. 4-5)

E tekintetben az oktatók saját korlátaikkal is szembesülnek: az akadémiai diskurzus a gazdasági és munkaerőpiaci folyamatok szempontjából másodlagosnak tűnik, az elméletalkotás és a kutatások csak lekövetik a piacgazdaság folyamatait, ritkán szólhatnak bele direkt módon a szakmapolitikákba.

Nyilván én csak egy kutató vagyok, elmondom a véleményem, aztán vagy elfogadják, vagy nem fogadják el. (...) Kutatásokban is lehet, ha megkérdezik, elmondja a véleményét, vagy leírja. Interjút készítenek vele, és kifejti, hogy ő hogy látja. Hát más lehetőség nemigen van, mi? Döntéshozók nem jönnek ide, nem kérdezik meg tőlem, mert csinálnak úgy is, amit akarnak, a saját elképzeléseik szerint. (Interjú9, Pos. 11-13)

Egy további szempont lehet a diskurzus aktuálpolitikai felhangja, hiszen a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai az elmúlt időszakban jelentős változásokon ment át, a gazdasági krízisekre és a munkaerőhiányra sokféle válasz születhet, melyben akár a fogyatékkal élő munkavállalók is helyet kaphatnak. „Nem politizálok, de mégis, szóval nem biztos, hogy a bevándorlókkal kell nekünk azokat a [munkaerőpiaci] hiátusokat feltölteni. (Interjú8, Pos. 6) Esetenként az oktatókat is befolyásolhatja a foglalkoztatási trendekről alkotott véleményük, pozitív vagy negatív nézeteik ki lehetnek téve politikai elköteleződésüknek. „Napjainkban a mostani rezsim nagyon sokat tesz azért, hogy nagyobb arányban jelenjenek meg a fogyatékkal élők a munkaerőpiacon.” (Interjú3, Pos. 63)

Az őszinteség fontos érték az akadémiai diskurzusban, erre külön kell azonban törekedni. A téma háttérében rejlő eltérő ideológiák és érdekek megnehezíthetik a pártatlan, objektív, őszinte és korrekt beszédmodot. „De most megint őszinte leszek...” (Interjú4, Pos. 5) „Most bocsánat a szóhasználatért, de akkor beszéljünk egyenesen.” (Interjú4, Pos. 10) Az oktatói integritás azonban mindenképp felett áll. „Nagyon szívesen beszélek, tiszta lapokkal játszom, nekem ezzel kapcsolatban nincs semmiféle a fejemen, úgyhogy rá is olvadhat. Azt tudom mondani. Én azt gondolom, hogy mégiscsak, hogy honnan jövünk, azért az meghatározó, hogy hol tartunk, és merre megyünk tovább.” (Interjú8, Pos. 2)

Összességében az oktatók úgy vélik, hogy a témáról való beszéd fontos és elengedhetetlen, sőt, van, hogy hiánypótló. „Köszönöm, hogy beszélhettem ezekről. Hogy ez mást is érdekel.” (Interjú6, Pos. 172) Az egyéni sikereket és hatékonyságot végső soron a végzett hallgatók munkája, elkötelezettsége és sikerélménye adhatja, melyek érzelmileg, emberileg és szakmailag is fontos visszajelzések és megerősíthetik az oktatók szerepvállalását és hitét a befektetett munka fontosságában.

Én nem mondom, hogy mi fogjuk megváltani a világot. Én mindig úgy vagyok egy kicsit a ... tréningekből lopva a gondolatot, hogy baby steps, kis lépések, tehát

hogya éntőlem kimegy egy hallgató, és én utána kapok egy e-mailt, hogy tanárnő, nálunk van egy látássérült ember, és az azért van, mert én vettem fel, és én győztem meg a vezetőt, akkor én azt mondom, hogy na, akkor plusz egy, és az azért van, mert mi tettünk valamit. Ha nem oktatnánk, akkor ennyi se lenne. És így is alacsony a foglalkoztatási szám, de úgy szeretnék hinni abban, hogy mi is hozzájárulunk egy kicsit. (Interjú10, Pos. 1)

4.3.6. A HR és a HR-es szerepének értelmezése

Visszatérő kérdés, hogy valójában kinek az érdekeit képviseli a HR-es, ebben sokszor megoszlik az interjúalanyok véleménye. A HR szakma értelmezésében alapvetően két pólus válik el markánsan egymástól, a tanácsadói és a szervezeti HR-es vonal. Előbbi a HR-t alapvetően segítő szakmának tekinti, míg utóbbi szerint a HR-es mindig a munkáltatót képviseli.

A *tanácsadói* felfogásban HR szakma segítő szakma, mely a hátrányos helyzetű emberek megsegítését célozza. „A tanácsadó az egy segítő szakma. Tehát mindenképpen szükség van arra, hogy a munkaerőpiacon speciális helyzetben lévő munkavállalókat segítse. Ez volt a koncepciója és ez van tulajdonképpen maga a KKK-ban.” (Interjú1, Pos. 4) Hátránya azonban ezen felfogásnak, hogy az emberre fókuszálva a közeget nem kívánja vagy tudja alakítani. „Én tanácsadóként az embert tudom befolyásolni, vagy a tanácsadás során a saját igazához hozzásegíteni. A rendszert megváltoztassa meg az, akinek az a dolga. Talán ez is egy ilyen markáns, adalék a mi szemléletünkhöz, hogy nem a rendszeren akarunk változtatni, én a szubjektíven tudok változtatni.” (Interjú8, Pos. 8)

A *szervezeti HR* felfogás szerint egyértelműen a munkáltatói érdekek és a profitszerzés szempontjából kell a HR szerepét és a HR-es felelősségét vizsgálni. „Szóval lehet mediálni, de azért ki fizeti a révést. Hogy lehet kívülről ránézni egy helyzetre, mikor innen kapom a fizetésemet.” (Interjú8, Pos. 5) E szerint egy esetleges elfogultság és az egyértelmű kiállítás a munkavállalói érdekek mellett akár vissza is üthet mind a munkavállalóra, mind a HR megítélésére.

Mi alapvetően nem érdekvédőket képzünk. Az emberi jogokról, az esélyegyenlőségről és a munkajogról kapott információik majd meg fogják adni az ő hozzáállásukat, (...) de a 21. században a HR még nem annyira stabil a szervezetek működésében és hierarchiájában, hogy a stratégiát formálják, sajnos. A

multiknál előfordul (...) hogy egy csapatnyi HR-es legyen, ott tudják formálni, ott van helye. (Interjú7, Pos. 69)

További megközelítések igyekeznek a két véglet között kompromisszumot teremteni. Van, aki szerint nincs ellentmondás a munkavállaló és a munkáltató érdekei közt, ha a megfelelő ember kerül a megfelelő helyre: „Én arra készítem föl a hallgatót, hogy a munkavállaló, akit ő fölvesz, aki akkor fogja elérni az ő munkáltatójának az érdekét is, azaz profitot termelni, hogyha saját személyiségi jellemzőinek megfelelő állást, munkakört talál.” (Interjú8, Pos. 5) Mások a HR szakembert „hídnak” képzelik el, aki összekötő és kapocs a munkáltatók és munkavállalók között, mivel képes mindkét fél igényeit látni és figyelembe venni, és ezeket kellő módon összehangolni.

Nagyon összetett [feladat], felkutatni egyrészt a fogyatékos személyben azokat a tulajdonságokat, ami által mentori segítséggel felkészítéssel, tréningekkel átképzésekkel szépen oda lehet vezetni a munkáltatóhoz. És akkor a továbbiakban, hogy tudjuk segíteni mindkét oldalt, a befogadás oldaláról, de ugyanúgy a személynek azokat a tulajdonságainak az alakítását, amely egy jó munkavállalói helyzetbe fogja őt hozni. (Interjú3, Pos. 47)

A nyertes-nyertes helyzet elérését segítheti az is, ha tisztázva van a munkáltató és munkavállaló közti felelősség megoszlása, meddig terjednek ezek. Amennyiben a HR biztosította a technikai és személyi feltételeket a munkavállaló számára a munkafolyamatot átvilágították és adaptálták, akkor az elvárt teljesítményt a munkavállalónak fel kell mutatnia.

Szerintem fontos, h a munkáltatók tisztában legyenek azzal, hogy ki mire képes, és lehet, hogy a sztemderdeket, nem lejjebb [vinni], hanem szélesíteni [kell]. Nem homogenizálni akarom, mindenkit ledarálni meg kockává tenni. De ha már megegyeztünk valamiben h a tudása legjavát adja, akkor azt adja. (...) A munkáltatónak felelőssége van az akadálymentes hozzáférésben, odáig, hogy adjanak lehetőséget, hogy valaki munkát kapjon náluk, hogy behívják interjúra. (Interjú7, Pos. 75-77)

Bár a környezeti és társadalmi szempontok (pl. fenntarthatóság, ökonómia) nem jelentek meg markánsan az interjúkban, a társadalmi elvárás lesz az a harmadik szempontrendszer, ami a HR-es szerepvállalását és magatartását – legalábbis a KKK szerint – meghatározza.

Ami saját maguk [szervezet] szempontjából is, a személy megközelítéséből is egy rendkívül pozitív változást hoz, de társadalmi szinten is ez egy egészen komoly igény. Nem beszélve arról, hogy a gazdaság... Ez egy mindenki számára ez egy win-win helyzetet teremtő lehetőség, amit egyébként a kormányzatnak, és emellett gazdasági szereplőknek is fel kell ismerni. (...) Tehát egy HR-es akkor jó HR-es, hogyha ezeket felismeri. (Interjú6, Pos. 99)

Ezen a nyertes-nyertes szituáción túlmenően, van, aki stratégiai szerepet lát abban, hogy a munkáltatók felismerjék a jelenleg a munkaerőpiacról kiszorult társadalmi csoportokban rejlő lehetőséget és ennek felkutatására, kinevelésére és munkába állítására időt és energiát szánjanak. „Aki ezt előbb felismeri, az gazdasági előnyt tud szerezni magának. Tehát egy HR-es akkor jó HR-es, hogyha ezeket felismeri. (...) Nem egyenként keresem a kerekesszékes embereket, hanem hogy eljutok azokra a platformokra, ahol a legkönnyebben el lehet érni ezt a bizonyos célcsoportot, hogy tudjuk bevonzani őket.” (Interjú6, Pos. 99)

Több oktató azt emelte ki, hogy a fogyatékossgal élő emberek munkahelyi beillesztése többszereplős feladat, hiszen számos oktatási és munkaügyi intézmény, szakmai és civil szervezet vesz vagy vehet részt benne. A komplex rehabilitáció szemlélete alapján az egyes szakmáknak, szakemberek egy cél érdekében összehangoltan kell, hogy fellépjenek. „Ezek a fogaskerekék így együtt kéne, hogy működjenek, és akkor ezeknek a végén ott van az orvos, az egészségügy, meg a képzés, meg a szociális, a foglalkoztatáspolitikai, meg minden, ezekkel való együtt gondolkodásban lehet azért valamit munkálkodni, és nem úgy, hogy mindenki a Don Quijote harcát vívja.” (Interjú8, Pos. 11) Sőt, ezek a területek nem csak a munkaképes korú fiatal esetében, de már jóval korábban is annak érdekében kell, hogy dolgozzanak és felkészítsék őt a sikeres munkavállalásra. „Összefogással, különböző, akár ágazati összefogással, vagy különböző szervezeteknek, intézményeknek, hivataloknak az összefogásával, ki-ki a maga kompetenciái belül tegye a dolgát, annak érdekében, hogy majd megjelenjen [a fogyatékos ember] a munkaerőpiacon.” (Interjú3: 87)

Ebben a munka-felosztásban a HR-es a munkáltatói oldal befogadásában kell, hogy kulcsszerepet vállaljon. „A mentorral összekapcsolódva fogja segíteni a befogadásnak a feltétel megteremtését, és magának a befogadó közösséget a felkészítésben, úgy a humán környezetben, mint a tárgyiban. Akár az akadálymentesítés, vagy magának a munkafázisnak a kiépítése, alakítása.” (Interjú3: 53)

A HR szerepével, feladatával vagy helyzetével kapcsolatban ugyanakkor több kritikus hang is megjelent az interjúkban. Van, aki szerint a munkáltató és fogyatékossgal élő munkavállaló egymásra találása nem is olyan egyszerű, hiszen nincsen kapcsolat köztük. „Én azt látom, hogy szétszakadt két pólusra a munkaerő-piac. Azokra, akik munkát vállalnának, akik megváltozott képességűek, és a foglalkoztatókra, a fogadóra, a HR-es területre. Van-e olyan platform, ahol a két fél egymásra találhat, egy adatbázis? Hogy éri el a HR-es a célcsoportot?” (Interjú2, Pos. 91)

Más, miközben általánosan elfogadott nézet, hogy a HR-es fontos szerepet játszhat a fogyatékossgal élő ember munkához jutásában, arra hívja fel a figyelmet, hogy a HR szerepét is differenciáltan kell nézni. Mindenkit óva int attól, hogy túl nagy elvárásokat támasszon a HR-es felé, hiszen sok minden függ attól is, hogy valójában milyen szervezetnél fog dolgozni, mire lesz ráhatása és ráhatása, a képzésben szerzett általános képesítése milyen fokig juttatja el a vállalati hierarchiában. „Nem mindenki kapuőr a HR-ben, aki elvégzi a képzést. Van, aki képzésfejlesztésbe megy el, ő nem fog interjúzni, aki 0 kilométeres, ő papírt tologat, az interjú közelébe sem mehet, nem szólhat bele. Ez a kapuőr megfogalmazás a hallgatók szempontjából még nem releváns. Az, hogy később azzá válhatnak, abban van felelőssége a képzésnek.” (Interjú7, Pos. 79)

A HR szerepre való felkészítésben különösen a képzés készségfejlesztési része látszik fontosnak: ez oldhatja a többször emlegetett „félelmet” is. A félelem az ismeretlentől akadályozhatja nemcsak az interperszonális kapcsolatokat, de olyan munkafolyamatok racionális és objektív elvégzését is, mint a képességek és készségek reális felmérése, a kommunikáció és a speciális szükségletek feltárása és biztosítása. Ilyen szempontból is fontos, hogy a képzésben szerepeljenek fogyatékossgal kapcsolatos tartalmak és feladatok. „Aki (...) nem fél fogyatékos embert foglalkoztatni, vagy együtt dolgozni, mert volt már interjún kint, látott, hallott ilyet. Ez a saját bőrön tapasztalás, ami igazából az érzékenyítő tréningeknek is az egyik legfontosabb területe.” (Interjú10, Pos. 1)

4.3.7. Diszkurzív stratégiák a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása mellett és ellen

Az interjúalanyok legtöbb esetben maguk is a *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus oktatói és alapvetően elkötelezettek a téma iránt. Mivel számukra is fontos a hátrányos helyzetű emberek munkához való jogának biztosítása, érdekeinek bizonyos szintű munkaerőpiaci képviselése, esélyeik megerősítése, ezért sok esetben

érvelnek foglalkoztatásuk mellett. Ezen érvrendszerek számos forrásból táplálkozhatnak, akár össze is kapcsolódhatnak. Megjelenik ugyanakkor az oktatók között is számos eltérő vélemény, akár mint „az ördög ügyvédje”, akár mint – a legtöbb esetben – a piaci logika képviselőjében.

4.3.7.1. Erkölcsei-etikai diskurzus (*moral case*)

A témával kapcsolatos erkölcsi kérdések több szempontból is felmerülhetnek: vonatkozhatnak a munkára, a HR szerepére, az EET MA képzésre, de akár arra a szituációra is, ha egy fogyatékossgal élő munkavállalót el kell bocsátani.

A munka lehet egyfajta erkölcsi elvárás a társadalmi együttélésben, ami akár a fogyatékossgal élő embertől is elvárható: „[Aki dolgozik,] az ér valamit. (...) Csak akkor ér valamit az ember, ha dolgozik, erkölcsi felsőbbrendűség van, valóban, igen.” (Interjú6, Pos. 130-140)

A segítő hozzáállás is erkölcsi elvárás, nemcsak a HR-hallgatókra, de minden egyes emberre vonatkozóan, két oktató is a „kutyakötelesség” kifejezést használta ennek kifejezésére.

Foglalkozni kell [a témával] (...) a társadalomfilozófia szempontjából is, mert ez a lényeg, hogy egy demokratikusan működő világban legyenek esélyek. És különösen, ha nekem jobb lehetőségeim és jobb képességeim vannak, akkor nekem kutyakötelességem, aki kevésbé potentát, azokat segíteni. (...) Hát igazán mondhatjuk, hogy gondolkodásunkban, szemléletünkben, affinitásunkban, sőt, mi több, mondhatom azt, hogy az erkölcsiségünkben, hogy jelenik meg... (Interjú3, Pos. 156)

Kutyakötelességünk, nem tudok mást mondani. Ez számunkra evidencia volt, van és lesz. Az, hogy a hátrányos helyzetűek munkaerőpiaci integrációját támogassuk, ez nem lehet kérdés, és akár a pozitív diszkrimináció mentén is elfogadható ez, hogy a csudába ne? (Interjú8, Pos. 7)

Az oktatók előtt ismert a hagyományos erkölcsi-etikai érvelés a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása érdekében, de van, aki szerint ez soha nem lehet elsődleges indok. Mindig a hatalom, az erő és a piaci szempontok, amik ezt elsődlegesen meghatározzák. „A *moral case* az, ami mindig másodrangú, de ha az egész emberi történelmet, ha megnézzük, tehát mikor a bűlányeket kiirtottuk, vagy bármi, akkor hol volt a *moral case*? (...) Ennyi.” (Interjú4, Pos. 5)

Egy másik nézőpont az elbocsátás szempontjából értelmezi az erkölcs szerepét, ezen oktató szerint nem lehet erkölcsi kérdés, hogy egy rosszul dolgozó embertől a cég megváljon, még ha fogyatékossgal él is. „Ha én rendesen kialakítottam az értékelési rendszert és igazítottam hozzá, akkor ő nem oda való. Ebből nem kell morális kérdést csinálni, mert a közösségre is rossz hatással van, ha megtartok egy olyan embert, meg a működésekre is. Szoktak csodálkozni [a hallgatók], hogy hogy mondhatok ilyet, én is ilyen előítéletekkel szoktam indítani.” (Interjú7, Pos. 70)

4.3.7.2. Jogi diskurzus

A jogszabályok fontos támpontot adnak az akadémiai érveléshez, több szempontból is jelenthetnek eszközt a téma megvilágításában, a részletek feltárásában, a munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek részletezésében, vagy akár a jogszabályellenes magatartástól való elrettentésben. Az interjúkban megjelent jogi diskurzus része volt a diszkrimináció és a pozitív diszkrimináció fogalmainak körüljárása, valamint a több képzési programban is szigorúan vett munkajog.

A fogyatékossgai modellek közül az emberjogi modell egy esetben merült fel, bár éppen negatív értelemben, mint ami elméletként elviszi a fókusz a gyakorlati készségek fejlesztéséről. Volt azonban oktató, aki szerint a HR-es tudásának alapja az esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló 2003-as CXXV. törvény, hiszen ezek tartalmazzák az összes diszkriminációval kapcsolatos alapfogalmat, az ezzel kapcsolatos hazai munkáltatói kötelezettségeket és az esélyegyenlőségi tervek létrehozásának jogi-szakmai szempontjait. „Ez az első törvény, amit megtanítok, és megindoklom a hallgatóknak, hogy miért. Azért mert, enélkül nem lehet élni, és ha ezt nem tudják, akkor nem tudnak semmit HR-esként. Úgyhogy ez így indul, úgyhogy senki nem menekül, akármilyen tárgyat vesz fel nálam, ezzel kezdünk.” (Interjú2, Pos. 12)

Van, hogy a jogszabályokat az oktató a fogyatékossgal élő munkavállaló munkaerőpiaci integrációjának előfeltételeként definiálja: „Én azt látom, hogy a befogadó attitűd megjelenik a törvényi szinten, és mennél erősebb a törvényhez való ragaszkodás alapján a fogyatékosok behívása a munka világába, annál több olyan tapasztalat lesz az egyes emberek, mint munkatársak alapján, ahol elfogadottá és szinte természetessé válik az integráció.” (Interjú3, Pos. 158) Kizárólagosan törvényi szabályozás alapján azonban nem növelhető bármennyig ez a foglalkoztatási szint, mivel a törvényeket hozó

kormányzatok a társadalmi és gazdasági elvárásoknak egyszerre kell, hogy megfeleljenek.

A kormányok jelentős része soha nem fog önként a saját teljesítményére negatív hatást gyakorló történeteket bevállalni. Valahol akkor el kell kezdeni spórolni. (...) Miért lenne ebben érdekelt a kormányzat? Abban a pillanatban konfrontálódik nagyon sok más szereplővel. (...) Ők nem a fogyatékos érdekvédelmi cégektől félnek, mert azt semmi perc alatt lesöpörték őket. Ők a munkáltatóktól félnek jobban. A rehabilitációs járulék rendszere, az gyakorlatilag ezt a célt szolgálta. Erre mondtam azt, hogy a cégeknek a nyolcvan százaléka boldogan kifizette a büntetőadót. ... Na most akkor milyen szigorúbb jogszabályi... Így nincs [legal case], tehát business case van. (Interjú4, Pos. 5)

A munkáltató meggyőzése és pozitív irányú motiválása történhet negatív, elrettentő jogi eszközökkel is. Az egyenlő bánásmód és egyéb jogszabályok be nem tartásából fakadó munkajogi pereskedés és bírság, mint fenyegető veszély egy fontos szempont lehet a munkáltatók meggyőzése terén egy kellően felkészült HR-es kezében.

Én azt szoktam mondani, hogy mindenképpen alá kell támasztani jogszabállyal, másképp a munkáltatót nem lehet megfogni. Jöhetnek én a jogi vagy szociális modellel, az nem fogja megadni az üzletembert. Az fogja megadni, hogy bírságot fogsz kapni vagy munkaügyi per lesz belőle, az fog hatni. Ez működik sajnos. (Interjú7, Pos. 69)

Sőt, ez az érvelés már most, a jövő HR-esei felé is működhet, hiszen ezáltal sikeresen motiválhatók a hallgatók a kurzuson való aktív részvételben és erősíthető akadémiai elkötelezettségük.

Az esélyegyenlőségi törvény ... és azt úgy kell megtanítani, hogy ne kapjanak kiütést attól, hogy már megint egy jogszabályt tanulunk, hanem lássák az általuk azonnal használhatóságát ennek az egész dolognak, és azt is elmondom, hogy miért fontos ezt tudni. Mert ha HR-esként nincs ezzel tisztában, és úgy ad fel egy álláshirdetést, úgy bánt egy megváltozott képességűvel, vagy olyan módon utasít vissza valakit, az neki súlyos milliókba kerülhet. Persze, amikor valakit a zsebével megfenyegetünk, hogy ott egy nagy metszés lehet, akkor azonnal komolyan veszi ezt az egészet. (Interjú2, Pos. 38)

4.3.7.3. Szociológiai-statisztikai diskurzus

A fogyatékossgal élő emberek szociológiai megközelítése sok esetben még mindig alapvető, hiszen statisztikai mutatóik még mindig nem kiforrottak és mint társadalmi kisebbségi csoport sem teljes mértékben beágyazottak a munkaerőpiaci és HR diskurzusba. A hazai szociológiában a fogyatékossgal élő munkavállaló olyan kategóriái, mint 'egészségkárosodott', vagy 'megváltozott munkaképességű' még mindig a korábbi medikális szemléletet, valamint a szerzett fogyatékossgot tükrözik. Szociológiai alapú meghatározásuk sokszor még mindig ez alapján a szemlélet alapján történik. „A hazai szakirodalom a munkaerőpiacon speciálisan vagy munkaerőpiaci problémacsoportoknak tartotta a fiatal pályakezdőket, a pályabefejezőket, az időseket, a tartós munkanélkülieket, a mindenféle egészségkárosodottakat, a nőket, az etnikumot. Tehát azokat a csoportokat, amelyek szociológiai jegyeik alapján jól elkülöníthetők.” (Interjú 1., Pos.1)

A fogyatékossgal élő emberekről alapvető társadalmi ismeretekkel nem rendelkező hallgatók számára informatív lehet a fogyatékossgátípusok megjelenési arányai, azok korosztályok mentén való alakulása, a regionális eltérések vagy az oktatás és foglalkoztatási helyzet alakulása. Ezek megismerése tovább árnyalja a hallgatók munkaerőpiaci-statisztikai ismereteit, egy kisebbségi nézőpontból értelmezhetik ezáltal a makro-szintű foglalkoztatási adatokat is. Az egyik alapvető érvelés e tekintetben a többségi társadalomhoz való hasonlítás, és a fontos mutatókban való 'elmaradás': „Mert hiszen mondjuk azt, hogy a lakosságnak a közel 6-7%-a fogyatékossgal él. És a szociológiai felmérések azt mutatják, hogy lényegesen rosszabb helyzetben vannak globálisan a fogyatékosok, a fogyatékos családtagokat nevelő családok. És tulajdonképpen ezen hogyan lehet változtatni a foglalkoztatás szempontjából. Tehát ez a lényeges.” (Interjú3: 146)

Szociológiai okfejtés az is, hogy az új társadalmi csoportok munkaerőpiaci bevonását az elidősödő munkavállalói populáció teszi szükségessé. „Ez egy rendkívül kardinális kérdés, amit az első órán elmondok, meg utána megismétlem kb. hatszor, hogy világviszonylatban is, de Magyarországon az jellemző, hogy egy előregedő társadalomban élünk. (...) Most már inkább munkaerőpiaci szűkösségről kell beszélünk.” (Interjú6, Pos. 99)

A kritikai gondolkodás szempontjából fontos információ lehet a statisztikai logika korlátainak tudatosítása, vagyis, hogy a magyar statisztikai adatok mindig fenntartással

kezelendők. Emiatt a szociológiai érvelés sem állhatja meg önmagában a helyét a téma vizsgálatakor. „A KSH adatokkal dolgoztunk egy időben, de a KSH adatok sem pontosak, mert hát ott is kozmetikázás van. Mindegyik kormánynak az az első dolga, hogy a KSH vezérigazgatója, az ő embere legyen. Tehát a trendeket lehet ugye elemezni, de a tényleges adatok nem pontosak, nem elég részletesek. Fenntartással kell őket fogadni. (Interjú9, Pos. 13)

4.3.7.4. Szociális diskurzus

A szociális irányultság az egyes képzési programokban összefüggést mutat a tanácsadói felfogással, ami sokszor segítő szakmaként értelmeződik. A hallgatók alapképzése is az oktatók szerint jelentős mértékben az ún. segítő szakmákhoz köthető, vagyis sok közöttük a szociális munkás, a pedagógus, a szociál- vagy gyógypedagógus. A fogyatékoság szociális aspektusa mindazonáltal egy alkalommal említődött az interjúk során. „Azok a munkaerőpiacról kikerülő, vagy eleve be nem kerülő inaktívak, akik a szociális hálót valamilyen szinten - most ez így csúnyán hangzik - terhelik, hogy hogyan lehetne átrakni őket aktívvá. Ami a személy megközelítéséből is egy rendkívül pozitív változást hoz, de társadalmi szinten is ez egy egészen komoly igény.” (Interjú6, Pos. 99)

4.3.7.5. A diverzitás, sokszínűség diskurzusa

A diverzitás a nemzetközi szakirodalommal ellentétben elsősorban mint hátrány jelenik meg az akadémiai diskurzusban, a munkavállalói másság elsősorban negatívumként értelmeződik a munkaerőpiacon. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoport viszont meglehetősen sokszínű, különösen, ha a hátrány egy szűk normához képest értelmeződik. Ez a felfogás ugyanakkor relativizálja a fogyatékoságot, mintha mindenki mássága hasonló hátrányokhoz vezetne.

Ilyen csoportba beleteszem például a roma kisebbséget, a kisgyermekes anyákat, a felvállaltan homoszexuálisokat, nyilván a fogyatékkal rendelkezőket, a mentális sérülteket, de akár csak a szőke nőket is vagy a tetovált kopasz, nagy Magyarországot viselő, pólót hordó embert is. Sok olyan csoportról beszélhetünk, akik adott szituációban valamifajta negatív megnyilvánulással fognak jelentkezni. (Interjú4, Pos. 3)

A fogyatékosággal való foglalkozás ezen logika szerint azért is elengedhetetlen, mert megjelenése egyre jobban elterjed és a foglalkoztatás szempontjából előbb-utóbb megkerülhetetlen témává válik. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a fogyatékoság itt

feltehetően elsősorban tanulási zavart pszichés és mentális zavarokat jelent. „Azok vannak kevesebben, akiknek semmi problémájuk nincsen. És ez egyre jobban begyűrűzik, ha ugye az óvodában sok van, akkor általános iskola, középiskola stb. Nem lesz már olyan munkaerő, aki ép intellektusú és normál-típusan fejlődik és semmi problémája nincsen.” (Interjú5, Pos. 3)

A sokszínűség nemzetközi térnyerése és népszerűsége a tudatos oktató számára eszközt is jelenthet a hallgatók meggyőzésében és a témának való megnyerésében, a fogyatékoság témájának kurzusba való „becsempészésében”. Az ún. diverzitásmenedzsment a nemzetközi és különösen az USA-beli trendeket követve divatos kifejezés is. „Örülünk annak, hogy ez felszínre került, hogy egy szervezet attól színesebb, hogy minél több adottságú, attitűdű, képességű munkavállalót alkalmaz; és mindegyikből ki lehet hozni a maximumot, ami még egy versenyszférában lévő vállalatnak a profitját is növeli.... Tehát ez most jó, hogy meg lehet lovagolni.” (Interjú1, Pos. 90)

Számolni kell ugyanakkor azzal, hogy az eltérő diverzitáscsoportok a hallgatókból eltérő reakciókat váltanak ki. Ráadásul a hallgatói csoportok is eltérően viszonyulhatnak az egyes társadalmi kisebbségekhez. Amikor pedig maguk is érintettek, az tovább színesítheti az órákat.

Tehát, hogy mindig vannak diákjaim, akik vagy cigány szervezetekből jönnek, vagy annak idején a putrisorból emelkedtek ki tanulás folyamán (...) Ők jelentősen segítenek ennek az egésznek a megtárgyalásához, (...) sokszor szerencsének tartom, hogy online vagyunk, mert olyan késhegyig menő vitákat generál ez, hogy így legalább biztonságban érzem magam, hogy a diákok nem mennek egymásnak. (Interjú2, Pos. 115)

A meleg téma, ott nagyon-nagyon befogadóak a diákok, és nincs előítélet, mert fiatalok, új generáció, a sokszínűség az teljesen természetes, online felületeken élnek, tanulnak, hallgatnak, látnak, olvasnak róla. A levelezőseimnél szoktam tapasztalni, akik kis településekről jönnek, ott nagyon sokszor felszínre kerül a melegekkel szembeni elutasítás, de egyébként nem. (Interjú2, Pos. 117)

A sokszínűség, mint pozitív társadalmi beállítódás és a békés együttélés feltétele esetenként negatív felhangot is kaphat, szakmai és politikai támadásoknak lehet kitéve. Sőt, ez kihathat a fogyatékosággal élő munkavállalóról alkotott képre is. „Most már van

a szakirodalomban ez a diverzitás, már legalább elterjedt a szó. De sokan meg annyira félnek tőle, mert mindenfélét képzelnek mögé. Ahelyett, hogy tényleg mondjuk valójában látnának egy sérült embert vagy egészségkárosodott embert. Nem tudom, hogy ezt hogyan kéne ezt jobban széthinteni a társadalomban.” (Interjú1, Pos. 148)

4.3.7.6. Integrációs diskurzus

A munkaerőpiaci integráció vagy inklúzió számos értelmezésben szerepelt az interjúkban. Van, aki az inklúzióval párhuzamban tematizálja és a vonatkozó kurzus alapjának tartja. Mások szerint a társadalmi integráció az, ami magát a foglalkoztatás folyamatát is előbbre viszi. Egyesek az állam határozott kiállását teszik meg feltételül, mások egyéb ösztönzőket, a munkáltatók érzékenyítését és a média szerepét hangsúlyozzák. Az oktatói diskurzusban megjelenő definíció kellően árnyalt ahhoz, hogy érzékeltesse: a fogyatékkal élő emberek munkaerőpiaci integrációja csak és kizárólag az ő feltételeik mentén, az általuk megfelelőnek tartott munkakörökben és munkaviszonyok mellett képzelhető el. „Az integráció azt jelenti, hogy mindenki dolgozik, aki akar és tud. Vagy mindenki olyan helyen dolgozik, tehát hogy annyi időben, végzettségének megfelelő munkakörben, a végzettségének megfelelő bérért. Tehát így értem.” (Interjú1, Pos. 182)

A munkaerőpiaci integráció többeknek egy idea, ami „Soha nem volt, nincs 100%-os állapotban. Itt csak az a kérdés, hogy 97 százalék vagy 42. Nincs teljes munkaerőpiaci integráció.” (Interjú4, Pos. 3) Egy másik idézet az elérhetetlenségét hangsúlyozza: „Ez olyan, mint amikor az agárversenyen ott hozzák a nyulat. Tehát ez a ... ez soha nem lesz. Tehát 100%-os nem lehet, nem is lesz. (...) Hát segíteni lehet a munkaerőpiaci integrációt, megvalósítani nem.” (Interjú1, Pos. 171)

Az integráció kifejezés a társadalmi gyakorlatra vonatkoztatva akár magát a képzést is jelentheti: „Nem vágyálom. Hiszen itt olyan HR-eseket képzünk, akik a gyakorlatban abszolút meg tudják állni a helyüket. Tehát egész egyszerűen ez jelenség, ez ott van, ez feladat, mint HR-esnek.” (Interjú2, Pos. 101)

Ha a környezet alkalmassá tételére is vonatkozik az integráció, akkor az a siker érdekében még a tanácsadói szemléletnek is megfelelő lehet.

És erre nem is gondoltam, hogy ez rajtunk múlik, és hogy azért a világon mit tudunk változtatni. Lehet ez kicsit szembemegy azzal a korábbi gondolatommal, tehát a megváltozott munkaképességű személynek a szemlélete mellett nyilván a

környezetet is befolyásolnom kell, ez egy ilyen lifelong szemléletváltóztatás. Vagy paradigmaváltás, ha erősebb szót akarok használni (Interjú8, Pos. 9).

Szélesebb tértelemben a társadalmi élet több területét is magába foglalja, aminek részét képezi a munka világa is.

A foglalkoztatás, a kultúra, a sport területét, a civil életben, és szintén érintjük azokat a témákat, amelyek a társadalmi befogadás, vagy elutasítottságnak az okait, a befogadásnak a lépéseit. Mint az, hogy végül is mi is a gyógypedagógia célja? Hát az, hogy olyan embereket tudjunk majd a szaktudásunk, és az együttműködés alapján alakítani, akik felnőttként majd megállják a helyüket a munka világában is (Interjú3, Pos. 79).

4.3.7.7. Üzleti diskurzus (business case)

Az interjúkban leginkább markánsan megjelenő érvelés a piac és az üzleti szféra szerepe volt a fogyatékossgal élő emberek munkavállalásában. Úgy tűnik, hogy a hatékonyság, a profitszerzés és a produktivitás az, ami leginkább áthatja és strukturálja a gazdaságot, és ezen keresztül az EET MA akadémiai diskurzusát is.

Államháztartási szempontból a fogyatékossgal élő emberek, mint parlagon heverő lehetőség, vagy felfedezésre váró potenciál nevesítődtek. „Ez [hátrányos helyzetű munkanélküliek] egy nagyon komoly munkaerőpiaci réteg nagyon komoly munkaerőpiaci szegmens, akit, ha bevonunk a munkába, akkor egy jelentős népgazdasági értéket tud termelni.” (Interjú2, Pos. 34)

A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása nem feltétlenül jelent ráfizetést, akár anyagilag is megtérülhet. „... aki gyógypedagógus, a szociális foglalkoztatóban lett vezető, és annyira jó érzéssel tapasztalta azt, hogy bele lehet hívni ebbe a közegbe is az ipart, a nyílt munkaerőpiacot, nagyon jó kapcsolatokkal, végül is egy kft-t alakított a szociális foglalkoztatóból.” (Interjú3, Pos. 39)

A kedvező gazdasági helyzet ugyanakkor fontos feltétel. „Na, most itt nyilván vannak piaci érdekek, olyan érdekek, ami az egyes cégeknek a fejlődését befolyásolja. (...) De hát ehhez nemcsak a hazai viszonyok között kell egy jó prosperáló gazdaságnak működni, vannak olyan nemzetközi, vagy globális gazdasági folyamatok is, amelyek általában a munkaerő világát befolyásolják.” (Interjú3, Pos. 158)

Összességében minden interjúalany egyetértett abban, hogy a munkáltatók anyagilag érdekeltté tétele fontos előfeltétel a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvétele szempontjából. Van, aki szerint ez az egyetlen érv. „Igen. Igen, igen. Tehát valahol a gazdasági érdekkeltséggel összefüggő dolgok azok, amik ezen tudnak változtatni és semmi más.” (Interjú4, Pos. 5) A tekintetben megoszlottak a vélemények, hogy a rehabilitációs hozzájárulás mértéke mennyire hatott ösztönzőleg a munkáltatókra, hogy fogyatékossgal élő munkavállalót alkalmazzon. Van, aki szerint „azért 1 millió 800000, az már nem kevés. Amikor több száz fős cégről beszélünk, akkor az már zsebbe nyúlós” (Interjú10, Pos. 1), míg mások nem érezték ezt elég hatékony elrettentésnek: „Ugye volt ez az 5%-os foglalkoztatási kötelezettsége egy munkáltatónak, ezt a legtöbb cég inkább könnyedén kifizette, mint hogy idézőjelben mondom, vagy az ő szóhasználatukkal »bajlódjon« és mondjuk rámpát építsen vagy mondjuk távmunkában dolgoztasson.” (Interjú1, Pos. 126)

Mások, bár elismerik, hogy az ilyen irányú meggyőzés létjogosultságát és hogy emiatt az erre való felkészítés része a képzésnek, szerintük ez nem egyezik a tanácsadói szemlélettel. Ráadásul kritikusan szemlélik ezt a fajta foglalkoztatást, ami szerintük sokszor inkább csak látszat és nem minőségi, értelmes munkavégzés.

Nem mindig annak mentén történik egy elhelyezkedés, hogy ez egybevájon a munkavállaló igényével, sokkal inkább a munkáltató igényével. Mert hogy ugye elkerülendő a rehabilitációs hozzájárulás, hogy azt ne kelljen befizetni. Inkább akkor egy alapidíjon, ottan elketyegtetek és fizetek valakit, aki igazán nem csinál semmit. A munkáltatót az ő személyes érdekén, ami a profit, azon keresztül lehet érdekeltté tenni. Tanácsadói szempontból én mindig azt tanítom a hallgatónak, hogy ez egy gazdasági eszköz, hogy megveszlek kilóra, ez nem tanácsadói szemlélet (Interjú8, Pos. 8).

Az üzleti megközelítés jegyében a fogyatékossgal élő munkavállalókkal kapcsolatos tudás akár versenyelőny is lehet egy frissen végzett HR-es kezében: „Amikor megy valaki felvételizni, és mondjuk utolsó körben van, és azért választják ki őt, mert őneki vannak ilyen ismeretei. (...) Aki tudja, hogy egy befogadó munkahelyi szemléletet hogyan kell kialakítani, melyek azok a feladatok, amikre oda kell figyelni.” (Interjú10, Pos. 1)

A társadalmi felelősségvállalás, vagy CSR önállóan nem, csak kifejezetten a gazdasági, üzleti szempontok kapcsán kerül szóba. Úgy tűnik stratégiai kérdés az alkalmazása,

amennyiben a vállalat alkalmazni kívánja, abban az esetben le kell, hogy mondjon a minden áron való profitszerzésről. „Látni kell, hogy tiszta piaci működés vagy CSR. A kettő együtt nem fog menni. Valahol akkor egy mérlegről beszélünk. (...) A munkáltatóknak a döntő része nem vállal semmiféle korlátozó történetet. Épp elég szenvedés a normálisnak mondott munkavállalókkal is napi szinten küszködni, hogy dolgozzanak. Sajnos, ezt kell, hogy mondjam.” (Interjú4, Pos. 5)

A tisztán piaci működés térnyerésére és az üzleti világ mindenhatóságára, a környezeti világ alulmaradására egy hatásos metafora az ún. gazdasági kannibalizmus. Ez „azt jelenti, hogy a gazdaság úgy működik, hogy az erőforrásokat felzabálja, felfalja, és nem marad elegendő erőforrás a következő generációk számára a megélhetéshez és a fennmaradáshoz. Nincs fenntarthatóság. (...) Nem arról van szó, hogy kapitalizmus ellenesek vagyunk, csak ez a gazdálkodási mód ilyen következményekkel jár, ilyen mellékhatásai vannak. (Interjú9, Pos. 10)

A munkáltatók anyagi meggyőzésében az oktatók szerint az állam is szerepet kell, hogy vállaljon, az állami anyagi támogatás hatékonysága azonban szerintük meglehetősen korlátozott. „És hiába vannak központi programok, például adok támogatást arra, hogy kialakítsd mondjuk a mozgássérült liftet vagy a WC-t, vagy bármi egyéb dolgot. A napi szintű problémákat a munkáltatóknak a többsége nem fogja bevállalni.” (Interjú4, Pos. 3)

Többek véleménye ugyanakkor, hogy nagyobb állami beavatkozás és részvétel nélkül a munkáltatók nem fognak továbblépni a jelenlegi foglalkoztatási színtről, a rendszerben alkalmazott pozitív és negatív ösztönzők a jelenlegi mértékig engedik csak terjedni a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatást.

Piacorientált világban élünk, és nincsen rá türelem, energia, pénz, hogy (...) a munkafolyamatnak a hossza, a gyorsasága és a pontossága precízse csökken[jen egy fogyatékossggal élő ember foglalkoztatásával], ami hosszútávon lehet, hogy kifizetődne, csak a hosszú távot nem minden munkaadó tudja bevállalni. Ez nem biztos, hogy a munkaadó hibája. (...) Akkor lenne jó, ha valamilyen állami megsegítés lenne. Hogy még több formában megsegítsék ezeket a vállalkozásokat. (Interjú5, Pos. 1)

Legyen ott a munkaügyi intézményrendszer-nél egy központi szolgáltatás. (...) Az embereket összegyűjtöm, elkezdem őket a munka világa irányába transzferálni, képzem őket, mellettük vannak a szolgáltatások. Én, mint állam keresem meg a

munkáltatókat, kínálgatom ezeket az embereket, hogy itt vannak még mellette azok a szolgáltatások, azok a pénzügyi lehetőségek, amiken keresztül neked jóval könnyebb őket berakni a munkarendszerbe, és légy szíves alkalmazd őket. (Interjú4, Pos. 5)

Egy további megoldási lehetőség a szociális gazdaság, ami szintén egyfajta állami elkötelezettség mentén alakulhatna ki a diákszövetkezetek és a nyugdíjas szövetkezetek példájára. Ez megadhatna egy intézményi alapot a feladathoz.

[Olaszországban] vannak szociális tevékenységet végző szervezetek, és vannak a termelőtevékenységet végző szervezetek, és [utóbbiak] egy része fogyatékkal élőket is foglalkoztat, például pékségben, bőrdíszművesként. Aztán mit tudom én, cukrászdában, különböző helyeken van erre lehetőség és ezt olyan módon támogatja az állam, hogy nem kell fizetni nekik személyi jövedelemadót. (Interjú9, Pos. 7)

4.3.7.8. Az átmenetiség diskurzusa

Bár egy oktató sem gondolja, hogy a jelen foglalkoztatási helyzet kedvező képet mutatna, többen úgy látják, hogy a dolgok a pozitív irányba változnak és van fejlődés. A változás azonban nagyon lassú és fáradtságos. Változik a helyzet például a sajátos nevelési igényű fiatalok képzése terén is: egyre inkább előtérbe kerülnek a pedagógiában is azok a készségfejlesztések, amik a munkaerőpiacon is értéket jelentenek.

Személyes, egyéni dolgoktól is nagyon sok függ. Az, hogy mit fognak elérni a fiatalok, meg a képzés során mit látnak. Vannak már olyan ambíciók az értelmileg akadályozott intézmények vezetői között, hogy már keresik a munkaerőpiacon azokat a lehetőségeket, amelyekkel az értelmileg akadályozottaknak a felkészítésére, a munka világiára... már kiviszik a nyílt munkaerőpiacra. Ez is gyönyörű! (Interjú3: 79)

4.3.8. Ellenállás, oktatói ágencia

A téma iránt elkötelezett oktatók számos szempontból kell, hogy ellenálljanak a többségi társadalmi véleményeknek, az üzleti szemlélet mindenhatóságának, vagy az akadémiai diskurzusban megnyilvánuló épségizmusnak annak érdekében, hogy minél több hallgatóval, minél több képzési formában és minél több óraszámban lehetőségük legyen a témáról való párbeszédre és ezáltal a hallgatók megnyerésére. „Lehet, hogy a [hallgató]

saját tantervi hálójában az esélyegyenlőség, mint külön tantárgy nem szerepel, de miután engem kapott erre a tantárgyra, ezért ezt én behozom neki, akár tetszik, akár nem.” (Interjú2, Pos. 153)

Az oktató esetenként az oktatási intézménnyel, a képzési struktúrával, vagy a főnökével szemben is ki kell, hogy álljon a véleményéért, fel kell, hogy vállalja szakmai elköteleződését. Szerencsés esetben az oktatót a felettese támogatja: „És nagyon jó, mert az intézetvezetőm egy olyan innovatív szemléletű srác, hogy nem is vitatkozott ezzel, hanem azt mondta, hogy: jöhet!” (Interjú2, Pos. 153) Egy további esetben az óraszám növelése volt a tét: „Mivel én ezt nagyon fontosnak tartom, azt kértem [szakvezetőtől], ez egy akkora téma, hogy általában a levelező tagozatnak 10 óra egy félévben, hogy legyen már egy kicsit több óraszám! És neki is tulajdonképpen szívügye az elesett emberek, a rászorultság és a többi, úgyhogy megengedte.” (Interjú3, Pos. 15-17)

Egy esetben a kurzus megszüntetése is szóba került, amit csak közös oktatói támogatással, magasabb tudományos pozícióban levő, elkötelezett érdekképviseléssel sikerült megakadályozni.

Azt gondolta [intézetvezető], hogy legyenek összevonások, hogy több kredit legyen, meg kevesebb óra meg teher a hallgatókon, ez a logika szerintem teljesen jó. Nézte, hogy mi az, ami nem kellhet. Az én órám volt az egyik, de szerencsére én is mondtam, hogy jó lenne megtartani, meg volt 2-3 támogatóm, emlékszem, hogy ... mindenképpen kardoskodott az óra mellett. (Interjú6, Pos. 129)

Oktatóként a személyből kiinduló, tanácsadói attitűd képviselése, az emberközpontú HR szemlélet is értelmezhető egyfajta ellenállásnak, ami nem engedi el az érintett kezét: „Többnyire a HR és a versenyszférába képez [az egyetem] embereket. Ők így cégeknél helyezkednek el (...) de azért ezt [mi képzők] igyekszünk nekik mindig hangsúlyozni, hogy azért ez egy segítő szakma.” (Interjú1, Pos. 68-74)

A tudatos és kreatív oktatók a hallgatók témának való meggyőzése érdekében képesek az egyes diskurzusokat úgy variálni, hogy azok valamilyen szempontból bizonyosan megfogják a hallgatóságot. Az akadémiai diskurzus aktuális hallgatói csoport végzettségéhez, beállítódásához és affinitásához való igazítása olyan multimodális pedagógiai eszköz, mely egyszerre alkalmazza és ötvözi a tudás-képesség-attitűd és felelősség szempontjait.

Ha olyan a csoport, akkor maga az érintettség az mindig egy olyan dolog, amivel el lehet adni a témát, hogy lassan már nincs olyan család, akinek a környezetében ne lenne megváltozott munkaképességű. Az órák elején fel szoktam mérni, és akkor már látom, hogy azzal a csoporttal valószínű könnyebb dolgom van. A másik a társadalmi felelősségvállalási oldal, ha olyan az attitűdje, akkor azzal megint meg lehet fogni. Ha pedig nagyon racionális oldalról megy, akkor meg nincs mese, nem szép dolog, de akkor meg jönnek a piszkos anyagiak, és ott van a hatékonyság, meg a teljesítmény, meg melyik munkakörre melyik fogyatékos személy tud magasabb teljesítményt nyújtani, mint egy ép személy. Ezekkel tudok mozogni. A célcsoporthoz igazodva mindenhol megvan, amivel el lehet a témát jól adni. (Interjú10, Pos. 1)

Az oktatók sokat tehetnek azért is, hogy amennyiben eljut egy speciális szükségletű hallgató a képzésbe, ott áthidalják az akadálymentességből fakadó problémákat. „Olyan is volt, hogy a kerekesszékes hallgatót nem tudtuk bevenni az épületben, mondjuk a 2000-es évek elején, mert egyáltalán nem volt rámpa, hanem én is felvettem a téli kabátot meg ő is, kimentem hozzá az udvarra és akkor ott beszélgettünk. És ott vizsgázott le.” (Interjú1, Pos. 206)

Egy további szempont lehet a speciális szükségletű hallgatóval való küzdelem, annak megértetése, hogy a pozitív diszkrimináció nem jelenti a tanulás alóli mentességet is. Az, hogy az oktató ugyanolyan elvárások mentén értékelje és ne szánelomból adjon elégséges érdemjegyet ha az akadálymentesített tananyag ellenére sem tanul a hallgató, komoly döntés elé állította őt.

Hatalmas lelki vívódásokon mentem keresztül, hogy milyen szemét ember vagyok, hogy egy vakkal ezt csinálom, de utólag azt gondolom, hogy jól tettem, hogy ezt tettem, hogy szerintem ezzel neki is adtam valamit, hogy nem azért, mert ő vak, akkor neki jár az egyetemi diploma. És a többiekkel akkor mi lesz? Egy dilemma elé állítja ez a tanárokat, akik felkészületlenül –nincs erre semmi oktatás-érzékenyítés – mindenkinek magának kell kitalálni, hogy milyen utat választ, és utána lelkiismereti szintre emelni ezt a kérdést. (Interjú6, Pos. 168)

A témái akadémiai diskurzusban való minőségi, tudományos megalapozottságú behozatala és folyamatos magas szintű képviselése is jelentős erőfeszítések árán történhet csak meg. Ebben szintén számos ellenállást kell esetenként leküzdeni: a meg

nem értettséget, az anyagi források hiányát, az interdiszciplinaritás nehézségeit, vagy az egyetemi hierarchia útvesztőit. A téma kutathatósága is jelentős energiákat igényel, miközben a szakmai anyagok létrehozása, a tudományos tartalmak generálása elengedhetetlen a hazai elméletalkotás és a téma hiteles továbbvitele és fejlesztése szempontjából.

Nem véletlenül használtam ezt a szót, hogy megfertőződtem, mert én akkor olyan szinten elkötelezetté váltam a kollégákkal való együtt dolgozás hatására, meg az egész téma alulkutatottsága miatt, hogy kértem az intézetigazgatóm támogatását, hogy igaz, hogy már pénz nincs, de én hadd menjek ebben tovább. Ennek az eredménye lett az, hogy bekerült a képzési portfólióba önálló tantárgyként ez a tárgy. A Kari Tanácsra is úgy ment át, hogy mondták, hogy milyen tárgy ez? Mit kell itt ilyeneket tanulni? Ki akarja ezt oktatni? És mondták, hogy ... Mondták, na jó, akkor szavazzuk meg. Én vittem tovább ezt a kérdőívet, fejlesztettem, jöttek rá a TDK-sok, aztán interjú-vezérfonalat csináltam, és tulajdonképpen egy posztdoktori ösztöndíjat is nyertem erre a témára, és megszületett a ... könyv. (Interjú10, Pos. 1)

A hallgatói elköteleződés is érzékelhető a visszajelzésekből, az akadémiai diskurzusból fakadóan a munkáltatókkal szemben egyfajta elvárássá is válhat, hogy fogyatékkal élő munkavállalót minél nagyobb arányban és szélesebb körben alkalmazzanak.

Amikor kimennek [a hallgatók] egy-egy terepgyakorlatra, és azt hiszi arról a nagy cégről, hogy a több ezres foglalkoztatás mellett fű, hát akkor én odamegyek interjúzni, mert ott tuti, hogy mennyi van, és akkor jönnek órára, hogy ki vannak akadva, hogy tanárnő, képzelje el, hát csak öten vannak, és hát micsoda dolog ez, és felháborító. És én azt gondolom, hogy ezek azok, amik hatnak. (Interjú10, Pos. 1)

A hagyományos hierarchiában való gondolkodásnak való ellenállás az az akadémiai diskurzus, ahol az oktatók és a hallgatók együtt gondolkodnak, sőt, van, hogy az oktató tanul valamit a hallgatóktól egy közösen megélt tanulási helyzetben.

Egyszer egy PPT prezentációt kértem. És nem gondoltam végig, hogy [a mozgássérült hallgatónak] majd oda ki kell állni a többiek elé, tartani kell magát 20 percen keresztül a kezével, nem tudja nyomogatni közben a gombokat. A hallgatók, a társai mondták nekem, hogy nem biztos, hogy úgy kéne, mert akkor ... hogy fogja

tudni megoldani. És akkor esett le, hogy nekem ez mért nem jutott eszembe, hogy ezt így végiggondoljam? (Interjú6, Pos. 166)

4.4. Fókuszcsoporthok

Bár sok tekintetben van átfedés az oktatói interjúkban és a hallgatói fókuszcsoporthokban felmerült témák közt, ez nem minden esetben van így. A hallgatói beszélgetések során – feltehetően a participatív kutatótárs jelenlétéből fakadóan – külön hangsúlyt kapott a nyelv, a helyes kifejezések megtalálásának a fontossága, a fogyatékoság nyelvezetének elsajátítása. Ez ugyanakkor kapcsolódik az EET MA akadémiai diskurzusa, mint közös nyelv kialakításának oktatói igényéhez. A hallgatók fogyatékosággal élő emberekről való véleményükben keverednek a személyes és a szakmai szálak, hol általánosságban beszélnek róluk, hol, mint munkavállalókról. Annak ellenére, hogy a hallgatók a képzésük elején tartottak és a vonatkozó kurzusról még jellemzően nem voltak tapasztalataik, több elképzelésük és ötletük volt a fogyatékoság akadémiai diskurzusáról. A munkával kapcsolatban az üzleti érvelés kapott hangsúlyt a beszélgetésben és a pénz központi szerepe, ez ugyanakkor inkább negatív felhanggal. A HR és a HR-es szerepe ambivalensnek tűnik, több egymást kiegészítő vélemény is megjelent akár a feladatok, akár a felelősségek tekintetében. A hallgatók nyitottságát és készségét a fogyatékosággal élő emberek „szövetségesévé” válni az elemzés végén az ellenállás példái támasztják alá.

4.4.1. Nyelvezet

A nyelvhasználat kérdése a fogyatékosággal kapcsolatban sok esetben került elő. Felmerült az egyes kategóriák és besorolások jelentése, valamint, hogy a súlyosság is nehezen értelmezhető (F3/7). A résztvevők nyilvánvalóan küzdöttek a helyes kifejezések megtalálásával, bizonytalanok benne, miközben tudják, hogy ez nagyon fontos, HR-esként is elengedhetetlen feladat: „Nem tudom sajnos a jó kifejezéseket, ezt sose olvastam, vagy kerüljük. Szóval nem szeretnék semmi olyat mondani, ami helytelen, vagy nem tudom.” (F2). A megosztott történetek esetében is érződött egyfajta bizonytalanság és a szavak keresése: „Az egyik keze nem le volt bénulva, ilyen nem tudom, kisebb volt, nem nőtt meg, máshogy fejlődött” (F2).

A nyilvánvaló igyekezet ellenére elhangzott néhány elavult, szakmailag pontatlan vagy külön értelmezést igénylő kifejezés, mint a „szellemileg visszamaradott”, a „mentálisan, vagy értelmi fogyatékkal élő” vagy a „megtanulni jelnyelvvel”.

A bizonytalanság szerintük a cégek szintjén is megjelenik, „Sok cég már konkrétan úgy keres megváltozott munkaképességű embereket, ... hogy azt hogyan lehet úgy megfogalmazni, hogy ne jelentkezzen rá más, de mégse legyen sértő, vagy hogy ez helyénvaló legyen.” (F2) Egy másik vélemény szerint szükség van rá, hogy a fogyatékosokról és a helyes nyelvhasználatról és viselkedésmódról a munkahelyeken legyen szó.

Messze nem csak a megváltozott munkaképességű szorul képzésre, hanem minden egészséges« munkatárs, mert egy alapvető tudást mindenképp kell kapjanak, egy alapvető képzést, tájékoztatást, illetve hát, nem is tolerancia, ilyen... vagy elfogadás, nem tudom mi a jó megfogalmazás erre, vagy hogy úgy lehessen egészséges munkatársként együtt dolgozni vele, hogy az senkinek ne legyen kínos. (F2)

4.4.2. A fogyatékosággal élő ember reprezentációi

A fókuszcsoporthoz résztvevői meglehetősen ambivalens képet festettek a fogyatékosággal élő emberekről. A beszélgetés a fogyatékosággal élő emberek hasonlóságáról vagy másságáról szóltak, nagyjából hasonló arányban. A másság a kiindulási alap, amit kezelni kell, viszonyulni hozzá, ami feladatot ró a többségi társadalom, a szervezet, a vezető és a HR-es számára: „Az emberi része az, hogy az ott dolgozók, vagy akár a szervezeti kultúra alapján a tagok hogyan állnak ehhez a dolgozóhoz, vagy ehhez a jelölthöz, hogyan kezelik vagy érzékeltetik vele azt, hogy ő más, vagy pedig jól kezelik, megfelelően.”

A hasonlóság ugyanakkor felismerés eredménye: „... és rájöttem, hogy pont olyanok, mint mi, semmi rosszabb vagy jobb. Azt hiszem, bármit megtehetnek, amit az elméjükben elérnek.” (F1) A hasonlóság-mátság diskurzusához kapcsolódik a külön világ, mint metafora is. „Hát, mert el van a kis világában.” (F3). A külön világ további változata a „sziget” kép, ami a fogyatékosággal élő emberek elkülönülésének szimbólumaként szintén alapfeltételezés, de a beszélők szerint leginkább megcáfolandó: „Ezekre [csapatépítő alkalmak] fel szoktak jönni [az értelmi fogyatékosággal élő munkavállalók], nem húzzák ki magukat, nem azt tapasztalom, hogy elkülönülnének, sőt, nem is brancsolnak, nem az van, hogy ők együtt elvannak, nem képeznek külön szigeteket, el vannak a normál munkavállalókkal.” (F3)

A másság megjelenhet egyfajta képességbeli hiányként is, ami a normatív munkaerőpiaci elvárások esetén jellemzőnek tűnhet. A fókuszcsoporthoz résztvevői a várthoz képest

azonban – feltehetően pozitív elfogultságuk okán – kevés esetben közelítették a fogyatékosághoz deficit szemléleten keresztül. „De nálunk azért is nehéz, mert szoftverfejlesztéssel foglalkozik a cég és aki értelmi fogyatékos nagy valószínűséggel eleve nem rendelkezik olyan tudással, hogy ilyen munkát tudjon végezni. És az olyan munka meg kevés, amit MMK-k is tudnak végezni. De természetesen, aki úgy érkezik, hogy mondjuk csak testileg fogyatékos, akkor ugyanúgy lehet belőle fejlesztő, tehát nincs ilyen megkülönböztetés, de ez a ritkább eset, sajnós.” (F3)

Az egyes tulajdonságok tekintetében a fogyatékosággal élő ember sérülékeny, veszélyeztetett, aki mások védelmére, „állandó felügyeletére”, „lelki támogatására” vagy aktív közbeavatkozására szorul: „Ekkor csak azt éreztem, hogy ... annyira sebezhető és érzékeny, hogy nem csinálna semmit, és egyszerűen nem bírtam elviselni.” (F1) Az egyik résztvevő szerint az iskolai bántalmazás, bullying is gyakrabban éri őket. „Nagy eséllyel voltak rossz tapasztalatai. Mert azt azért nagyon sokan megkutatták már, hogy az iskolai bántalmazások sokkal gyakrabban érik ezeket a fiatal gyerekeket.” (F1)

A sérülékenység a COVID időszakkal kapcsolatban is felmerült: „Ami a járvánnyal kapcsolatban eszembe jutott, az az, hogy a hazai médiában sokkal jobban, erőteljesebben megjelent a veszélyeztetett csoport veszélyeztetettsége, mint ahogy az a néhány külföldi sajtóban, amit olvastam.” (F2) A munkaerőpiacon a sérülékenység és kiszolgáltatottság anyagi vagy egyéb kihasználáshoz vezethet, ami ellen a beszélő szerint fel kell lépni: „Amikor úgy érzem, hogy az emberek kihasználják, azonnal közbelepek. Ezt egyáltalán nem tudom elviselni.” (F1)

A sérülékenység vonatkozhat a gyenge munkaerőpiaci pozícióra is, hiszen a fogyatékosággal élő személy szolgáltatásban dolgozóként az ügyféllel való konfliktus, félreértés, vagy probléma miatt könnyen elveszítheti a munkáját, még ha azt objektív mérce szerint jól is végzi. „[Attól félttem] hogy így ez a [hallássérült] munkaerő ne veszítse el a munkáját, azért attól, hogy koronavírusban maszkban nem tud úgy kommunikálni a vásárlókkal. ... [ezért] magam elé engedem a mögöttem lévőket, [hogy egy másik kasszához kerülhessek a kérdésemmel és megoldódjon a probléma].” (F2)

Sztereotip tulajdonságok is megjelentek a hallgatói felsorolásokban, mint a 'kreatív', vagy az 'ártatlan'. „Annyit tudok, hogy sokkal tisztábbak. Nem igazán vannak rossz szándékaik.” (F1) A fogyatékosággal élő emberekkel szembeni elvárások alacsonyak voltak, ehhez képest a megfigyelt teljesítmény leírása inkább túlzónak tűnt: „De tényleg,

ő enyhén sérült [Down szindrómás] volt, és nagyon ügyes. Meg tudta főzni a kávé, ki tudta vinni a kávé a vendégeknek, le tudta törölni az asztalt utánuk.” (F2) A kevés negatív tulajdonságok egyike egyfajta épségista keretezést kapott, hiszen az illető nem az elvárásoknak megfelelően viselkedett: egy személy olyan pozícióra küldött be önéletrajzot, amit egészségi állapota miatt be sem tölthetne és azt remélte, hogy a HR majd keres számára a szervezeten belül egy megfelelő pozíciót. (F3) Bár a hallgató elítélte az opportunistá viselkedést, végül elismerte, hogy az illető valóban kapott egy esélyt a cégnél, munkakeresési stratégiája sikerrel járt.

A hallgatók sok esetben reflexívek vagy kritikusak is, ennek köszönhetően akár realisabb képet is tudnak festeni. „Igen, tehát sok fogyatékkal élő ember szókimondó... Mivel annyira szókimondóak, néhányan nem látják, hogy fogyatékosok.” (F1) „Úgy gondolom, hogy az emberekkel tisztelettel kell bánni, és nem szabad azt gondolni, hogy nem képesek ... vagy nem tudnak döntéseket hozni.” (F1) Ide kapcsolódhat az a munkaerőpiaci elvárás is, hogy fontos a nyitottság és a tanulni vágyás: „Nyitottnak kell lenniük a tanulásra is. Akkor azt is mondhatják, hogy... hogy túlléptük a korlátainkat..., egészen idáig [eljutottunk]. (F1)

Bár felmerül a fogyatékkal élő ember, mint érték (F1), ez munkaerőpiaci kontextusban inkább, mint „kiaknázatlan munkaerő” merül fel, ami többek közt a szakirodalomból is ismerős téma.

Nem is tudunk erről, hogy mennyi kiaknázatlan munkaerő van ezekben az emberekben. És mennyivel sokkal több embert, és sokkal több beosztásban és munkahelyen lehetne [foglalkoztatni]. Mert azt mondják: „Á, hát igen, ez jó, de hát az én munkahelyemen nem lehetne, hát nálunk nincs olyan pozíció, amit be lehetne tölteni!” De, biztos, hogy van. Minden munkahelyen meg lehet ezt találni. (F2)

Ugyanakkor egy résztvevő arra is felhívja a figyelmet, hogy szerinte a cégek elsősorban nem a fogyatékkal élő emberekre gondolnak munkaerőként. „[Ő] nem a fő személy, akit keresnek. Tehát azt mondom, hogy arra ösztönzik az embereket, hogy jelentkezzenek, mert... de nem kifejezetten [őket akarják felvenni]. Ők csak az utolsó opciók, ha minden kötél szakad.” (F1)

A fogyatékkal élő ember, mint beteg vagy páciens (orvosi modell) nem fogalmazódott meg a beszélgetésekben, azonban a diagnózis és orvosi szakvélemény szerepe a résztvevők szerint fontos lehet, még akkor is, ha az illető saját képességeiről

való véleménye, szintén szerepet kap a róla való HR-es véleményalkotásban. „Nyilván van egy orvosi papír, egy igazolás. Nem tudom, még sosem láttam ilyen igazolást. De az biztos, hogy nagy vonalakban írja le az adott betegséget. És én el tudom képzelni, hogy nem az adott személynek az állapotát [tükrözi]. Illetve nincs benne az a tapasztalat, hogy ő együtt él azzal az állapottal már X éve.” (F2)

Feltehetően ugyanakkor az orvosi modell továbbélése jelenik meg a fogyatékkal élő ember, mint „veszélyforrás” metaforájában. Egy bentlakásos intézménybeli élmény alapján fogalmazódott meg az alábbi – a személy számára újdonságként ható – vélemény: „Természetesen voltak olyan rosszabb esetek, amelyekre 24/7 figyelmet kellett fordítani, de voltak olyanok is, akik el tudtak menni a boltba, egyedül sétálni, és nem tévedtek el. Semmi sem történne velük.” (F1) A munkavállalói vélemény beszámíthatóságával kapcsolatban szintén „veszélyes” lehet a fogyatékkal élő emberek véleményét feltétel nélkül elfogadni, mivel így kiszámíthatatlanná válhat a velük való munka. Az általuk okozott bizonytalanság miatt akár ők maguk is megbízhatatlannak tűnhetnek: „Minden munkavállalót meg lehet kérdezni, hogy: »Hány órát tudsz dolgozni anélkül, hogy a következő telefonáló ügyfélre rácsapd kiabálva?« Aztán majd meglátjuk. Hát azért nagyobb a veszély, hogy majd meglátjuk, ha olyanról van szó, aki valamilyen szempontból sérült.” (F2) A veszélyesség kezelésére ugyanakkor kidolgoztak már olyan tréningeket, melyeken a veszélyhelyzetekben való viselkedésmódot is oktatják. „Mi csapatokban dolgozunk, és aki mozgáskorlátozott, ott a csapatban meg van öt embernek tanítva, hogy hogyan kell a kerekesszéket például egy tűz esetén levinni. És persze apróság, de mégis ez egy hatalmas dolog, mert tényleg ne adj isten, mi van, hogyha a hétemeletes irodaházban valahol valamikor tűz lesz, vagy bármi. És hogyha erre nem vagyunk felkészülve, akkor tényleg ott marad.” (F3)

A munkavállalók sokszor kategorizálódnak jóként vagy rosszként. „Tehát, hogy jó munkaerő, vagy nem jó munkaerő, ezt ugye reálisan kell kezelni, és ezen szerintem nagyon sok múlik.” Viszont bizonyos tulajdonságok, melyek egy spektrumon is elképzelhetők, hol pozitív, hol negatív értékelést kaphatnak. A precízen és jól végzett munka abban az esetben, ha nem kellően rugalmas, jól definiált, vagy személyre szabott, akár terhessé és negatív előjelűvé is válhat a kollégák vagy a vezető szemében. Az alábbi két eset ráadásul ugyanazon a munkahelyen fordult elő.

Nem olyan régen került hozzánk egy hallássérült kolléganő, aki például gépcsekkel, ez azt jelenti, hogy lövi az üres polccímkeket és adatokat tölt föl, amiből listákat

gyártanak utána. És nagyon precíz, nagyon precízen elvégzi a munkáját, nagyon hamar betanult, és elfogadták a kollégák, és szeretik is. Sőt, van olyan osztály, aki már kéri, hogy odamenjen hozzájuk lelőni az üres helyeket. Tehát ilyen is van, igen. (F3)

Van egy olyan osztályunk, ez a csemegeosztály, ahol szinte csak megváltozott munkaképességű kolléga dolgozik, és van egy osztályvezetőjük, és szegény, hát, hogy mondjam, nem mindig örül ennek, hogy csak ilyen kollégái vannak. Van egy olyan kollégája, hogy mond neki valamit, és ő ránéz az órájára, és minden óra öt perckor kiviszi a szemetest. Tehát ha esik, ha fűj, ha nem tudom mi történik, ha tök üres, akkor is ő viszi. (F3)

Bár expliciten nem fogalmazódott meg, a beszélgetések sok esetben mozogtak azon kérdés körül, hogy mi lenne a megfelelőbb stratégia a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű ember munkaerőpiaci részvételére: az ő foglalkoztathatóságának növelése, vagy a környezet alkalmassá és befogadóvá tétele. Az ún. munkaerőpiaci integrációs diskurzus keretében mindkét megközelítés hangot kap: a többségi normalizáló nézőpont mellett megjelenik a személyközpontú megközelítés, ami az érintett nézőpontjából látja a munkakörnyezetet, olyannak, ahol szívesen dolgozik és jól érzi magát. „Ahogy a nevében is benne van, az integráció, a beillesztés, hogy a hátrányos helyzetű, MMK embereket kell néznünk, hogy őket a normál körülmények közé be tudjunk illeszteni.” (F3) „Szerintem ez nagyon király, ott van a szervezet, a szaktudás, ott vannak, akihez fordulhatnak, hívják őket, megtalálják azt, amiben ők kiteljesedhetnek. Szuper, és miért csak ott?” (F3) A munkakör személyre szabásában és adaptációjában előfordul, hogy maga az érintett munkavállaló is részt vesz, és ágensként szerepet vállal az adott kihívások megoldásában. Ebben a technológiai fejlődés és a hozzáférhető asszisztív technológiák sokat segíthetnek. „A polc címkék nálunk nem digitálisak, hanem papír alapúak, és elég kicsik rajtuk a számok. És olyan is szeretett volna felvételt nyerni, aki látássérült volt. Levittük az áruháza, és kértük, hogy olvassa el a polc címkén lévő feliratot, meg az árakat, cikkszámot, satöbbi, és elővette mellényzsebből a nagyítóját, odament, felolvasta, és felvettük. És azóta is ott dolgozik.” (F3)

A fókuszcsoporthozos beszélgetések konklúziója a sokat emlegetett szlogen: a megfelelő embert a megfelelő munkakörbe. Bár fontos a munkakör megtalálása, az illető személyen is múlik a siker. A beillesztés és a beilleszkedés egymást feltételező folyamat. „Én úgy gondolom, hogy meg kell nekik találni a megfelelő munkakört. Tehát amibe be tud

illeszkedni ő is. Mert hiába támogatom, hogyha nem megfelelő neki az a munkakör, akkor abban nem fogja magát jól érezni, és nem fog tudni beilleszkedni.” (F3) A sikeres egymásra találások a HR szakemberek számára is pozitív végkicsengést hoznak és egyfajta megerősítést. „Átrakták egy teljesen más osztályra, tehát egy pékségbe, ahol sütni kell, figyelni a kemencéket, felkészíteni, nehogy odaégjen, időben kivenni, és azóta ott van és szárnyal. Tehát ezért mondom azt, hogy a megfelelő embert a megfelelő pozícióra. Őneki megtalálták ezt a pozíciót.” (F3)

4.4.3. Fogyatékoság az akadémiai diskurzusban

Az egyetemi képzésben folytatott tudományos diskurzusról a hallgatók még nem érzik magukat teljesen kompetensnek nyilatkozni, mivel többségük az első évét tölti. Ugyanakkor úgy gondolják, hogy erről mindenkinek rendelkeznie kéne bizonyos információval. „Én, mint »egészségesnek tartott ember« sokkal kevesebbet tudok erről, mint kellene, és úgy gondolom – a szerénységet kicsit félrerakva –, hogy a saját korosztályomhoz képest többet tudok, mint az átlag. Mert dolgoztam ilyen helyen, és mert HR szakértő irányon tanulok.” (F2) Legfontosabb HR-hallgatói tulajdonságként ugyanakkor – mind emberileg, mind szakmailag – a nyitottság jelenik meg. „Tehát kevés információnk van, de mi nyitottak vagyunk rá, kíváncsiak vagyunk, hogy ez hogyan vonható be az életünkbe.” (F2)

A hallgatók szerint a képzésben nem kap külön hangsúlyt a téma. „Nálunk egy beadandó dolgozatot kellett írni [a felvételtire], volt hat-hét téma, ami közül lehetett választani. Viszont az igaz, hogy e között sem szerepelt ugye ez a téma.” (F2) Kérdés továbbá, hogy mennyiben szerencsés a fogyatékoság témáját külön kezelni, vagy inkább horizontálisan, több terület vonatkozásában említeni. „Maximum csak így említés-szinten vetült még fel: Hogy igen, van, hogy külön területként kell kezelni, és hogy teljesen más hozzáállás, illetve terület, ugye szakirány vonatkozik erre.” (F2)

Az egyik képzésben részt vett az egyik kezére nézve sérült oktató, akinek a példája jó megoldásként rögzült az ottani hallgatókban és követendő példának tűnik a nyitott kommunikációra és viselkedésmódra.

Volt egy külsős oktató az egyetemen, és az egyik keze nem le volt bénulva, ilyen nem tudom, kisebb volt, nem nőtt meg, máshogy fejlődött. És ha levette a hosszú ujjú pulóverét, és nem a zsebében volt a keze, akkor vettük ezt észre egyébként. És mondta, hogy: Hát igen, ez van, meg lehet most bámulni, ha utána a nap során nem

bámuljátok, azt megköszönöm. Volt egy három perc, amikor levette a pulcsiját, akkor egyértelművé vált, de utána ez nem volt kínos. Nem találgattuk, hogy akkor ez mi, hogy titokban megnézzük, hogy akkor itt mi van, hogy izé... (F2)

A fogyatékoság felismerésében, látványának kezelésében és az ún. „kínos helyzetek” megoldásában szívesen veszik a diákok mások, maguk az érintettek segítségét és iránymutatását. „Szerintem ezt maguk az érintettek sokkal-sokkal jobban tudják kezelni. A saját nevemben szólva biztos, hogy így van. Én sokkal rosszabb és kellemetlenebb helyzetben tudom érezni magam, mint az indokolt lenne.” (F2) Különösen a tabuk elleni fellépés lenne fontos, a tematizálás lehetősége. „Vagy, ha nem lehet beszélni, ... akkor az is ki legyen mondva: Hogy figyeljete, akkor nem emlegetjük. Vagy nem mutogatunk rá. De általában én azt tapasztalom, hogy azok az emberek, akik integrálódnak a munkaerőpiacra, vagy szeretnének integrálódni, náluk ez nem tabu. Náluk ez, ha nem is büszkeség, és nem mutogatják, de ez egyáltalán nem tabu.” (F2)

A témáról való beszéd a fókuszcsoport résztvevői szerint fontos, különösen az érintett személyekkel és munkavállalókkal. Ez nemcsak készségeket fejleszthet, hanem felkelti a téma iránti érdeklődést és az előítéletek ellen is hathat. „Speciális andragógia kurzuson a tanár úr vitt minket sokféle helyre.” (F3) A személyes találkozás és kapcsolatfelvétel különösen lényeges. „Szerintem az nagyon fontos, hogy legyen gyakorlati példa és ne csak elméleti. Legyen érzékenyítés vagy lehetőség terepgyakorlatra, mi is több ilyen szervezetet meglátogattunk, és az mindenkihez közelebb hozza a munkavállalókat. Mert engem például előtte nem foglalkoztatott a kérdéskör. Nekem is több társam volt elutasító.” (F3)

Amennyiben a képzésen nem esik a témáról szó, elképzelhető, hogy a HR szakember soha nem is kerül kapcsolatba fogyatékosággal élő munkavállalóval. „Sok hallgató, aki kikerül a munkaerőpiacra nem találkozik velük, mert nem sok vállalat alkalmazza őket. Nem tud viszonyulni. Hogy Úristen, mit kezdjek vele. És lehet, hogy egész élete során, úgy hozta az élet, hogy nem hallott róla, vagy nem volt tapasztalata.” (F2)

A képzés jellege is fontosnak tűnik, hiszen a nappali képzésen sokkal több idő jut a témára. „Ez a levelező képzés, hogy dolgozni tudunk mellette, de gyorsan végigrohanunk az órákon. Én nagyon szeretem a ... [egyetemet], mert nagyon gyakorlatias, de nagyon sok mindenre nem jut idő. Ez az, amit kicsit hiányolok, összehasonlítva a nappali képzéssel, sokkal alaposabban bele tudtunk menni a dolgokba.” „Én azért örülök,

hogy a munkahelyemen lehetőségem van ilyen érzékenyítő tréningekre eljutni, mert levelezőn ez nem megoldott. Mert szuper lenne, ha lehetne a levelezőn is egy-két nap ilyen. Például kihívni a szervezeteket és csinálni a hallgatóknak ilyen tréningeket.” (F3)

Az érzékenyítés további formája lehetne, ha fogyatékossgal élő diáktársakkal is tudnának találkozni a hallgatók az egyetemen. Ez nagyban növelhetné mind az oktatók, mind a hallgatók és az adminisztratív munkatársak tudatosságát, segítene a helyszínek és a tananyagok akadálymentesítésében, sőt, akár a tantervek tematikáját is befolyásolhatnák. Az egyik hallgató fogyatékossgal élő munkatársa „járt egyetemre, és azt nagyon szereti is bizonygatni, hogy járt. Tehát, hogy szeret erről mesélni, beszélni, hogy ne nézzünk rá másképp emiatt. A betegsége miatt.” (F2) A közös tanulmányok, élmények és tapasztalatok révén a hasonlóság-másság és a külön vagy közös világ kérdése is akár más perspektívába kerülhet mind a hallgatótársak, mind az oktatók és egyéb érintettek számára.

Összességében a fókuszcsoporthoz tartozók résztvevői úgy gondolják, hogy a témáról többet kéne beszélni. „Ez a társadalom többségi részében nem téma, és nem beszélünk, és nem is tudunk erről. ... Társadalmi diskurzus kell, tehát erről beszélni kell. Tájékoztatni kell engem, meg titeket, meg a HR szakmát, meg mindenkit, és akkor ennek van jövője, és lehet ezeket a számokat igenis feljebb tornázni. És kell.” (F2)

Az attitűd, ami itt uralkodik, a közvélemény gondolkodása erről szerintem önmagában problémákat vethet fel. Az az egyik probléma, hogy az emberek nem tudnak ezekről a dolgokról, kevés az információjuk. Viszont emellett szerintem nagyon magas annak a szintje is, hogy az emberek elutasítóak azzal, amit nem ismernek. ... Szerintem sok olyan ember van, aki ezt anélkül is elutasítja, hogy nem is ismeri ezt a területet. Szerintem azon is kellene változtatni, hogy az embereket valahogy érzékenyíteni kellene erre. Kicsit bevonni őket abba a világba, amiket ezek az emberek megélnék. Nemcsak, hogy „Igen, vannak ilyen emberek, és alkalmazni kell őket, mert ugyanolyan emberek, mint mi.” Hanem azt, hogy: „Miért, miért van erre szükség? És miért jó ez neked, mint embernek, mondjuk.” (F2)

A téma társadalmi diskurzusba bevitelének egyik módja lehetne, ha nem csak a bizonyos képzésekben fordulna elő a téma, hanem további képzési programokban is. Mivel minden szakmában szükség van arra, hogy a fogyatékossgal élő emberekkel együtt

dolgozzanak, vagy a szükségleteikről tudjanak, „Más programokban is kéne ez a fókusz, hogy az emberek megértsék. Annak érdekében, hogy amikor a munkahelyekre mennek, és látják azokat a különböző embereket, ... ez nem sokkoló számukra. Tudom, hogy nagyon nehéz, sok embert meg kell győzni arról, hogy részévé váljon a képzéseknek, de... ez sokat segítené, ha ezt meg lehetne tenni.” (F1)

4.4.4. Munka és munkaerőpiaci diskurzusok

A munka központi szerepe megjelent a beszélgetésekben. Egy nézőpont szerint a fogyatékossgal élő emberek életminősége miatt fontos a munka, hogy meg tudják teremteni maguknak mindazt, ami másoknak is meg van. „Igen, azért kellene [dolgozniuk], mert nekik is gyerekeik vannak, autójuk, tudnak vezetni, jó életre van szükségük.” Van, aki szerint a munka az élet értelmét adhatja: „Szerintem mindenkinek kell [dolgoznia], mert az értelmet is ad az életének, ha olyan dolgot végez, amiben örömet leli. De annak meg nincs értelme, hogy olyan munkát végezzen, amihez nem is ért, nem is leli benne örömet és csak teher számára.” (F3) Egy további megközelítés a munka inkluzív jellegét hangsúlyozza: „Ezeknek az embereknek a munka többet is jelenthet, mint megélhetés, lehet, hogy neki sokkal többet ad az életéhez, hogy hasznosnak érzi magát és végre nem kirekesztettnek és szerintem ezért kell foglalkozni ezzel.” (F3)

A hallgatói véleményekben megjelenik a jellemzően Z generáció tagjainak munkához való hozzáállása is, akik a munka értelmezésében markánsan eltérő állásponton vannak az idősebb generációkhoz képest. Számukra a munkához való közösségi hozzáállás, a munka-nem munka közti határok elmosódása kihathat a fogyatékossgal élő munkavállalók/munkatársak szabadidős bevonására is.

De nem ez lenne a lényeg? Hogy ismerkedünk, és a munkára ne úgy tekintsünk, hogy »lesz pénzem«. Igen, programozni kell velük és hívni kell őket. Csapatépítő kell, vagy rövidítsük le a munkaidőt, csináljunk valami mást. Társasozzunk, beszélgessünk egyet, menjünk el fagyizni. És szerintem, a világ ott tart, hogy rugalmasak vagyunk, ha egy nap rövidebb a munkaidő – nálunk pont ilyen, hogy rugalmas. Ebbe bele kell, hogy férjen, hogy megismerd a másikat. Ezek a közös programok közelebb tudnák hozni a munkavállalókat. (F3)

A beszélgetésekben a témával való foglalkozás, mint a társadalmi igazságosságból fakadó vagy morális kötelezettségi kérdés, számos alkalommal felmerült. „Szerintem is egyértelmű igen a válasz [foglalkozni kell a témával]. Egyrészt szerintem szakmától

elvonatkoztatva embertársi kötelezettség is egyébként.” (F2) Megjelent ugyanakkor a vélemények közt a vállalati és a HR felelősségének a határa is, meddig terjednek ezek a hátrányos megkülönböztetés felszámolásában és az egyenlő esélyek biztosításában. „Igen, amit nagyon rossz kimondani, de ez már nem emberi igazságtalanságon múlik. Persze aztán nagyon nehéz eldönteni, hogy mikor söpörjük a szőnyeg alá azzal, hogy: »Örüljön, hogy dolgozik, ne akarjon már előre lépni, meg fizetésemelést!« Ebbe valószínűleg nagyon könnyű belecsúszni, sajnós. Fú, nagyon nehéz!” (F2)

A téma anyagi oldala, az ún. *business case* vagyis hogy a szervezetek ebbe fektetett pénze megtérül-e meglehetősen ambivalens képet mutat a hallgatók körében. Egyesek szerint a téma fontosságához viszonyítva a pénz szerepe eltölpül. „De az tök szomorú, hogy arról beszélünk, hogy megéri-e? Mintha ez csak arról szólna, hogy pénz. Szerintem rég nem erről kellene, hogy szóljon.” (F2) Felmerül ugyanakkor a cégek anyagi helyzete, mennyit tudnak akadálymentesítésre, érzékenyítő tréningekre, csapatépítésre költeni. „Én egy közép vállalkozásnál dolgozom, és maga a vállalat sem engedheti meg magának, hogy olyan tereket alakítson ki, mert nincs annyi költségvetés, és arra már nincs támogatás. Valamennyi van, de nem feltétlenül éri meg még így sem.” (F3) Mások azt vetik a cégek szemére, hogy spórolnak és nem foglalkoztatnak elég HR-est, aki értene a témához: „Ez megint a pénzről szól, hogy ne kelljen több [szakembert] alkalmazni.” (F3)

Egy másik oldalról a foglalkoztatás társadalmi vetülete merült fel. „HR-es szempontból véve, egy sérült munkaerő foglalkoztatásával nem egy, hanem akár két munkaerőt is felszabadítok a munkaerőpiacra. Hiszen hogyha valaki itt állandó felügyeletet igényel, és ezért otthon van vele egy édesanya vagy egy ápoló vagy egy édesapa vagy egy testvér, akkor azáltal, ... felszabadult heti 20-30-40 órában a hozzátartozója is visszaléphet, vagy beléphet a munkaerőpiacra.” (F2)

Az esélyegyenlőségi politika, CSR témával kapcsolatban a hallgatók fontosnak tartják a díjak és ösztönzők meglétét. „A Megváltozott Munkaképességű Díjat mi is megnyertük, mint foglalkoztató, és nálunk folyamatosan ugye kijárnak a mentorok ezekhez a megváltozott munkaképességű kollégákat mentorálni. És nekünk is folyamatosan tartanak továbbképzéseket.” (F3) „Én az Auchant tudom, hogy ott erős az ilyen policy, országszerte sokszor találkoztam már megváltozott munkaképességűvel.” (F3) „A Decathlonnak vannak még ilyen programjai. A csendes órák.” (F3) Az esélyegyenlőségi tervek szerepe is fontos, ez ráadásul segít kitágítani a képet és rálátni további, munkaerőpiaci szempontból speciális helyzetű társadalmi csoportra. „A mi cégünknel

van esélyegyenlőségi terv. És pont a megváltozott munkaképességűek, az ő bevonásuk, illetve a nyugdíjas korúaknak a bevonása, visszahívása a munkaerőpiacra.” (F3) Ezen csoportok ismerete ugyanakkor korlátozott, csak a felsorolások szintjén volt jelen a beszélgetésben.

Ugyanakkor kritikusak is a hallgatók a vállalatok – különösen a nagyobb, akár multinacionális cégek – CSR tevékenysége tekintetében. A munkaerőpiaci helyzet összetettsége, a javadalmazás, a karrier, és a tokenizmus³⁸ előnyei és hátrányai is előkerültek a beszélgetésben. Kritikus hangok jelentek meg a Covid pandémia kapcsán megélt változások gyorsaságával és hatékonyságával kapcsolatban is, ezek ugyanis felhívják a figyelmet a változások mögötti akaratlagosság kérdésére is. „Az a szomorú, itt van a COVID agyba főbe, mennyi kutatás kijött, annyira highlight téma, hogy Úristen, és 2 év alatt ennyit tudott változni a világ. Ilyen gyorsan és annyi mindenben átmentünk és olyan sok mindent megoldottunk. És itt van ez a téma, hogy beintegráljunk valakit, aki egy ugyanolyan ember, mint mi, és ez nem megy?” (F3)

A szervezet szintjén szintén megjelent a hatalom kérdése. Bár fontos mind a környezet, mind a fogyatékossgal élő személy hozzáállása, a siker elmaradása egy adott esetben az elmesélés alapján leginkább a főnökön múlt: „Akkor igazából csak a vezető volt inkompatibilis.” A megjegyzés felhívja a figyelmet arra, hogy miközben sokszor a fogyatékossgal élő munkavállalót hibáztathatják látszólag hiányzó nyitottságáért vagy rugalmasságáért, valójában elképzelhető, hogy más okok húzódnak meg egy-egy sikertelen munkaerőpiaci integrációs eset hátterében.

4.4.5. A HR és a HR-es

A HR-es nyitott, „nyitott szemmel jár a világban”, empátikus és van emberismerete. Alapvető tulajdonsága, hogy elfogadja az emberi sokszínűséget: „Minden egyes ember annyira egyedi, mint ahogy mi is, annyira sokfélék vagyunk.” (F1) A hallgatók magukból kiindulva úgy gondolják, hogy a megfelelő HR-es hozzáállás, hogy nem tesz különbséget a munkavállalók közt, semmiképpen nem diszkriminál, a meglévő képességekre koncentrál és a teljes embert nézi. „Szeretem az embereket egészként látni, nem úgy mintha hiányozna valami belőlük.” (F1) A többségi társadalommal kapcsolatban

³⁸ Jelképes számú ember bevonása, alkalmazása pl. kvóták révén, amivel az illető szervezet saját elköteleződését demonstrálja a hátrányosabb helyzetű társadalmi csoportok irányában. Pl. televíziós sorozatokban szereplő kisebbségi színész. Ez a gyakorlat ugyanakkor általában nem takar valós elköteleződést, inkább csak a társadalmi közakaratot elégíti ki.

ugyanakkor látják az ellenállást, az elzárkózást, a befogadás-integráció nehézkességét: „Vannak, akik nem szívesen dolgoznak fogyatékkal élőkkel. Nem tudom az okát, de hajlamosak egy kicsit hidegnek, merevnek lenni és néha még félnek is, ami nevetséges, de megtörténhet.” (F1) „Igen, az ismeretlentől való félelem.” (F1)

A szervezeti HR politikában elsősorban a belső képzések és a csapatépítők szerepét gondolják fontosnak a változás eléréséhez. „Messze nem csak a megváltozott munkaképességű szorul képzésre, hanem minden »egészséges« munkatárs, mert mindenképp kell kapjanak egy alapvető képzést, tájékoztatást, illetve hát, nem is tolerancia, ilyen... vagy elfogadás, nem tudom mi a jó megfogalmazás erre.” (F2)

A HR-es munkakört a hallgatók alapvetően komplexnek látják, szerintük a téma iránti elköteleződés HR szakemberként sok munkával jár. „Nagyon sok utána olvasást igényel, egyéni szorgalomon múlik. És akit nem érdekel, az otthon nem fog vele foglalkozni.” (F3) A hallgatók többször is hangsúlyozták az egyén szerepét: „Szerintem ez rajtunk is múlik.” (F2) Sok esetben túlterheltnek látják a HR-est, különösen COVID időkben. „A HR-esnek van egyéb más baja egy koronavírusos időkben.” (F2)

Nagy cégek és kevés HR alkalmazott esetén bizonyos logisztikai és lokális nehézségek miatt eleve kizárt szerintük, hogy érdemben tudjanak a fogyatékkal élő munkavállalóval kommunikálni, ügyeiket intézni, vagy sok minden már ki van szervezve a cégen kívülre, „outsourcingban van” (F3). „Hát az a baj, hogy nekünk egy darab HR-esünk van az egész áruházra, a több száz emberre. Ő nem tud még ezzel is foglalkozni. Ő tudja papíron nyilván, amit mi is most megtanultunk, de neki nincs erre kapacitása, hogy velük kiemelten foglalkozzon. És az ő ügyüket így elősegítse. Szóval szerintem a nagyvállalatnál ez a buktatója.” (F3) Ezzel szemben egy emberléptékű munkahelyen jobban oda lehet figyelni az emberekre. „Középvállalatnál sokkal családiasabb az egész, és ott szerintem több figyelmet fordítanak erre. Ott inkább a költség az, ami gátolja őket. Nagyvállalatnál pedig ez, hogy olyan sokan vannak, hogy nem jut erre idő.” (F3)

A HR-es felelőssége tekintetében a kategorikus válasz az alábbi: „[HR-esként] mindig a céget képviselem, és mindig a cég érdekében kell minden döntést meghoznom. És ez, lehet, hogy másként vetül ki egy fizikálisan 100%-ban egészséges munkatársra, vagy pedig egy bármilyen szempontból megváltozott munkaképességű munkatársra.” (F2) Ezen túlmenően a HR-es felelőssége lehet a teljes rendszer áttekintése is. „Ezt így felülről, rendszerszinten kell látni, minden egyes szegmensét, ... és a megváltozott

munkaképességüket is, ugyanúgy kell menedzselni, vagy átlátni az ő helyzetüket, esélyeiket, lehetőségeiket a munkaerőpiacon.” (F2) Mások nemcsak a rendszer szintjén, hanem az egyén karrierjében és munkahelyi előrehaladásában is gondolkodnak.

Meddig terjed a felelősség? Szerintem végig. Onnantól kezdve, hogy egy megváltozott munkaképességű embert a cég alkalmaz, onnantól kezdve neki [HR-esnek] végig kell kísérnie, menedzselnie az ő létét a szervezetben. A legnagyobb felelősséget akkor kell mutatnia, amikor beilleszti az embert a szervezetbe. Oké, hogy felvételt nyert, de nem mindegy, hogy milyen pozícióban és milyen környezetben. Hogy felelősségteljesen tudjam azt eldönteni, hogy egy, két év múlva, vagy öt év múlva az az ember még mindig ugyanott lesz, vagy én tudom őt terelgetni az ő saját útján. (F2)

További fontos készségek a HR-es oldaláról, hogy „Ismernie kell a jogszabályokat, a céget, ahol dolgozol, hogy mit tudsz neki [érintett munkavállaló] adni. Tudnod kell, hogy hogy néz ki ez az egész, hogy hogy működjön.” (F3) „Szerintem az egyenlő munkakörülmények megteremtése az a HR-es feladata, egyenlő, vagy annyival pozitív irányban megkülönböztetett, hogy az egyenlőnek hasson.” (F2) Mivel a HR-es bent van a menedzsmentben, a vezetésben „felelőssége, hogy kialakítsa azokat a tréningeket, megszervezze, kialakítsa azt a környezetet, ahol jól tudnak dolgozni és amiben érvényesülni is tudnak [az érintett munkavállalók]. Ez a HR szervezés része. És hogy bevonzza a személyt, recruiting, kapcsolatot tartson azokkal a szervezetekkel, ahol munkaerő kölcsönzés van.” (F3)

Egy további fontos HR feladat a munkavállalók képességeinek reális felmérése. „Nekünk kötelességünk azt átlátni, hogy egy megváltozott munkaképességű ember milyen kompetenciákkal rendelkezik, hogyan tudjuk ezt hasznosítani a cég szempontjából is, viszont megtartani az emberi, és a reális oldalát. Hogy ne – most ez hülyén fog hangzani – de ne várjunk el olyat, amit egy egészséges ember sem képes megcsinálni, viszont várjuk el azt, amire ő képes, és nekünk ezt kell majd szakmailag látnunk.” (F2)

Ehhez kapcsolható a HR-es fejlesztő szerepe is, mint aki segít az érintett munkavállalónak kilépnie a komfortzónájából, és olyan munkákat is elvégezni, amire saját magát sem tartotta volna képesnek. „Igen, a saját tudásuk alapján, nyitottnak kell lenniük [az érintett munkavállalóknak] a tanulásra. Az is jó, ha van kihívás, [HR-esként] ne adj mindig

könnyű munkákat vagy könnyű feladatokat. Néha jó, ha van egy kihívás. A kihívás ... egy lehetőség” (F1)

A fókuszcsoporthoz résztvevőinek többsége a számos felelősség és elvárás miatt inkább tehermentesítené a HR-est és nem „magára húzná”, hanem szétosztaná a feladatokat. „Mert mennyire várható el a közvetlen munkatársaktól, hogy most jelnyelven megtanuljanak.” (F2) „Igen, segítségre van szükségünk, Támogatással sokkal könnyebb.” (F1) A munkamegosztás részesei lehetnek belső tanácsadók, képzésszervezők, felnőttoktatási szervezetek, akiknek „egy külön profiljának kéne, hogy legyen a megváltozott munkaképességű emberekkel való foglalkozás.” (F2) A fogyatékossgal élő ember speciális szükségleteinek megértésére és kezelésére szakosodott szakmák, mint például a gyógypedagógia, is megjelentek a beszélgetésekben, melyek szintén segíthetnének a HR-esnek eligazodni. Az alábbi idézetben ismételten megjelenik az egészségi állapot, mint veszélyforrás, melyért a HR-es nem kíván felelősséget vállalni.

Szerintem nagyon fontos az, hogy ha nekem, mint HR szakember van is egy-kettő, vagy akár négy félén keresztül ezzel foglalkozó tárgyam, és tanulok és hallok erről, én akkor sem vagyok gyógypedagógus, vagy akkor sem vagyok egy olyan szakember, aki ezekkel az emberekkel úgy tud foglalkozni, hogy nekik az egészségükért teljes mértékben felelősséget vállaljak. Mert ... bizonyos szempontból igenis extra figyelmet igényel szerintem egy ilyen munkaerő. Ez lehet akár fizikai segítség, lehet mentális, vagy mentorálás, szellemi segítség, vagy egy másfajta feladatelosztás is. Fontos az, hogy ezeknek a munkahelyeknek legyen egy olyan szakképesített segítő mentora, aki kifejezetten ezzel a munkatárssal, vagy ezekkel a munkatársakkal foglalkozik. Nem HR szempontból, hanem az ő fizikai és mentális egészségünk megőrzése szempontjából. (F2)

Értelmi sérült emberek foglalkoztatásában külön felmerült egy olyan rehabilitációs mentor szervezet bevonása és folyamatos jelenléte a munkahelyen, akik „erre szakosodtak”, „előre tudnak mindenre gondolni”, hiszen a „HR-esnek meg van a szaktudása, papíron, meg olvasott, de aki a tapasztalati háttérrel hozza, az a mentor. Ő ért a nyelvükön, neki van gyakorlati tapasztalata.” (F3) „Van olyan, amit mi ugye, ... nem tudjuk lefordítani arra a konyhanyelvre, úgyhogy ő [értelmi sérült munkatárs] megértse. És ezért van szükségünk a mentorra. És ő elmagyarázza neki úgy, hogy ő is megértse, hogy itt most mi lenne a feladat.” (F3)

Végső soron a résztvevők megállapodtak abban, hogy a HR-es felelősségi köre és a lehetséges munkamegosztás egyéb személyekkel vagy szervezetekkel leginkább a szervezet nagyságától függ.

Ha itt egy külön ember felelt a toborzásért, és a felvételért, és akkor van másik két ember, aki a betanulásért és a beilleszkedési folyamatokért felelős, van, aki a csapatépítést szervezi, és van, aki mindig csak kirúgja az embereket az irodájában, attól is függ. Mert ha mindezt egy ember végzi, egy hetven fős családi vállalkozás vagy harminc fős, az is lehet, hogy egy vezető végzi a HR feladatokat is, szerintem az nagyon eltér, hogy akkor itt most ki miért felel, és meddig van felelőssége akár. (F2)

A realitásérzék ugyanakkor azt mondatja a leendő HR-esekkel, hogy „Persze, ha nincs egy ilyen ember [akivel megosztaná a feladatokat], akkor azért is [mindenért] ő [HR-es] lesz a felelős.”

A munkamegosztásban felmerült a szervezeten belüli kollégák szerepe is.

Kell olyasvalaki, aki nem munkaerő szempontjából tekint ezekre az emberekre, hanem mint ember. És ő próbálja a többi munkatársat úgymond érzékenyíteni ezekre a helyzetekre, hogy hogyan kezeljék ezt. Nem kell minden egyes munkatársnak megtanulni jelnyelvelni (sic!), azért, mert van egy ilyen ember mondjuk egy team-ben, hanem mondjuk a közvetlen környezetének, vagy esetleg ott van mondjuk ez a közvetítő ember, aki segíti a munkát. (F2)

Az egyik tapasztaltabb és idősebb fókuszcsoport résztvevő javaslata maguk az érintettek bevonása az ügyek intézésébe: „Próbáld kideríteni, mit gondolnak, ne feltételezd, kérdezd meg őket, tudják, mit tehetnek és mit nem. Néha azt gondolnánk, hogy ó, nem, ez a személy nem tudja ezt megtenni, és korlátoznád őket, de ha megkérdezed őket, jobban meg tudják mondani. ... Hogy a megszokott kereteken kívül gondolkodjunk.” (F1)

Egy további felelősként felmerült egy alkalommal az állam is. „Szerintem pont, hogy ez lenne a kulcs, hogy edukatív tanácsadást is nyújtson akár az állam, mert szerintem sok vállalat nem is tudja beilleszteni ezeket a munkavállalókat a munkaköreikbe. És nem mindenkinek motiváló, hogyha mentesül a rehabilitációs hozzájárulás alól, és ezért jó lenne szerintem, hogyha erre több hangsúlyt fektetnének oktatási szinten is.” (F3)

4.4.6. Ellenállás, rezisztens diskurzusok

Összességében a fókuszcsoportok résztvevői bizakodóak, a jövőre nézve optimisták voltak: „Biztos, hogy minden munkahelyen meg lehet ezt találni, ha van egy elszánt vezető, van egy elszánt HR-es, van egy elszánt mentor. Nem tudok elképzelni egy olyan munkahelyet, vagy munkáltatót, vagy szervezetet, ahol ne lehetne bevonni megváltozott munkaképességű embereket valamelyik területre.” (F2)

A hallgatók szemléletükben és hozzáállásukban számtalan formában képesek kiállni a fogyatékossgal élő emberekért. Látják foglalkoztatásuk számtalan előnyét, a lehetőségeket, amiket kaphatnak a munkahelyeken, továbbá azokat az eszközöket is, amivel a munkáltatók és a HR-esek mindezt megtámogathatják és elősegíthetik. Kiindulópontjuk az ontológiai másság tagadása és a közös humánus. Ez a felnőtté válás egyik ismérve is, melyet képesek akár szenvedélyesen is képviselni: „Csak azért, mert fogyatékos, ez nem jelenti azt, hogy így [rosszul] bánhat vele. Végül is még mindig ember, érzésekkel és érzelmekkel. Gyerünk, nőj fel! Sajnálom, kicsit elérékenyülök, ha erre gondolok.” (F1)

Tapasztalataik alapján már most küzdenek a sztereotípiák ellen, hogy sablonos és sematikus elképzelések mentén kategorizálják a fogyatékossgal élő munkavállaló munkavégzési képességeit.

Én tudok autistákat, akik például füvet nyírnak, vagy mezőgazdaságban dolgoznak, és amit ők megdolgoznak, azt eladják a piacon. Nem biztos, hogy ő fog beszélni, de ott áll kint mellette, ezt ő csinálta, ő szedte fel azt a retket, és ez nagyon jó. Van, aki varr, ilyen egyszerűbb munkákat, (...) egy csomó mindenben tudnak érvényesülni. Csak megszoktuk, hogy ja van 3 típus, és őket aztán dögtel, de elfeledkeztünk arról, hogy ennél sokkal szélesebb dologról van szó. (F3)

Az épségista munkaerőpiaci beállítódás és az üzleti logika elleni példának az egyik hallgató az alábbi történetet mesélte el, ami egy céges szakmai gyakorlatán történt. A történet pozitív, érzelmekkel teli keretezése és az érintett munkavállalóval, akár a saját munkáltatójával szembeni azonosulás különösen aláhúzza az eset jelentőségét.

Ez a toborzó lány [akinek az egyik keze nem volt ép] egy próbanapot töltött velünk. Amikor másnap visszahívták, azt mondta, beszéljek a bérekről, mert kapott egy másik állásajánlatot. Végül a másik lehetőséget választotta, mert magasabb bért kínáltak. És nagyon örültem, mert oké, ez most hülyén hangzik, mert nem kezdett

el nálunk dolgozni, hanem azért, mert a fogyatékosága ellenére lehetősége volt arra, hogy ugyanúgy válasszon, mint más nem fogyatékos ember. (F2)

4.5. Összegzés

A kutatás eredményeinek összegzése az egyes szövegek mentén való elemzés után a kódfák kategóriái mentén foglalja össze a kutatás legfőbb megállapításait. Célja a szövegek közti kapcsolat megteremtése, annak megállapítása, hogy mennyiben esnek egybe és mennyiben különböznek az egyes szövegekben talált eredmények, milyen kapcsolatban állnak a szövegek egymással, mennyiben hivatkoznak egymásra, erősítik vagy gyengítik egymást a bennük foglaltak, vagy akár mondanak egymásnak ellent. A disszertáció elméleti háttérének, a kutatási adatoknak és az ebből fakadó megállapításoknak összefoglaló táblázatát a 9. melléklet tartalmazza.

Akadémiai diskurzus

Műfajok tekintetében az EET MA képzési program fogyatékosággal élő munkavállalókról szóló akadémiai diskurzusa számos tudományterület bevonásával alakult ki, és alakul folyamatosan, melyek diszciplináris sajátosságai jelentősen eltérnek. A KKK egymásnak némileg ellentmondón egyrészt bölcsészettudományi besorolást ad a képzésnek, másrészt interdiszciplinárisnak állítja be a képzési programot. Utóbbi visszaköszön a szakirodalomban, hiszen ezek a kultúrtörténeten, pedagógián és etikán túl jelentős arányban tartalmaznak társadalomtudományi, jogi, menedzsment és rehabilitációs témájú irodalmakat. Köztük az integrálódott tudástartalmakat képviselő könyvek, szakkönyvek és tankönyvek vannak túlsúlyban, ami erős legitimációt jelent.

Az interdiszciplináris tudományos háttér – bár változatos olvasmányélményt jelent a hallgatóknak és az oktatók számára is bevallottan izgalmas és változatos témafelvetéseket és tudományos muníciót jelent – jelentős feladatot ró a diskurzus résztvevőire. Az eltérő adattípusok és bizonyítási formulák, retorikai preferenciák a *meggyőzés* lehetséges diszkurzív stratégiáinak széles skáláját nyújtja. Erre több oktató is reflexív, hiszen az éppen aktuális képzési program és hallgatói csoport által preferált, vagy általuk leginkább befogadható diszkurzív eszköztárat alkalmazzák a téma legitimációjának biztosítására. Ellenkező esetben – a szakirodalom külső segítség nélküli olvasása, vagy kevésbé tudatos oktatók esetében – a hallgatókra hárul annak a feladata, hogy a maguk számára

megteremtsék a szintézist az eltérő tudományterületi szövegek tartalma, logikája és nyelvezete közt.

Az EET MA képzési program fogyatékossgal élő munkavállalókról szóló akadémiai diskurzusában használt *fogalmak és kifejezések kulturálisan kódoltak*, melyek konnotációinak feltárása, megértése és alkalmazása jelentős feladatot jelent mind az oktatók, mind a hallgatók számára. Szükség van az egyes fogalmak jelentéstartalmainak tisztázására, a kapcsolódó fogalmak elkülönítésére, a mögöttes tartalmak felfedezésére és az esetleges mítoszok, hiedelmek eloszlatására vagy megcáfolására. Nem véletlen, hogy e kategóriában mind a négy vizsgált szövegtípus felbukkan. Az oktatók előszeretettel haladnak az órákon az egyes fogalmak és definíciók mentén, és a hallgatókban is meg van az igény a témával kapcsolatos kifejezésmód biztonságos és gyakorlati szintű használatára. A szakirodalmak a főszövegekben, a lábjegyzetekben, vagy akár külön szövszedetekben is biztosítják az egyes fogalmak magyarázatát és a KKK is kitér a HR szakember azon elvárt képességére, hogy hatékonyan kommunikál mind szóban, mind írásban, prezentál, valamint „törekszik szakmai nyelvtudásának elmélyítésére”.

Az akadémiai diskurzus minden esetben *személyközi egyeztetést* igényel, egyfajta közösségi produktum, mely a számos szereplő együttműködése, cselekvése és kommunikációja során jön létre. Ennek a közösségi tevékenységnek része a KKK révén a HR szakma, az oktatáspolitikai és az egyetemi döntéshozók, továbbá egy széles interdiszciplináris tudományos közösség, melybe beletartoznak a szakirodalmak szerzői és kutatói, valamint a számos tudományterületről érkező szakfelelősök és oktatók. További résztvevők a szaktudásuk, tevékenységük és/vagy élettapasztalatuk révén az ún. laikus tudást képviselő civil és szakmai szervezetek, valamint maguk az érintettek. A gyakorlati képzés során utóbbiak különösen fontos résztvevői ennek a párbeszédnek, hiszen maguk a fogyatékossgal élő emberek tudása az, ami a jövő HR-esei számára a téma kereteit jelenti: miben nyilvánul meg a másságuk, milyen segítségre van szükségük a munkában, milyen tanácsadói attitűddel érdemes viszonyulni feléjük, mik fontosak és mik nem fontosak számukra stb. Végül, de nem utolsó sorban az interperszonális kapcsolatrendszer középpontjában a HR-hallgató áll, akire a teljes párbeszéd irányul, és aki minden esetben aktív részese kell, hogy legyen a folyamatnak. A téma akadémiai diskurzusában való jártassága révén lesz képes tudását bizonyítani, bennfentesként eljárni és egy erős és kompetens HR-identitást kiépíteni.

A disszertációban vizsgált nemzetközi szakirodalom szerint a *fogyatékossgal élő munkavállaló* alultematizált a HR képzésekben. Ennek megfelel, hogy az EET MA képzés akadémiai diskurzusában a KKK alapján, mint „speciális foglalkozási csoportok tagja” jelenik meg, nem nevesítődik külön. A szakfelelősök és oktatók háttéréből és döntéseiből következik az, hogy a vonatkozó *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus mégis hangsúlyosan foglalkozik a fogyatékossgal élő munkavállalók és a HR kapcsolódásaival. Az oktatók döntése alapján a kötelező szakirodalmak hozzávetőlegesen 40%-a róluk szól és van olyan képzési program, mely kizárólagosan őket helyezi a középpontba. A speciális vagy hátrányos munkaerőpiaci helyzet tágabb, vagy szűkebb értelmezésére indoklásként az interjúk számos okot sorolnak fel. Pro indok, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók speciális HR sajátosságokkal bírnak, illetve, hogy külön hazai kutatás és tankönyv is készült a témáról. Kontra indok, hogy a HR-es minden munkavállalói nehézséggel kell, hogy foglalkozzon, és ez hallgatói igény is, illetve, hogy a hátrányos helyzetek valójában hasonló HR megoldásokat igényelnek.

Diszkurzív fogalmi konstrukciók

Az elnyomás és marginalizáció elleni fellépés fontos területe a korábban a többségi gondolkodás révén létrejött fogalmak és kifejezések dekonstrukciója és újragondolása. A fogyatékossgal élő emberek munkavégzése kapcsán számos ilyen adódik, melyek közelebbi vizsgálata a korábbi értelmezések explicit vagy implicit jelentés-rétegeinek „lehántása” révén megnyitható új elképzelések és gondolatok számára. A vizsgált szövegek eltérő mértékben tematizálják a téma kulcsfogalmait, összegző megállapításként a kritikai olvasat minden esetben segítené a fogyatékossgal értelmezési lehetőségeit az egyes munkaerőpiaci paraméterek mentén.

A *fogyatékossgal*, mint másság és/vagy hasonlóság reprezentációja folyamatos kihívást jelent a tudomány számára, hiszen a közös humánumon belül kell megfogalmazni azt a jelleget, ami végső soron különleges bánásmódot, odafigyelést és támogatást igényel a HR részéről is. A KKK az ún. speciális foglalkozási csoportok tagjainak „problémákat” tulajdonít, melyek kezelésében és megoldásában a HR-es fontos szerepet játszik. A fogyatékossgal negatív (károsodás, sérülés, betegség, nyomorultság, teher, veszélyes és veszélyeztetett stb.) és pozitív (megállja a helyét, rengeteg potenciál van benne stb.) konstrukcióként az interjú és fókuszcsoport szövegeiben számos ponton megjelenik, ezek esetlegességére ugyanakkor az akadémiai diskurzus nem reflektál. Megjelenik azonban

az oktatói és hallgatói diskurzusban a fogyatékoság differenciált megközelítése, mely figyelembe veszi a fogyatékoság típusát és súlyosságát és ezek figyelembe vételével von le következtetéseket. Az épségista (pl. „a fogyatékosok”, „nekünk voltak vakjaink”) és elavult (pl. tolókcosi) szóhasználat mellett a politikailag korrekt és szakmailag megalapozott szóhasználat igénye is kimutatható mind az oktatók, mind a hallgatók közt, melyre azonban a diskurzus csak kis mértékben, vagy egyáltalán nem reflektál.

A *munka* normatív kategóriaként való definiálása bár megjelenik a KKK-ban, ez a sajátossága úgy tűnik nem kap kellő hangsúlyt az akadémiai diskurzusban. A „jó” és „rossz” munkavállaló képe a hallgatói fókuszcsoporthoz merült fel, ami a fogyatékosággal kapcsolatos binaritások oldaláról elvezethet akár a munka fogalmának dekonstrukciójához is. Bár a munka alternatív megközelítései, mint az atipikus munkaformák, vagy az, hogy egyes gazdasági szektorok alkalmasabbnak tűnnek a fogyatékosággal élő munkavállalók részvételére felmerült az oktatói interjúkban, a kritikai menedzsment és HR akadémiai diskurzusai (pl. gazdasági ideológiák, kapitalizmus-kritika, teljesítményorientáltság, aszimmetrikus hatalmi struktúrák) nem jelennek meg a kurzus szakirodalmi közt.

Az *integráció* témája szintén nem kap hangsúlyt az akadémiai diskurzusban, annak ellenére, hogy kulcsfogalomnak minősül többek közt a munkanélküliség felszámolása terén és az Európai Unió egyik központi koncepciójaként is használják. Kritikai értelmezése fontos lenne, hiszen kapcsolódhatna a többségi társadalmi normáknak megfelelő munkaerőpiac tematizálásához is. Ugyanakkor az érintett munkavállalók foglalkoztatási szempontjainak figyelembevétele, mely fontos tartalmi szempont az integráció-inklúzió fogyatékoság-barát definícióiban megjelent egy oktatói interjúban. A tudatosság növelése és a kritikai gondolkodás erősítése érdekében indokolt lenne az integráció-fogalom tematizálása és összekötése az épségizmus fogalmával is.

A *HR* és a *HR szakember* kiemelt figyelmet kap és jelentős mértékben szerepel a vizsgált szövegekben, bár a definíciók sok esetben mutattak eltéréseket. Míg a HR szakember feladata a KKK szerint az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetése, addig az oktatók alapvetően kétféle értelmezést adtak a szerepkörre: a „tanácsadói felfogás” a HR-est segítő szakmaként definiálja, aki a munkavállaló szempontjai mentén dolgozik, ezeket érvényesíti, ezzel ellentétben a „szervezeti HR-es” a munkáltatói érdekek mentén dolgozik és a cég nevében lép fel. További értelmezés, hogy a HR-es a

cég és a munkavállaló igényeit képes kibékíteni és „híd”-ként működni, illetve, hogy a nyertes-nyertes pozíció a cél mindkét fél számára, vagyis hogy a megfelelő ember kerüljön a megfelelő munkakörbe. A hallgatók szemszögéből a HR-es nyitott és elfogadja a sokszínűséget, komplex feladatai vannak, ezért sokszor túlterhelt, ezért is fontos, hogy munkamegosztásban dolgozzon olyan szakemberekkel, mint például egy mentor. Több hallgató a HR-esre háruló felelősséget túlságosan nagyra érzi, ezt szívesen hárítaná más szakemberre, aki az „egészségügyi veszélyforrás”-ként értelmezett fogyatékossgal élő munkavállalóhoz „ért”. Összességében a HR és a HR-es szerepe meglehetősen komplex képet mutat, amire kívánatos lenne a képzési programnak valamilyen módon reflektálnia.

Diszkurzív stratégiák

A tekintetben, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók megjelenése miért jogos és elengedhetetlen a HR szakma és az EET MA akadémiai diskurzusában és miért fontos, hogy ez a tudás benne legyen a jövő HR-eseinek eszköztárában, a szakfelelősök és oktatók számos diszkurzív érvet hoznak. Ezen retorikai stratégiák révén kívánják a téma legitimálását megalapozni, illetve a hallgatókat a téma fontosságáról meggyőzni.

A *menedzsment és HR vonatkozásában* a diszkurzív érvek közt a hivatkozások számát tekintve az első helyen az *üzleti* logika áll. A szakfelelősök/oktatók annak ellenére tartják a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatását fontosnak, hogy a többség szerint a munkáltatók csak anyagi érdekeltségből hajlandóak ezzel foglalkozni, és az állami támogatás előfeltétele a helyzet bárminemű fejlődésének. Ezzel a hallgatók többsége is egyetért. A rehabilitációs hozzájárulás megítélése vegyes: van, aki szerint elrettentő lehet a kifizetése, mások kis pénznek ítélik az akadálymentesítési, munkaszervezési feladatok bonyolultságához képest. Ebben a logikában a fogyatékossgal élő ember, mint felfedezésre váró munkaerő értelmeződik, aki a HR számára is mint lehetőség jelenik meg a munkaerőpiacon. A hagyományos értelemben vett ún. *business case* szinte teljes mértékben hiányzik mind a szakirodalomból, mind az oktatói interjúkból, a fogyatékossgal élő munkavállaló alkalmazásának megtérülése egy esetben, egy szociális foglalkoztató kft.-vé való alakítása révén jelent meg az interjúkban.

Az *erkölcsi-etikai* logika, mint a piacorientáltsághoz képest másodrangú szempont, szintén meglehetősen markánsan jelenik meg az interjúkban. Hivatkozási pontként az oktatók a demokráciát, az emberi létből fakadó erkölcsöt és kötelességérzetet, a filozófiát és az integrációt sorolták fel. Feltehetően a HR, mint tanácsadó és segítő szakma

értelmezésével is összefügg ezen markáns etikai megközelítés. A KKK szintén megerősíti az etikai érvelést, mivel e szerint a HR szakma és a foglalkoztatás etikai normákkal bír, melyeket a HR szakember betart és másokkal is betartat (ld. még Humán Szakemberek Országos Szövetségének Etikai Kódexe).

A téma *jogi* háttere is részletesen kifejtett az EET MA akadémiai diskurzusában. Egyrészt a KKK-ban, ahol a jogi ismeretek kiterjednek a képzés és a munkavállalás jogi szabályrendszerére; másrészt a szakirodalmak révén, melyek közt szerepel az összes releváns jogszabály; harmadrészt az oktatói interjúk is érintik a jogrendszer számos aspektusát. Az oktatói vélemények ugyanakkor megoszlanak az állam, mint jogalkotó tevékenységét illetően: van, aki szerint a jogszabályokkal kikényszerítheti az állam a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatásának bővülését (ld. rehabilitációs hozzájárulás), míg mások szkeptikusak a tekintetben, hogy az állam és a politikusok szembe mennének-e a gazdaság elsődleges érdekeivel. Egyes oktatók a jogszabályokat eszközként használják: a 2003. évi CXXV., ún. Esélyegyenlőségi törvény egyrészt segíthet a főbb esélyegyenlőségi fogalmak és diszkriminációs jelenségek átbeszélésében, másrészt ennek révén a hallgatók azt is elsajátíthatják, hogyan ne írjanak például diszkriminatív álláshirdetést, vagy tegyenek fel jogilag támadható kérdéseket egy állásinterjún. Utóbbi készségek valójában inkább az üzleti logika alá tartoznak, de mint versenyképes tudás, akár a hallgatói motivációt is elősegíthetik az oktatók szemszögéből.

A *diverzitás-sokszínűség* diszkurzív megközelítése a nemzetközi szakirodalomhoz képest meglehetősen vegyes képet mutat. Bár nemzetközileg a sokszínűség pozitívnak értékelt és a KKK is pozitív jelenséggként utal a multikulturalizmusra, továbbá a fókuszcsoportokban részt vett hallgatók számára is fontos a nyitottság és a társadalmi sokszínűség, az olyan hazai kisebbségi csoportok, mint a romák, a melegek vagy a szélsőjobb az oktatók szerint meglehetősen erős politikai felhangokkal teli, így inkább elkerülik. A megítélés ugyanakkor egyetemtől, helyszíntől, hallgatói csoporttól és magától az oktatótól is függ: egyes egyetemek nyitottabbak, mások konzervatívabbak; a hallgatói attitűdök főváros-vidék megoszlást mutatnak; továbbá vannak oktatók, akik mindentől függetlenül, aktívan támogatják a hallgatói vélemények ütköztetését és az alternatív vagy rezisztens hallgatói diskurzusok beemelését az akadémiai diskurzus alakulásába.

Az újnak mondható *statisztikai-szociológiai* meggyőzés és legitimációs logika feltehetően a fogyatékoság társadalmi modelljéhez köthető, mely meg kívánja haladni a fogyatékoság kizárólagosan medikális-rehabilitációs felfogását. A számok, trendek és mintázatok (pl. korfa változásai, sajátos nevelési igényű diákok számának növekedése) ráadásul az ún. kemény tudomány oldaláról erősíti meg a HR akadémiai diskurzusát. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság, a Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, a KSH vagy egyéni kutatók statisztikai és tudományos eredményei fontos támpontot adnak a munkaerőpiaci és HR folyamatok, valamint a fogyatékosággal élő emberekre vonatkozó hátrányok, elmaradások jellegének és mértékének megítéléséhez és megértéséhez. A hazai KSH statisztikák pontosságára vonatkozóan ugyanakkor az oktatói interjúk tartalmazznak fenntartásokat, nem véletlen, hogy egyes oktatók a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, a WHO, vagy az Európai Bizottság statisztikáit és szakmapolitikai dokumentumait adják meg a kötelező szakirodalmak közt.

A *fogyatékoság* vonatkozásában Kiss Viktor (2013) tipológiája mentén haladva megállapítható, hogy a *kompenzáló* kivételével a többi négy megközelítés még ha nem határozott formában is, de fellelhető volt a vizsgált szövegekben. Az eredmények szerint a HR szakma kis mértékben alkalmazza a fogyatékoság *orvosi-szakmai* diszkurzív megközelítését, a kötelező szakirodalmak elenyésző arányban tartalmaztak medikális-rehabilitációs jellegű szövegeket, ezek is leginkább a foglalkozási rehabilitáció szakmai dokumentumai voltak. Az integráció fogalmi megjelenéséhez hasonlóan az *integrációs* megközelítés sem volt jellemző a szövegekre, az oktatók szerint nem létezik teljes munkaerőpiaci integráció, azonban az EET MA képzése mégis ezt szeretné megcélolni és ebben kíván rész-eredményeket elérni. A *szociális* megközelítés érintőlegesen merült fel az oktatói interjúkban: egyrészt a fogyatékoság nemzetgazdasági „teher”-ként való értelmezéseként, másrészt mint a segítő szakmákból érkező hallgatók könnyű meggyőzési lehetősége. A humán és szociális jellegű alapidplomával rendelkezők az oktatók szerint jellemzően empátikusak a hátrányos helyzetű emberek iránt. Nem merültek fel azonban a szociális témák közt nemzetgazdasági szempontok (pl. fogyatékosággal kapcsolatos szociális, egészségügyi stb. kiadások), amik akár a *business case* logikája mentén azt is bebizonyíthatta volna, hogy a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásra szánt állami kiadások miként térülhetnek meg adóként és ki nem fizetett szociális támogatásként. Az *átmenetiség* logikája elsősorban a gyógypedagógiai végzettségű oktatók oldaláról érkezett, ők látják szakmájuk fejlődésében a munkaerőpiaci

fókusz térnyerését és úgy látják, hogy ebben jó irányú változások figyelhetők meg (pl. diákok készségfejlesztése).

Összességében a vizsgált fogyatékoság-alapú diszkurzív stratégiákat a depolitizáltság jellemezte, mert bár az oktatói interjúkban felmerült a politika, mint a témát árnyaló szempont (pl. állami forrásokból való jogosulatlan előnyök, kisebbség-ellenes társadalmi beállítódás és kommunikáció), azonban a felmerült munkaerőpiaci témák és eszközök mindig az akadémiai diskurzus keretein belül maradtak. Az EET MA akadémiai diskurzusa úgy tűnik elfogadja a tudományos és felsőoktatási szféra meglévő korlátait és nem kíván átlépni rajta a helyzet strukturális és materiális változása érdekében. A témát jellemzően szakmai és oktatási kérdésként kezeli, mintha nem lenne a politikai vetülete (pl. döntéshozók, költségvetés, fogy. civil érdekvédők). Bár nemzetközi szakmapolitikai dokumentumok (pl. Európai Bizottság, WHO) szerepelnek a szakirodalmak közt, azonban a meglévő hazai szakmapolitikai dokumentumok bevonása, legfontosabbként az Országos Fogyatékoságügyi Program 2015-2025, mely a foglalkoztatási stratégiákat és aktualitásokat is tartalmazza, hiányzik.

Hatalom és ellenállás

Az akadémiai diskurzus a hatalom gyakorlásának, felismerésének és az annak való ellenállásnak számos formáját nyújthatja. Bár a kutatás elméleti részében feldolgozott nemzetközi szakirodalom leginkább az akadémiai diskurzus hegemon, elnyomó vagy domináns jellegéről ír, a vizsgált szövegek által kiadott EET MA akadémiai diskurzusára leginkább mégis a hatalmi pozíciók sokszínűsége, az akadémiai nyelvezet közös létrehozása, megteremtése volt a jellemző. A diskurzus résztvevői mind rendelkeznek hatalommal a közös jelentésadás folyamatában – ki többel, ki kevesebbel –, sőt, pozícióik akár változhatnak is. A szövegekben fellelhető hatalmi viszonyok és ellenállások összegzésére a kritikai pedagógia (2.2.2. fejezet) keretében azonosított hat szempont mentén került sor.

A *kritikai tudat fejlesztése* leginkább a „kritikus gondolkodás” kialakításában és fejlesztésében érhető tetten. Ez a KKK-ban is nevesítődik és az oktatók is említették, mint ami a kurzusok keretében tartott viták, tematikus ellenpontozások vagy érzékenyítés során fejlődött. A fókuszcsoportokban résztvevő hallgatók is számos esetben mutattak kritikus hozzáállást akár a többségi véleményekkel (pl. intolerancia, közömbösség), akár a munkáltatói gyakorlattal (pl. piacorientáltság) szemben. Emellett az oktatókra is

jellemző volt a kritikus hozzáállás többek közt a politikával, az állami statisztikákkal vagy az állami foglalkoztatási programokkal szemben. Mindazonáltal az EET MA akadémiai diskurzusa nem mutatott kifejezetten kritikai tudatot: nem voltak kritikai írások a szakirodalmak közt és a fogyatékossgal élő emberek hátrányos helyzetére vonatkozóan sem hivatkoztak az oktatók olyan elméleti keretekre, melyek rendszerszinten összegezték volna az elnyomásukat és társadalmi marginalizációjukat, akár a munkaerőpiacon, akár egyéb társadalmi szférában. Az elnyomó és épségista társadalmi mechanizmusok feltárása és működésük tudatosítása fontos feltétele a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben levő munkavállalók helyzetének megértésének és hosszabb távon akár ennek megváltoztatásának.

A *binaritás dekonstrukciója* – bár az alapvető fogalmak definiálása része a képzési programnak – szintén kevésbé volt jellemző. Bár az oktatók dolgoztak ellentétpárokkal (pl. integráció-szegregáció, diszkrimináció-antidiszkrimináció), ennek mélyebb rétegeire, mint például a „fogyatékos-nem fogyatékos”, vagy a „jó vagy rossz munkavállaló” kategóriái elmondásuk alapján nem tértek ki.

Az *elnyomottak hangjának* közvetítése vagy bevonása számos esetben megjelent az oktatói interjúkban. Ez lehetséges az órákon bemutatott videók vagy kisfilmek formájában, de személyes vendégek meghívásával, vagy szervezet-látogatások során is. A gyakorlati képzés (pl. terepgyakorlat, intézményen kívüli gyakorlat) különösen fontos lehetőséget teremt hosszabb idő terepen való eltöltésére, személyes tapasztalatok vagy élmények begyűjtésére az érintett személyekkel való beszédbe elegyedés és a természetes viselkedésmódok kialakítására. Ezen túlmenően építeni lehet a hallgatók egyéni élettapasztalatira is, például gyakornoki munkavégzésük révén. Az ellennarratívák használata is felmerült a kutatás során, ennek egy kevésbé szerencsés változata felhívta a figyelmet annak fontosságára, hogy csak a megfelelő oktatói keretezés és módszertan mentén lehetséges ezeket diszkurzív eszközként használni. Ellenkező esetben akár kontraproduktívvá is válhatnak. Hiány mutatkozott ugyanakkor a képzési programban az egyes szám első személyű akadémiai szintű fogyatékossgügyi szakirodalom, vagy olyan kutatások terén, melyek a fogyatékossgal élő munkavállalók nézőpontjából láttatják a munkavállalás témáját – ilyenek nem szerepeltek a szakirodalmi listán.

Bár a *hatalom feltárása* nem jellemző, és a kritikai szakirodalom szintén nem képezi a jelen akadémiai diskurzus részét, egyes esetek mégis megvilágították a képzési

programban résztvevők közt fennálló hatalmi viszonyokat. Az intézményi diskurzus elemzése feltárta az egyetemeken EET MA képzési programjai közti versenyt, egymáshoz való viszonyulásukat, a szakfelelősök hatalma akár az egyetlen vonatkozó kurzus megszűnéséhez is vezethet. A hallgatók számára is világos a piacgazdaság és a pénz mindenfelé felül való hatalma, még ha nem is értenek vele egyet és sajnálatosnak is tartják.

A koalíciók és szolidaritás, mint ellenállási lehetőség a hátrányos helyzetű munkaerőpiaci csoportok közt nem merült fel a képzési programban jelentős szempontként. Bár az oktatók sok esetben párhuzamba állítják a képzésben tematizált kisebbségi csoportokat, a köztük levő párhuzamok kimutatása, vagy bármilyen szolidaritási formák propagálása nem merült fel az interjúk során. Egy esetben volt megfigyelhető mindössze, hogy az oktató személye révén az egyetemi tehetséggondozásba és ifjúsági munkába is bekerültek a közösen kidolgozott fogyatékoság-alapú érzékenyítő játékok.

A szövetségek kötése úgy tűnik kiemelt területe a lehetséges ellenállásnak, mind a négy vizsgált szövegtípusban felmerült. A KKK visszatérően nevesíti azokat a kooperációs formákat, melyekben a HR-es dolgozik, legyen az az akadémia, a gyakorlat, vagy akár a nemzetközi érdekvédelem területén. Ezek pontos részletei ugyanakkor nem ismertek, kérdés elismeri-e társszakmának a HR példának okáért a foglalkozási rehabilitációt, vagy a fogyatékoságtudományt. A szakirodalmi választások szintén aláhúzzák a tudományos szövetségek fontosságát, hiszen a HR számára fontos tudástartalmak számos társdiszciplína területéről származnak. Mind az oktatók, mind a hallgatók válhatnak a fogyatékosággal élő emberek szövetségeseivé a személyes és családi érintettség vagy élettapasztalat révén. A hallgatók életkoruk révén ráadásul számos illúzióval, ideával is bírhatnak a társadalmi igazságosság terén, illetve, ha a segítő szakmákból jönnek a mesterképzésre, akkor erről szakmai ismeretekkel is rendelkezhetnek. Minderre a hallgatói háttérre építenek egyebek mellett azon a téma iránt már elkötelezett oktatók is, akik változatos diszkurzív eszközrendszerüket alkalmazzák a téma melletti érvelésükben, és akik akár a hátrányos helyzetben levők témájának marginalizációját is kénytelenek felvállalni akadémiai és személyes életútjuk során.

5. DISZKUSSZIÓ

A disszertáció háttérében az az alapvetés állt, hogy a HR szakma helyzetéből fakadóan fontos szerepet játszhat a fogyatékkal élő emberek munkavállalásában, mint a munkáltatói hatalom vállalati-intézményi képviselője: az itt megjelenő szaktudás, információ, valamint pozitív hozzáállás kulcsfontosságú jelentőséggel bírhat az érintettek munkaerőpiacra való belépésében és karrierfejlődésében. Mivel a HR szakember erre való felkészítése az egyetemi – elsősorban mester – képzése során történik, így a kérdés feltárása érdekében az EET MA akadémiai diskurzusait vizsgálva kerülhetett sor a *Bevezetésben* (1. fejezet) nevesített három kutatási kérdés megválaszolására. Az alábbiakban ezek mentén foglalom össze a fogyatékkal élő emberek munkaerőpiaci elnyomására irányuló, valamint az ennek ellenálló, rezisztens és alternatív akadémiai diskurzusokat. (Az 1. és 3. kutatási kérdés válaszait a 10. melléklet, a 2. kutatási kérdés válaszát a 11. melléklet táblázata foglalja össze.)

Kutatási kérdés

1 a) Hogyan hozzák létre és alakítják az EET MA képzési program diskurzusai a fogyatékkosságot?

b) Megjelennek-e és ha igen, milyen igazolási diskurzusok jelennek meg az érintettek munkaerőpiaci marginalizációja és társadalmi elnyomása kapcsán?

A fogyatékkal élő emberek az EET MA szak KKK-jában szereplő ún. speciális helyzetű csoportok egyikét alkotják, a vonatkozó kurzus jelentős arányban tematizálja helyzetüket. A képzési program alapidokumentuma, a KKK a fogyatékkosságot alapvetően „problémá”-nak tekinti: a fogyatékkal élő emberek, mint „speciális foglalkozási csoport” eleve gond és bonyodalom a HR-es számára, ennek „feltárása”, megoldások „megfogalmazása” a HR-es elsajátítandó képességei közé tartozik. A fogyatékkosság, mint nyűg, vagy kellemetlenség egy oktatói interjúban is megfogalmazódott: a fogyatékkal élő emberek mint „munkaerőpiaci problémacsoport” szerepelt. Ellentét az ép, vagy nemfogyatékos ember, mint „nem problémás ember” nevesítődött. Ezen bináris logikát (Wendell, 2010) ugyanakkor oldották azon oktatói és hallgatói megközelítések, melyek eltérő típusú fogyatékkosságról szóltak, és amelyeket egyénileg és differenciáltan kezeltek a beszámolók.

A fogyatékoság multidimenzionális jelenségének meghatározása nehézkes és kihívásokkal teli a diskurzus résztvevői számára. Nem véletlen, hiszen ez a munka a tudományok közti párbeszédben és a menedzsment kutatásokban is tekintélyes feladatot és kihívást jelent (Dwertmann, 2016). Ráadásul a szakirodalmak is eltérő akadémiai megközelítésből íródtak, eltérő diszkurzív műfaji jellegzetességeket mutatnak. A témáról való beszéd során mind az oktatók, mind a hallgatók is sok esetben voltak gondban a megfelelő kifejezések megtalálásánál. A 'fogyatékoságra' 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 fogyatékoságra. Ami közös ezen megközelítésekben az a hiányszemlélet (Kálmán & Könczei, 2002), hiszen mindegyik kifejezés egyfajta többségi vagy ideális állapothoz képest fogalmazza meg a másságot, mely az esetek többségében eleve negatív konnotációkkal párosul (Arciuli & Shakespeare, 2023).

Bár mind az oktatók, mind a hallgatók közt megjelenik az igény a fogalmak tisztázására és egy kellően differenciált fogyatékoság-fogalom használatára, ennek megkönnyítésére és az egyes fogalmak mögött rejlő háttér-tartalmak és ideológiák szétszálazására sem a szakirodalmak nem vállalkoznak, sem a rendelkezésre álló szűkös időkeret (26-30 kontaktóra nappali, 8-12 levelező képzésben) nem ad alkalmat. Pedig ezen értelmezések, binaritás-felbontások túlmutatnának a pusztán nyelvhasználat és a politikai korrektség kategóriáin, és segítenének felfedni és dekonstruálni a fogyatékoság sokszor rejtett dimenzióit, mely megjelenik mind a szakirodalmak sokszínűségében, mind az akadémiai diskurzusok eltérő érvrendszerében és okfejtésében (Varjú, 2010).

Egy további fontos kérdés lehet az ún. „probléma” háttérének feltárása, vagyis, hogy mitől is „problémás” a fogyatékoság a munkaerőpiacon. Az oktatói interjúk során felmerült az a szakirodalomból is ismert szempont, hogy eleve esztétikai és ízlésbeli elvárásokat kell, hogy valaki teljesítsen a munkahelyen (Csillag, 2018). Amíg az a probléma, hogy mások hogyan látják az illetőt (pl. „beteg”-nek, „nyomorult”-nak) és ez elegendő ok a távoltartására, addig a fogyatékoságból fakadó fizikai és mentális akadálymentesítés nem fog elkezdődni a munka világában és tovább folytatódhat a gazdasági életből való kirekesztés, mint elnyomás (Young, 2022).

Míg a kötelező szakirodalomban inkább a személy hiányosságából kiinduló szemlélet jelenik meg (ld. foglalkozási rehabilitáció), az oktatói interjúkban inkább a környezet az, ami megakadályozza, hogy a fogyatékossgal élő munkavállaló kellő autonómiával jelen legyen a munkahelyen és hatékony és értelmes munkát végezhesen. Megfigyelhető mindazonáltal, hogy a környezet alkalmatlansága valójában a személy alkalmatlannak minősítéséből fakad, hiszen ő az, aki nem tudja a teret „normálisan” használni: megközelíteni a munkahelyet, eljutni a mosdóba, vagy felérni a mikrohullámú sütőt. Amíg a nézőpont nem változik meg és nem az érintett személy szempontjából „normalizálják” a környezetet, addig nem lehet érdemi párbeszédet folytatni munkahelyi alkalmasságról, készségekről vagy képességfejlesztésről.

A „fogyatékossg, mint veszélyforrás”, a fogyatékossg negatív felfogásának metaforája – az elméleti szakirodalomban az „időzített bomba” (Légmán & Vályi, 2022) szerepelt – elsősorban a hallgatói fókuszcsoporthoz jelent meg. Azáltal, hogy mindhárom fókuszcsoporthoz szerepelt témaként azt mutatja, hogy a jövő HR-eseinek jelentős félelméről van szó. Foucault biohatalom elméletéből ismert jelenségként (Mitchell & Snyder, 2015) a fogyatékossgal élő ember fizikai és mentális állapotából fakadóan kockázattá válhat a fegyelmező apparátusok, és egyben a HR-es számára, a vele való munka bejósolhatatlan és bizonytalan, ezért inkább kerülendő (Johnson & Kennedy, 2020). Fogyatékossgal élő emberek személyes és közelebbi ismerete, a veszélyhelyzetekre való adaptív munkahelyi viselkedésmód kidolgozása (pl. tűzvédelmi mentési terv) és kellő kritikai reflexió révén elérhető ezen aggodalmak feloldása és egy pozitívabb fogyatékossg-kép kialakítása.

Bár az akadémiai diskurzusban résztvevő oktatók hivatalból és a téma okán is a tolerancia és előítéletmentesség jegyében dolgoznak, és nem céljuk és szándékuk a fogyatékossg meglévő negatív sztereotípiáinak erősítése – sőt, többek kifejezett szándéka a fogyatékossghoz pozitív konnotációk kapcsolása –, adandó alkalommal mégis ez történhet. A fogyatékossgal élő munkavállaló – még ha piacképes tudással rendelkezik is és dolgozni is akar – megfelelő diszkurzív keretezés hiányában végső soron saját „alkalmatlanságát” demonstrálhatja. A balesetben többszörösen megsérült kerekesszékes informatikus esete azt mutatja, hogy egy szigorú, kizárólagos piaci logikával szemben nem minden megváltozott munkaképességű személy tud érvényesülni (Fairclough, 1993). Fizikai állapota (pl. lassúság), készségei (pl. nehéz kommunikáció), különleges szükségletei (pl. speciális billentyűzet), életkörülményei (pl. vidéken élés,

tömegközlekedés) miatt úgy tűnhet, hogy nincsen esélye egy nem kifejezetten fogyatékoság-barát (ld. védett munkahely, szociális foglalkoztatás stb.), nyílt munkaerőpiacon levő munkahely találására. Az eset arra is rámutat, hogy a fogyatékoság, mint konstrukció esetén az értelmezés és jelentéstulajdonítás valójában hatalmi kérdés (Rogers, 2011).

Úgy tűnik nehéz meghaladni a társadalmi viszonyokat átható épségizmust, mely a környezet és a munkahelyi struktúrák nem-fogyatékos normáinak kialakításán túl szerepet játszik a fogyatékosághoz való általános érzelmi viszonyulásban is. Az olyan kifejezések, mint „sajnálat”, „szánalom”, „nyomorultságot nézni”, vagy „kínos helyzet” arra utalnak, hogy az illető bár pozitívan áll a fogyatékosághoz, nem képes egyenlőként és fesztelenül viszonyulni hozzá, ezért félelmében vagy zavarában elutasítja, eltávolítja. Az ebből a hozzáállásból fakadó negatív fogyatékoság-kép kevésbé szól magáról az érintett emberről, mint inkább a beszélő személy tudatában meglévő hiedelmekről és ideákról, még ha a külvilág felé sokszor ez tűnik „normálisnak”, reálisnak vagy megalapozottnak. Amennyiben a HR-es felé ilyen munkáltatói elvárások fogalmazódnak meg, kicsi a valószínűsége, hogy személyes és szakmai „felvérteződés nélkül” egy látható fogyatékosággal élő ember felvétele irányában pozitívan viszonyulna (Csillag, 2018).

Fontos kérdés a fogyatékoságból fakadó elnyomás természetének megállapításában, hogy a fogyatékoság valójában kinek a „probléma”-ja. Bár a korábbi fogyatékosági modellek, mint a morális, vagy medikális elsősorban az emberre helyezték a felelősséget, mint aki maga okozta és kell, hogy viselje a fogyatékoság következményeit, a társadalmi modell térnyerése óta a környezet felelősségének kérdése is felerősödött. Bár a HR szakma, mint lehetséges szövetséges vagy kapuőr felmerült a szakirodalomban (Duff és mtsai., 2007), a szövegek nem adnak egyértelmű választ erre a felvetésre. Míg van oktató, 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 a munkáltatói elvárás, hogy 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. Ezt az oktatók által említett, személyes sikereknek tekintett jó gyakorlatok is megerősítik.

Mindent egybevetve, bár egyáltalán nem egységes a EET MA fogyatékossgai akadémiai diskurzusa, mégis jelentős diszkurzív erők hatnak a fogyatékossgal élő ember és munkavállaló „fogyatékosítására”, járulnak hozzá munkaerőpiaci hátrányainak megerősítéséhez, képességeinek és potenciáljának megkérdőjelezéséhez. A fogyatékossgal élő munkavállalók elnyomására és marginalizációjára ráadásul a vizsgált akadémiai diskurzusból több olyan diszkurzív stratégia is irányul, melyek közvetve vagy közvetlenül ezen folyamatokat erősítik és szorgalmazzák. Az alábbi menedzsment-HR és fogyatékossgai 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 szakirodalmak közt 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 áthatóságát és a fizikai és emberi környezetre való káros hatásait jelképezi a „gazdasági kannibalizmus” metaforája, mely érzékletesen mutatja be a gazdaság saját társadalmi környezetét tönkre tevő lehetséges hatását, az „életvilág” eltüntetését (Habermas, 2011). A munkáltatók pozitív állami ösztönzése vagy motiválása (pl. bértámogatás, adókedvezmény) mellett szerepet kap a diskurzusból a negatív munkáltatói ösztönzés szerepének mérlegelése is: milyen negatív hatásai lehetnek a rehabilitációs hozzájárulás befizetésén túl a jogszabályi vagy adózási kötelezettségek be nem tartásának, mint amilyen a bírságok vagy a munkajogi perek (Bacsák, 2023). A gazdasági döntéshozók megnyerése e logika szerint azért elengedhetetlen, mert a fogyatékossgal élő munkavállaló gyenge munkaerőpiaci pozícióval bír: foglalkoztathatósága alacsony, ő maga nem produktív, nem kellően rugalmas, nem elég vonzó és ezáltal nem segíti elő a munkáltató profittermelését. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy olyan érvelések és evidenciák, melyek a fogyatékossgal élő munkavállalók alkalmazásának pozitív üzleti hozadékairól

szólnának (*business case*) (Hartnett és mtsai., 2011; Lindsay és mtsai., 2018), nem került be a szakirodalmak közé, és mindössze egy esetben hangzott el az oktatói interjúkban.

Az *orvosi-szakmai* megközelítés, mely néhány szakirodalomban (pl. foglalkozási rehabilitáció) és leginkább a hallgatói fókuszcsoporthoz jelent meg, elsősorban az egyén szintjén és egészségügyi problémaként kezeli a fogyatékossgot. Klasszikus szóhasználatában a „károsodás” szerepel, mely a számos szakma összefogására épülő ún. komplex rehabilitáció jegyében „orvosolható”. A rehabilitációs szakirodalmak és a speciális ellátórendszer (pl. speciális szakiskola) ún. insider szakértőiként fellépő gyógypedagógus vendégoktatók szerepe megerősítheti a hallgatókat abban, hogy az orvosokat (ld. egészségügyi szakvélemények) és gyógypedagógusokat (ld. érintettek „kezelése”) a témában kompetensnek tekintsék és egyfajta autoritást tulajdonítsanak nekik. Bár a KKK is nevesíti a társzakmák közti együttműködést, a fogyatékossgtól való esetleges félelmek a HR szakember részéről végső soron abba az irányba hathatnak, hogy eltávolítsák maguktól a feladatot és sokkal „illetékesebb” vagy „hivatott” szakemberekre bízzák azt.

A *szociológiai-statisztikai érvelés* jellemzően a fogyatékossg mindenre kiterjedő negatív hatását emeli ki és támasztja alá (Kurucz & Kemény, 2016). Amennyiben kritikai nézőpont hiányában kerül bele ez az érvelés az akadémiai diskurzusba, úgy az a meggyőződés erősödhet, hogy a fogyatékossggal élő emberek száma egyre nő és a nem-fogyatékos populáció lassan kisebbségi, „veszélyeztetett” helyzetbe kerülhet. A szociológiai-statisztikai mutatók meglehetősen negatív képet festenek az érintettekről: általában rosszabb fizikai és mentális egészségi állapottal bírnak, nem végeznek magasabb iskolákat, nem tudnak vagy akarnak dolgozni, és mindent összevetve rosszabb helyzetben vannak, mint az átlagnépesség. 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 féltő, hogy a nyílt vagy burkolt kollektív hibáztatás továbbra is a fogyatékossggal élő emberek irányába hat, őket teszi felelőssé hátrányos helyzetükért. Ebben az esetben az egyébként jószándékú és tiszteletreméltó etikai, jogi, szociális, kulturális stb. indítatású kezdeményezések sem fogják – vagy csak nagyon hosszú távon – elérni a céljukat és valódi változást generálni (Kwon & Archer, 2022), ami később aztán új és pozitívabb mutatókig és reprezentációkig vezethet.

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 abba az irányba hathat, hogy a fogyatékoságot elsősorban sérülékeny, kiszolgáltatott, gyermeki, ezért támogatandó állapotként értelmezik, mint aki sebezhető helyzetben van és nem képes önmagát ellátni, hatékonyan fellépni vagy kreatív munkát végezni. A hallgatói fókuszcsoportban megjelent a fogyatékoság „áldozatként” való értelmezése, e szerint az illető nemcsak hogy támogatásra, de felügyeletre és védelemre is szorul, valamint lelki támogatásra, hiszen „sebezhető” és „érzékeny”. További feltételezés, hogy nagy valószínűséggel voltak rossz tapasztalatai az életben, mert kihasználták és akár bántalmazták, zaklatták is (pl. bullying). 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 vállalni (ld. Kutatási kérdés 3.).

Kutatási kérdés 2

a) Milyen szereplők vesznek részt a fogyatékosággal élő munkavállalók foglalkoztatásáról szóló tudományos diskurzusban?

b) Milyenek a szereplők közti hatalmi viszonyok?

A fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásáról szóló akadémiai diskurzus alakításában elsősorban az intézmények, az egyetemek, illetve a szakfelelősök, mint „tudáselosztók”, és a normatív hatalom képviselői vesznek részt hatalmi pozícióból. A szakindító egyetemek által meghatározott KKK az EET MA akadémiai diskurzusának hivatalos alapdokumentuma, mely politikai és stratégiai dokumentumként jogszabályi és alkalmazási kötelezettséggel is bír és a végzett HR szakemberekkel szembeni társadalmi-gazdasági szerepelvárásokat nevesíti. A keretek rögzítettsége mellett a témáról ugyanakkor egy folyamatos informális és egyben szakmai diskurzus is zajlik az ún. Konzorcium keretében, melybe ráadásul nemcsak a kezdeti szakindító képzési programok, de az azóta bekapcsolódók is helyet kaptak. A Konzorcium lehetőséget biztosít egyfajta horizontális, interdiszciplináris párbeszédre, hiszen a képzés jelentős mértékben von be különböző tudományterületekről származó oktatókat, vendégoktatókat.

Bár a szakfelelősök tendenciózusán már a HR területéről jönnek, még esetükben is megmutatkoznak többes végzettségek és identitások.

Az egyetemi képzési programok közt, bár a Konzorciumi párbeszéd fóruma jól látszik működni és az egyéni mobilitások révén egyes szakfelelősök személyesen is jobban ismerik egymást, megfigyelhető néhány törésvonal is. Ilyen például, hogy a négy szakindító egyetem³⁹ „öregjei” néminemű felsőbbrendűséget éreznek a később jövőkkel szemben, mivel ők léptek először és ők alapozták meg a képzési program tudományos bázisát és dolgozták ki a KKK-t. A szak előzményének számító ún. Munkavállalási Tanácsadó képzés tradíciói és a tanácsadói képzés hagyományai, mely a rendszerváltás utáni munkanélküliségre kívántak anno választ adni, különösen fontos értékek több, a képzésben hosszabb ideje résztvevő egyetemi oktató számára.

Egy jelentős szempont az egyes egyetemi képzési programok ön- és társ-definícióiban, hogy milyen irányvonalat és küldetést képviselnek: a személyre fókuszáló tanácsadói szerepre, vagy a szervezeti HR-es pozíciójára kívánják felkészíteni a hallgatókat. Míg az előbbi a hagyományokhoz kíván hű maradni és ún. segítő szakmaként definiálja magát, utóbbi legitimációját a piaci-munkaadói logika és kereslet adja. A két megközelítés háttérében egy tudományterületi besorolás is szerepet játszhat: ellentétben a gazdaságtudományi besorolású Vezetés és Szervezés MA szakkal, az EET MA szak besorolása a Bolognai képzésre való átállás során bölcsészettudomány lett. Bár a kérdés túlmutat a jelen disszertáció keretein, de a két terület közti törésvonal feltehetően összefügg a tudományok hierarchiájával és a 'kemény' és 'puha' tudományok megkülönböztetésével (Martin és mtsai., 2020), valamint a neoliberális piaci logika mint tudományos legitimáció felsőoktatási térnyerésével (Apple, 2013).

A hallgatókért való versengés, vagyis az egyetemek közti konkurencia kérdése szintén egy olyan törésvonalnak tűnik, amiben megoszlott a szakfelelősök véleménye. Bár az egyetemi képzőhelyek regionálisan elszórva helyezkednek el az országban, ami mindegyik számára saját úgymond toborzási területet és „felvevő-bázist” jelent, az egyes képzésekre járó hallgatói létszámok és megoszlások diszkrét információnak minősülnek, nem publikusak, és újabb szakindítások is egy folyamatos stratégiai pozicionálást tesznek szükségessé az egyetemi vezetők és szakfelelősök részéről. Egy további szempont a főváros-vidék megoszlása, ami a budapestieket jobb, míg másokat kedvezőtlenebb

³⁹ A szakindítók az alábbi városok egyetemei voltak: Gödöllő, Pécs, Debrecen és Győr.

helyzetbe hoz. Ez leginkább a képzésbe és a támogatói, mecénási körbe bevonható cégek és HR szakemberek vonatkozásában mutatkozik meg, de a vidéki oktatók érvényesülésének és szakmai kapcsolattartásának sem kedvez a fővárostól való jelentős távolság.

Úgy tűnik az egyetem típusa is meghatározza az akadémiai diskurzusban játszott szerepet. A METU, mint ún. alkotóegyetem és nem tudományegyetem, vagy „elitegyetem”, némileg más pozíciót foglal el, ráadásul a piaci háttere a kollégák szerint olyan lehetőségeket is biztosít számára, melyek máshol nem megoldhatók. A képzési programba kiegészítésként bevont ún. készségfejlesztés a METU-n számos olyan, kifejezetten a fogyatékossgal kapcsolatos kompetenciát és attitűdöt is elősegíthet (pl. tolerancia, kritikai gondolkodás, előítélet-mentesség, empátia), ráadásul innovatív, kreatív és hallgató-barát formában, melyre máshol (feltehetően) nincs lehetőség.

A hallgatók megnyerése, akadémiai diskurzusba való bevonásuk mind a tudásmegosztás és közös jelentésadás, mind a képzés hallgató-baráttá tételében megjelenik. Míg az akadémiai diskurzus formája az oktatói monológok helyett a párbeszédet favorizálja és folyamatos a hallgatói tapasztalatok és vélemények bevonásának igénye (pl., kiselőadások, viták, gyakorlati feladatok) (Hyter, 2021), a hallgatóknak a képzési programmal kapcsolatos igénye, mint megrendelő vagy kliens is felmerült: érdekli őket és szeretnének foglalkozni a fogyatékossgal témájával, vagy nem. Míg egyes oktatók a fogyatékossgal hangsúlyos képviselőt azzal indokolják, hogy a hallgatók „nem ezért jöttek”, mások a téma elkerülhetetlen részeként határozzák meg a fogyatékossgot és annak HR vonatkozásait. Ez alapján úgy tűnik, van az oktatóknak annyi mozgástere, hogy akár szakmai és személyes háttérük fényében külön figyelmet fordítsanak a fogyatékossgára és meggyőzzék a téma fontosságáról a hallgatókat is, vagy intézményi hatalmi pozícióikból kifolyólag ezt maguknak megengedhessék.

A hallgatói hangok bevonása is azt mutatja, hogy a nemzetközi szakirodalomban taglalt hegemon felsőoktatási diskurzus ellenére (Martin és mtsai., 2020), az EET MA szak keretében zajló akadémiai diskurzus nem kívánja csupán hatalmi szempontból meghatározni a fogyatékossgal élő munkavállalókról való tudást. Miközben a tanulási eseményeket a közös nyelv kialakítása, elsajátítása és gyakorlása érdekében használja, ezek során olyan további társadalmi szereplőket és folyamatokat is bevon, mint az esélyegyenlőséggel vagy kifejezetten a fogyatékossgal élő emberekkel kapcsolatos intézményrendszer szereplői (pl. Egyenlő Bánásmód Hatóság, fogyatékossgügyi

egyetemi koordinátor, támogató szolgálat), szakmai és civil szervezetek (pl. alapítványok) vagy a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatásával foglalkozó szervezetek (pl. szociális foglalkoztatók). A meghívott előadók, a közösen tett helyszínlátogatások, a kurzus teljesítéséhez szükséges interjúk és egyéb feladatok (pl. esélyegyenlőségi terv írása), vagy a rövidebb és hosszabb gyakorlatok megvalósítása révén a hallgatók tapasztalatokat és benyomásokat gyűjthetnek és a számos hatás végeredményeként, a tanulságok levonásával válhat tudásuk valóban konszolidálttá és legitimmé. Egy további lehetőség, ha maguk az érintett személyek, munkavállalók is részt vesznek a tanórán, ami különösen személyessé és érdekessé teheti a tanulást és továbbfejlesztheti a hallgatók fogytékossággal kapcsolatos kommunikációs készségeit is. Partecipatív oktatótárs bevonására (Antal, 2017) mindazonáltal mindössze egy példa szerepelt az interjúkban, pedig ez az oktatói tudás és kompetenciák kibővítéseként, a téma legitimációjaként, a társadalmi igazságosság szemléletének demonstrálásaként, és akár az oktatói kiégés ellenszereként is sokoldalúan használható eszköz lehetne a továbbiakra nézve.

A témáról folytatott akadémiai diskurzus kibővítése és ún. laikus tudások bevonása révén nyer igazán értelmet a hallgatók számára számos, a szakirodalomban olvasott, vagy az órán elhangzott fogalom, a jelentések így valóban társadalmilag konstruálódnak. A hallgatók a tudományos kifejezéseket a különböző kontextusokban való használat révén értik és tanulják meg, a jelentés-formálásban tehát nemcsak a szigorúan vett intézményi tudás kap szerepet, hanem a sokszor nem hivatalosnak, vagy akár marginalizáltnak számító tudások is. A különböző társadalmi csoportok fogytékosságról való tudásmegosztása egy olyanfajta demokratikus közeget teremt, ahol minden személy tudása értékessé válik, és minden a fogytékossággal élő emberekért dolgozó személy és szervezet részesévé és tagjává válhat ennek a diskurzusközösségnek (Hyland, 2011). Végso soron ezen akadémiai diskurzus vezeti el a hallgatókat odáig, hogy saját jövőbeli HR-es identitásukat kialakítsák és szakmailag is elhelyezzék magukat a diskurzusok közötti térben (Buettner és mtsai., 2016).

Bár az oktatók által szorgalmazott emancipatív és a kritikai gondolkodást elősegítő akadémiai diskurzus elismeri a diákok ágenciáját és aktív szereplőként tekint rájuk, mint akinek önálló véleménye és álláspontja lehet a tudásgyakorlatok elsajátításában, a hatalmi viszonyok ugyanakkor mégis elsősorban a szakfelelősök, másodsorban az oktatók dominanciáját mutatják. Míg a szakfelelősök hatalommal bírnak a témával foglalkozó

kurzusok számának növelésében és csökkentésében, sőt akár a kurzus megszüntetésében is, addig az oktatók egyrészt a fogyatékoság témájának kurzuson belüli arányában, a diskurzus interaktív természetének meghatározásában (pl. oktatói előadás, hallgatói kiselőadás, vita, gyakorlati órai feladat), másrészt a diskurzusba bevont szereplők kiválasztásában játszanak döntő szerepet. A diskurzusok birtoklásából fakadó hatalom akár odáig is vezethet – mint a mozgássérült informatikus fiatal esetében – hogy az oktató diszkurzív módon „megsemmisíti”, nem reálisnak és megvalósíthatónak állítva be a fogyatékosággal élő személy munkavállalási igényét (Könczei, 2019).

Bár az oktatói interjúk csekély száma nem engedi meg messzemenő következtetések levonását, a szövegek alapján az tűnik kirajzolódni, hogy az oktatók tudományos és egyéb háttere (pl. HR-céges tanácsadói megbízás, speciális szakképzésben oktatás, témában való kutatás) jelentősen befolyásolja a képzésben játszott szerepüket és hatalmi pozícióikat. A munkaerőpiacon történő HR-es szerepvállalás egyfajta szakmai legitimációt adhat és társadalmi ranghoz, a szakmán belül pedig egy magasabb pozícióhoz vezethet, az akadémiai diskurzusban a pusztán ezen üzleti logika érvényesítése mindazonáltal nem kedvez a hátrányos helyzetű munkavállalók helyzetbe hozásának. Ellenkező esetben, egy gyógypedagógiai végzettség magas szintű elkötelezettséget jelenthet a célcsoport irányában, ami jellemzően a HR segítő szakmaként való felfogásával jár együtt. Itt ugyanakkor megjegyzendő, hogy az életkor is egy fontos tényező lehet az egyéni álláspont kialakításában, mivel a fiatalabb gyógypedagógus korosztály már nem feltétlenül tekinti esendőnek és tehetetlennek a fogyatékosággal élő embereket, és az érintettek aktív felelősség- és szerepvállalását kéri rajtuk számon. A többször személyes vagy családi érintettségéből is fakadó fogyatékoság iránti elkötelezettség, mely több interjúban „megfertőződés”-ként is szerepel, szintén lehet egy olyan indíttatás, mely az oktatók tudományos elköteleződést, a téma magas szintű akadémiai képviselését és pozicionálását fogja eredményezni. Ez akkor is igaz, ha esetenként ez az illető személy számára akár hátránnyal is jár, és adott esetben „büntetésként” elesik egy ösztöndíjtól, vagy kevesebb publikációt tud felmutatni (Martínez-Alemán, 2015).

Egy további téma, mely a fogyatékoság akadémiai diskurzusának hatalmi vonatkozásaihoz tartozik, hogy a sokszínű megközelítés ellenére kevés konkrét figyelmet kapott, különösen tudományos megközelítésből, a fogyatékosággal élő emberek – elsősorban munkavállalók – saját diskurzusai. Bár az érzékenyítés és a fogyatékoság-

barát HR nyelvezet elsajátítása érdekében valóban fontos az érintettek bevonása a képzésbe akár, mint film, meghívott előadó, esettanulmány, interjú feladat stb. révén, azonban ez nem egyenlő a tudományos szintű tematizálással. 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).

Kutatási kérdés 3: Milyen diszkurzív ellenállási módok léteznek a tudományos közösségekben/felsőoktatási intézményrendszerben a fogyatékossgal élő munkavállalók marginalizációja, kirekesztése terén?

Bár jelentős mértékű és hatású a fogyatékossgból fakadó hátrányok természetességét és kikerülhetetlenségét bemutató és azt igazoló beszédmód az EET MA akadémiai diszkurzusában, nem kis szerepet kapnak azon megközelítések sem, amik ez ellen hatnak, és a fogyatékossgal 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, 2007b).

A fogyatékossg kiemelését és előnyben részesítését mutatja, hogy bár a *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus célcsoportját nem kizárólagosan a fogyatékossg témája alkotja, ugyanakkor a szakvezetés több képzési program esetében is kizárólagosan, vagy jelentős arányban a fogyatékossg HR szempontjaira fókuszál. Szerintük ez esetben olyan speciális tudásról van szó, ami egyéb ún. hátrányos helyzetű vagy speciális munkaerőpiaci szükségletű társadalmi csoport esetében nem áll fenn. A kötelező szakirodalmak hozzávetőlegesen 40%-a vonatkozik a fogyatékossgra és az oktatói interjúkban szó szerint is felmerült a fogyatékossg „láthatatlanságának” feloldása, maga a „láttatás”, mint a kurzus és az erről való beszéd fontos célja.

Az ún. ellenállás fontos része a fogyatékossg negatív reprezentációinak megcáfolása és feloldása, a fogyatékossg-fogalom pozitív irányú újraértelmezése. A fogyatékossg egyik pozitív metaforája a HR szakma szempontjából a „kincskeresés”, melyben a

felfedezésre, megtalálásra váró kincs, a lehetőség maga a fogyatékossgal élő munkavállaló. Az interjúk és fókuszcsoportok során a „kiaknázatlan lehetőség” és „potenciál” többször is elhangzott, az ismeretlen, a mindeddig nem látott, vagy tudott képesség és kompetencia, ebben az olvasatban pozitív színezetet kap és értéként tekintenek rá. Vonzereje titokzatosságában rejlik, ami meglepheti azt, aki rátalál, kiássa vagy felismeri. A metafora kibontása akár a képzésben is felhasználható eszköz lehet, mely rávilágíthat a fogyatékossgal eltérő konceptualizációjából fakadó hatásokra és következményekre és elősegítheti a kritikai gondolkodás fejlesztését is a hallgatók körében (Cameron és mtsai., 2009).

A fogalmi dekonstrukció része nemcsak a negatív, de a pozitív fogyatékossgal sztereotípiák (pl. lojalitás, monotónia tűrés, hála) lebontása is, melyek a fogyatékossgal munkaerőpiaci diskurzusaiban rendre megjelennek (Davis, 2016). A nyilvánvalóan épségista, „supercrip” logika (Grue, 2015) ebben az értelemben két irányú: egyrészt abból indul ki, hogy amennyiben a fogyatékossgal élő munkavállalót nehézségei ellenére alkalmazták, úgy a munkáltató lekötelezettjévé válik; másrészt a munkáltatók felé a pozitív sztereotípiák hangoztatása sokszor a meggyőzés, érvelés diszkurzív eszközeként működött. Ezt meghaladva, az érintettek pozitív és negatív elfogultságoktól mentes ábrázolása, az általuk termelt profit és haszon nevesítése, a munkaerőpiaci lehetőségeik reális számbavétele segíthet a jövőben egy használható és kiegyensúlyozottabb kép és diskurzus kialakításában. Ebben a demokratikusabb, kevésbé épségista és emberjogi felállásban a munkáltató nem „szívjóságából” alkalmaz valakit és a munkavállaló nem válik a munkáltató tulajdonává (Colella & Varma, 1999).

A fogyatékossgal élő munkavállaló lehetőségeinek bővülését és növekvő munkaerőpiaci erejét jól példázzák a hallgatók által hozott esetek, melyek összegezve akár ellen-narratívaként is felfoghatók. A szabályokat nem betartó, ezáltal nem együttműködő, de a célját végül mégis elérő munkavállaló azt mutatja, hogy a kreativitás, a találékonyság és a lehetőségek kihasználása éppúgy jellemezheti a fogyatékossgal élő munkavállalót, mint bárki mást. Ráadásul az, hogy az illető az előírások be nem tartásával végül sikert is ért el, akár meg is kérdőjelezheti a többség által kijelölt munkakeresési út hatékonyságát is. A másik hallgatói eset, annak pozitív példája, hogy egy fogyatékossgal élő munkavállaló előtt is több lehetőség áll, akár válogathat is a saját szempontjai szerint a felkínált munkákból, sőt, őt is a magasabb fizetés motiválja. Azáltal ráadásul, hogy az esetet elmesélő hallgató akár a saját munkáltatója érdekei ellenében is

felismerte a történet felhatalmazás (*empowerment*) jellegét és örömmel fogadta a végkifejletet azt mutatja, hogy megértette a fogyatékossgal élő emberek elnyomásának és az annak való ellenállásnak a mechanizmusait. Így a jövőben akár szövetségessé, a változás hatékony előmozdítójává is válhat a HR szakmában (Bell, 2022). A hallgatói fókuszcsoportok pozitív példái egy olyan ellen-narratívát alkotnak, mely azt igazolja, hogy a fogyatékossgal élő munkavállaló nem feltétlenül „problémás”, amennyiben a munkáltató és/vagy HR-es őt partnerként és előítéletek nélkül kezeli, a munkavégzést széles spektrumon értelmezi és nyitott az alternatív megoldásokra. Az ezen alapuló párbeszéd fontossága a fókuszcsoportokban zajlott beszélgetések egyik végső konklúziója volt.

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 fogyatékossg-fogalom alkalmazása. Ennek fontos része a fogyatékossg 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. Míg nehéz általános megállapításokat tenni, hiszen például nem minden esetben és egyértelműen térül meg egy fogyatékossgal élő munkavállaló foglalkoztatása, ennek speciális esetében, amikor a személy és a munkakör illesztése gondosan és körültekintően megtörtént, adaptálták a munkakörülményeket, valamint az eredmények kiértékelése materiális és immateriális tényezőkre is kiterjed, ez mégis valóság lehet (Lindsay és mtsai., 2018).

Egy érdekességként és a jövőbe mutató példaként a fogyatékos munkavállaló infantilis-gyermeki felfogása elleni fellépés az egyik oktatóval készült interjúban kapott hangot. A szakirodalomból ismert jelenség, hogy a képességek hiányát (pl. hallás vagy látássérülés) a közvélekedés kiterjeszti is igaznak véli akár olyan munkavállalóként fontos képességekre is, mint a döntések meghozatala, a saját érdekek felismerése, véleményalkotás, vagy egy helyzet reális megítélése. Annak a hangsúlyozása azonban, hogy a fogyatékossgal élő munkavállaló felnőtt ember, aki még értelmi sérülés vagy magas támogatási szükséglet esetén is képes és alkalmas belátni a munkavégzéssel együtt járó kötelezettségeket és elvárásokat, ráadásul cselekedeteiért felelősséget is vállalhat, meglehetősen újszerű, de alapvetően fontos megállapításnak tűnik a jövőre nézve.

Egy további ellenállási stratégia, melyet az oktatók tudatosan alkalmaznak a témától való tartózkodás és félelem feloldása, a fogyatékoság „közel hozása” a hallgatókhoz az akadémiai diskurzus során. A hallgatók által is többször nevesített fenntartások és aggodalmak egyrészt az ismeretek és tapasztalat hiányából fakadnak, másrészt azon készségbeli hiányosságából, hogy a fogyatékosággal élő munkavállalókkal fesztelenül, hatékonyan és minden fél számára kielégítően tudjanak kommunikálni és együttműködni. A készségfejlesztések, tréningek, érzékenyítő alkalmak, szakmai gyakorlatok, szakmai és civil szervezetek meglátogatása vagy az érintettekkel való személyes interjúk készítése, mint teljesítmény-elvárás mind-mind hozzájárul az épségizmusból fakadó ellenérzések és félelmek oldásához, a közös hang megtalálásához, a személyes kapcsolatok kialakításához és végső soron egy professzionális, szakmai HR hozzáállás, készség-repertoár és identitás kialakításához.

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 szakirodalomban 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 felelősségévé 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 fogyatékosággal élő ember és munkavállaló emberi, szociális és munkavállaláshoz kapcsolódó jogait rögzíti és teszi megkérdőjelezhetetlenné, valamint a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok. Meghívott előadóként a képzési programokban népszerű partner volt a korábbi Egyenlő Bánásmód Hatóság, az általuk vizsgált jogesetek szintén jól alkalmazható minták az egyes jogszabályokban foglaltak kikényszerítésére. 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. A munkajogot alaposan ismerő HR szakember biztosan vonzó munkaerőnek számít bármely cégvezető számára.

Az EET MA akadémiai diskurzusában alkalmazott diszkurzív érvelések meglehetősen változatosak, saját logikával és tudományos retorikával bírnak. A fogyatékkal élő emberek munkaerőpiaci szerepvállalása melletti érvelés azonban sok esetben nem kritikai és nem veszi figyelembe a fogyatékkal élő emberek érdekeit és kívánságait, hanem elsősorban a munkahely által diktált feltételek kritika nélküli elfogadását véli kívánatosnak (Kwon & Archer, 2022). Az interjúkban és fókuszcsoportokban megjelenő *integráció-felfogás* ugyanakkor 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. Ehhez kapcsolódnak olyan oktatói kritikák, mely szerint előfordul, hogy a munkavállalót csak a rehabilitációs járulék elkerülése miatt alkalmazzák a versenyszférában. 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. A nehézségek és hátrányok úgy tűnik együtt járnak a témával és a fogyatékkal élő embereket érő nehézségek kiterjesztéseként, egyfajta sorsközösségként hatnak (Goodman, 2001).

6. KÖVETKEZTETÉSEK

A tudományos diskurzus, melynek alapvető résztvevői és szereplői az egyetemek, a tudományt, mint az emberi megismerés, igazságkeresés és a valóság feltárására irányuló cselekvés értelmezi. A tudás létrehozásának és megosztásának folyamata azonban az utóbbi időben egyre inkább kritikai megítélés tárgyává vált. Az oktatás intézményei az elmúlt évszázadban fokozatosan veszítették el a világ feltárása és a tudás reprodukálása terén végzett hagyományos szerepüket, mely társadalmi megbecsülést és sokszor különleges bánásmódot is jelentett számukra. Az állami hatalmi rendszerek és a neoliberális piacgazdaság kettős szorításában az egyetemek mára egyre nagyobb kihívásokkal szembesülnek miközben az általuk – kutatások és szakmai diskurzusok révén – létrehozott tudományt egyszerre kívánják hatékonyan, felelősségteljesen, fenntartható formában és magas színvonalon képviselni és azt egy minden korábbinál sokszínűbb hallgatóság számára vonzóvá tenni.

Az Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzésben az oktatók által használt diszkurzív érvelés közül egyértelműen az üzleti logika volt elsődlegesen jelen, átható formában keretezte és alakította a fogyatékossgal élő munkavállalóról való akadémiai diskurzust, saját oktatói szerepeiket, továbbá a hallgatók témának való megnyerését is. Megjelent gazdaságossági érvként (pl. népgazdasági érték), társadalmi felelősségvállalásként (pl. CSR), de a munkáltatókat motiválni kívánó negatív ösztönzőként, vagyis fenyegetésként (pl. munkaügyi per, bírság) is. Mind az oktatók, mind a hallgatók egyetértettek abban, hogy a világ alapvetően piacorientált és a munkáltatókat elsősorban anyagilag kell érdekeltté tenni a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatására. A hallgatók mindazonáltal kollektíven elítélték ezt az érvelést és egyetértettek abban, hogy nem kéne, hogy minden (pl. alternatív munkaformák kialakítása, mentor, több HR-es alkalmazása, akadálymentesítés) pénzkérdés legyen. Ebben a logikában a fogyatékossgal alapvetően negatív színezetet kap, mint „probléma” konceptualizálódik, melynek feltárása és kezelése ugyanakkor a HR szakember felelőssége.

A fogyatékossgal élő ember gazdasági elnyomása, kirekesztése a munkaerőpiacról a szigorúan vett üzleti logika mentén akár végleges is lehetne. Ennek azonban számos egyéb szempont megy ellene, melyek ellenállásként, a status-quo megváltoztatásáért dolgoznak és hatnak. A *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal* c. kurzus határozottan fogyatékossgal hangsúlyai, a kötelező szakirodalmak listáján megjelenő

tudományközi párbeszéd, a tudás generálásába bevont széleskörű társadalmi szereplőlista, az oktatók sok esetben személyes és szakmai elköteleződése és a fókuszcsoporthoz tartozó részt vevő hallgatók kiállása olyan erőforrások, melyekre a helyzet változtatása érdekében a HR szakmában a jövőben építeni lehet.

A kritikai diskurzus elemzés elméleti és módszertani keretrendszerét alkalmazó doktori kutatás célja az volt, hogy felfedje az Emberi Erőforrás Tanácsadó mesterképzés akadémiai diskurzusában meglévő hatalmi egyenlőtlenségeket és a legitimnek tekintett HR tudás interdiskurzív alakulását. Ennek eszköze annak megvizsgálása volt, hogy maga a fogyatékossgal élő emberek alacsony munkaerőpiaci részvétele és gazdasági autonómiája, mint a probléma, továbbá a lehetséges válaszok hogyan konstruálódnak, különös tekintettel a hatalmi viszonyokra. A kutatás főbb megállapításai szerint bár a képzési program akadémiai diskurzusában megfogalmazódik, hogy a fogyatékossg „probléma”, teher és gond, és a fogyatékossgal élő emberek a neoliberális piaci logika szerint nem alkalmasak a nyílt munkaerőpiacon való érvényesülésre, ezen álláspont dominanciája vitatott: vitatják a fogyatékossg és egyéb alapfogalmak és kategóriák lehetséges újra-értelmezései, szélesebb körű és árnyalt felfogása; a laikus tudások – köztük az érintettek tudásának és tapasztalatának – beemelése az akadémiai diskurzusba; valamint az az alternatív és rezisztens hangokat felsorakoztató oktatói és hallgatói ellendiskurzusok, melyek számos retorikai érv és logika segítségével kívánják a fogyatékossgal élő munkavállalók helyét legitimnek elfogadtatni a munkaerőpiacon.

A vizsgált akadémiai diskurzus hatalmi viszonyaiban meglévő belső ellentmondások feltárták, hogy a felsőoktatási intézmények és a felsőoktatás egyszerre szolgálnak az elnyomás és a felhatalmazás helyszínéül (Giroux, 2021). Az elkötelezett oktatók a lehetséges meggyőzések és indoklások széles tárházát képesek alkalmazni a piaci logika mindenhatósága ellenében (Géring és mtsai., 2023) és a hallgatók témájának való megnyerése érdekében: tudományos, szakmai és személyes háttérük; pedagógiai eszköztáruk; kapcsolati hálójuk; egyetemi pozíciójukból fakadó előnyök; valamint a célcsoport függvényében változó diszkurzív meggyőzési repertoárjuk. A hallgatókra ehhez képest a nyitottság és az optimizmus jellemző, a fogyatékossg sztereotípiái és a HR szakma komplexitásának lebontására tett kísérletek, az érintett munkavállalók döntésekbe való bevonásának igénye és „a megfelelő embert a megfelelő helyre” elv képviselése.

6.1. Kitekintés

Doktori kutatásom a kritikai diskurzuselemzés eszköztárát alkalmazta a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvételéről szóló akadémiai diskurzusban, melynek számos hozadéka lett. Összefoglalva, a disszertáció tudományos hozzájárulásai az alábbiak.

- *A fogyatékossg, mint téma megjelenése a hazai felsőoktatás egy tantervében*
A fogyatékossg felsőoktatásban való megjelenése hazánkban mindeddig elsősorban a speciális szükségletű hallgatókra fókuszált, az ők oktatáshoz való hozzáférésükkel, a környezet és a tananyagok akadálymentesítésével törődött. Tudomásom szerint disszertációm az első olyan tudományos írás, mely kifejezetten egy képzési program tantervében és képzési folyamatában vizsgálta a fogyatékossg megjelenését.
- *A fogyatékossg diszkurzív megközelítése a HR (EET MA) képzésben*
A fogyatékossg HR szakmán belül való megjelenése ismert téma volt már, ugyanakkor a téma a HR képzésben való megjelenését mindeddig nem kutatták, különösen ennek diszkurzív formáját és a kritikai diskurzus elemzés módszerével.
- *A fogyatékossggal élő/megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci helyzetének diszkurzív szempontú, a kritikai fogyatékossgtudomány szemszögéből végzett hazai vizsgálata*
A fogyatékossggal élő munkavállalók munkaerőpiaci helyzetéről jelentős irodalom érhető el hazánkban is, ennek azonban töredéke alkalmaz kritikai perspektívát. Annak érdekében, hogy a korábban használt olyan fogalmak, mint 'integráció', 'normalizáció', 'inklúzió' jelentései újraértelmeződhessenek, szükség van ezek de- és rekonstrukciójára. Reményeim szerint a disszertáció ehhez is hozzá tudott járulni.
- *A fogyatékossggal élő emberek foglalkoztatásának transzdiszciplináris megközelítése*
Mivel a fogyatékossg multidimenzionális fogalom és jelenség, ennek értelmében bármely megközelítés fontos, hogy komplex legyen és több nézőpontot vizsgáljon. A disszertáció azon része, mely a foglalkoztatásuk melletti munkaerőpiaci érveket sorakoztatja fel, hozzájárulhat az ezen a téren alkalmazott kommunikáció és a mögöttes célrendszer tudatosításához és hatékonyabbá tételéhez.

- *A fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci részvétele területén uralkodó főbb hazai munkaerőpiaci-HR diskurzusok és ezek működési mechanizmusainak feltárása*

A disszertáció a HR képzésben vizsgálta a fogyatékossgal élő emberekről szóló diskurzusok meglétét és azonosította elsősorban az üzleti, a morális, a jogi diskurzust, valamint a diverzitás, a szociális a statisztikai-szociológiai, a foglalkozási rehabilitáció, valamint az átmenetiség diskurzusát. Megállapította továbbá, hogy a nemzetközi szakirodalomhoz képest a CSR és az integrációs diskurzus nem volt számottevő az adatkörpuszban.

- *A fogyatékossgal élő munkavállalóról alkotott normatív/épségista kép és a lehetséges diszkurzív alternatívák azonosítása*

A fogyatékossgal élő emberek negatív megítélése a munkaerőpiacon is jellemző, itt elsősorban a produktivitással kapcsolatos készségek hiánya számít elsődlegesnek, de akár esztétikai szempontok is szóba jöhetnek. A „kincskeresés” metafora, mint HR-feladat ellene megy az épségista megközelítésnek és ontológiailag pozitív módon konstruálja a fogyatékossgát.

- *Hozzájárulás a fogyatékossga diszkurzív megközelítésében rejlő lehetőségek feltárásához a kritikai fogyatékossgatudomány számára*

A fogyatékossgatudomány mindeddig kevésbé alkalmazta a CDA eszköztárában rejlő lehetőségeket. A jelen disszertáció ezen lehetőségeket is fel kívánta tárni, miként használható a CDA a felsőoktatás épségista akadémiai diskurzusainak vizsgálatához.

- *A fogyatékossgal élő emberek gazdasági autonómiájához és a társadalmi/munkaerőpiaci diskurzus tudatos alakításához való hozzájárulás (empowerment)*

A HR képzés és a HR szakma diskurzusaira való figyelem irányításával a disszertáció hozzá kívánt járulni ahhoz, hogy a jövő HR-esei minél bátrabban alkalmazzák a fogyatékossgal kapcsolatos tudásukat és pozitív attitűdjüket, hogy minél több fogyatékossgal élő ember kerülhessen be a munka világába.

6.2. Limitációk

A téma jelentős kiterjedtségéből és a terjedelmi korlátokból fakadóan a disszertáció számos limitációval bír.

A disszertáció elméleti részében korlátozást leginkább a hozzáférhető szakirodalmak jelentettek (ld. kutatási adatbázisok, egyetemi előfizetések), valamint, hogy melyek azok, amik angol, német és magyar nyelven elérhetőek. Az interdiszciplináris megközelítésből fakadóan a diszciplinák eltérő megközelítései és hagyományai, továbbá a tudományos nyelvezetekben megmutatkozó különbségek is némi kihívást jelentettek, melyeket az összeillesztésnél kezelni kellett. A magyarításoknál, idézeteknél ezért sokszor szerepel zárójelben az eredeti angol szó is, mely révén jobban beazonosítható az eredeti szakirodalomban használatos fogalom.

A módszertani részben elsősorban a CDA módszertanának alkalmazása jelentett kihívást, illetve ezek korábban (2.1.2.4. fejezet) nevesített olyan nehézségei, mint a prekoncepcionáltság, vagy a módszertani eljárások heterogenitása. A módszertani eljárások sokszínűsége bár megnehezítette az egyes adatgyűjtési eljárások kiválasztását, végső soron nem zárta ki sem a szövegek szelekcióját, sem az eltérő típusú szövegek elemzésének összevegyítését (3. táblázat). Kihívást jelentett ugyanakkor egy posztstrukturalista epistemológiai végigvitele, mely ugyanakkor a kellő evidenciát is felsorakoztat.

A CDA mint kritikai irányzat jelentősen meghatározta a doktori kutatás társadalmi igazságosságra vonatkozó feltáró jellegét, segített nemcsak azonosítani a vonatkozó akadémiai diskurzusokat, de kiértékelni és elemezni is. Miközben feltételezte az elnyomó, domináns diskurzusok meglétét (1. kutatási kérdés), ugyanakkor hagyott teret az ellenállásnak és ellenvéleményeknek (3. kutatási kérdés) és a hatalmi viszonyok dinamikus alakulását feltáró szempont vizsgálatának is (2. kutatási kérdés).

Az adatgyűjtés során több esetben is fontos volt a kezdeti tervek és elképzelések módosítása és finomhangolása. Az eredetileg elemezni kívánt dokumentumok mennyisége jelentősen meghaladta a doktori kutatás kapacitását, ráadásul a szövegek mennyisége és a disszertáció terjedelmi korlátai nem tették lehetővé a részletes, akár nyelvi szintű szövegelemzést. Erre a megoldás az egyes dokumentumok méretéből és természetéből fakadó eltérő elemzés volt (Tonkiss, 2012).

Az interjúk konstruktivista megközelítésével kapcsolatban az az etikai dilemma merült fel, hogy miközben általában azt feltételezik, hogy a CDA kutató az interjúalanyok tapasztalataira, érzéseire, nézőpontjára kíváncsi, célja valójában „diszkurzív gyakorlatok megjelenítésének generálása” (Hammersley, 2014, o. 529). Ez tűnhet akár az interjúalanyok „becsapásának” is, még ha ez a szempont szerepelt is az előzetes tájékozott beleegyezésben. Ezen dilemma feloldása az interjú szövegének véglegesítés előtti visszaküldése révén, más esetben a disszertáció végső formájának megküldési ígérvényével történt.

A fókuszcsoportok legfőbb limitációja az alacsony részvételi szám volt. Míg a hét képzési program dékánjainak engedélyezése után számos alkalommal történt kapcsolatfelvétel az oktatókkal, adminisztratív munkatársakkal, a Hallgatói Önkormányzat vagy az Esélyegyenlőségi Iroda munkatársaival, valamint személyes megkeresés formájában (MATE), a részvétel a hallgatók leterheltsége (pl. munka, család, szakdolgozatírás) és a pandémiából fakadó számos hallgatói feladat (pl. változások követése) miatt jelentős nehézségekbe ütközött. Mivel a hallgatói adatok a GDPR előírások és egyes egyetemi szabályozások miatt direktbe nem hozzáférhetők, így a megkeresés főként indirekt formában, hallgatói levelező listákon, Facebook csoportos bejegyzéseken keresztül történt, amire a kutatónak nem volt rálátása. A fókuszcsoportok részvételi száma a többszörös halasztások, az ösztönzők alkalmazása (könyvutalvány pályázati forrásból) és a személyes kapcsolatfelvétel ellenére is alacsony maradt és inkább „csoportos interjúnak” minősül.

6.3. További lehetséges kutatási irányok

A doktori kutatás terjedelmi korlátai miatt számos tényezőt vagy szempontot nem tudott megvizsgálni, melyek akár további kutatás témái is lehetnek.

Egy ilyen lehet a CDA valóban részletes és szövegszintű alkalmazása egy konkrét fogyatékkal kapcsolatos dokumentummal kapcsolatban, vagy a kötelező szakirodalmak dokumentumainak részletes tartalomelemzése. Tovább lehetne bővíteni a jelen kutatás szövegeinek számát és típusát az érvényesség növelés érdekében is, ilyenek lehetnének a hallgatói szakdolgozatok, TDK dolgozatok, de akár esszék vagy beadandó dolgozatok bevonása. Mivel úgy tűnik Jürgen Habermas elméleti háttere alkalmas keret lehet a kritikai menedzsmentkutatások terén az anyagi és az életvilág közti küzdelem értelmezéséhez (Hidegh, 2016), érdekes lehetne ennek alkalmazása a fogyatékkal

témája esetében is. Érdekes lenne kifejezetten az épségizmus megjelenésének vizsgálata is a jelen adatkörpuszban, milyen típusú épségizmus jellemző az oktatókra és a hallgatókra, hogyan viszonyulnak például a jószándékú épségizmusra kapott reakciókhoz (Svastics & Csillag, 2021).

Egy további lehetséges kutatási irány lehetne a fogyatékoságról való diskurzus megvizsgálása egy másik akadémiai területen, mint például a szociális munka (Gilson & DePoy, 2002; Meekosha & Dowse, 2007) vagy a tanárképzés (Ashby, 2012; Baglieri és mtsai., 2011). Utóbbi esetében kiemelten fontos lehetne a tanulási zavar és nehézség témájának vizsgálata, hogyan értelmezi a jövő tanító/tanár generációja a jelenséget, miként viszonyul hozzá, miben látja a saját szerepét.

7. IRODALOMJEGYZÉK

- Abberley, P. (1996). Work, Utopia and Impairment. In L. Barton (Szerk.), *Disability and Society: Emerging Issues and Insights*. Longman.
- Abrams, T. (2014). Re-Reading Erving Goffman as an Emancipatory Researcher. *Disability Studies Quarterly*, 34(1), Article 1. <https://doi.org/10.18061/dsq.v34i1.3434>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Albrecht, G. L. (Szerk.). (2006). *Encyclopedia of Disability*. SAGE.
- Alcoff, L. (1991). The Problem of Speaking for Others. *Cultural Critique*, 20, 5–32. <https://doi.org/10.2307/1354221>
- Alm, K., & Guttormsen, D. S. A. (2023). Enabling the Voices of Marginalized Groups of People in Theoretical Business Ethics Research. *Journal of Business Ethics*, 182(2), 303–320. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04973-3>
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2003). Introduction. In M. Alvesson & H. Willmott (Szerk.), *Studying Management Critically* (First edition, o. 1–22). SAGE Publications Ltd.
- Anderson, K. T., & Holloway, J. (2020). Discourse analysis as theory, method, and epistemology in studies of education policy. *Journal of Education Policy*, 35(2), 188–221. <https://doi.org/10.1080/02680939.2018.1552992>
- Andorka, R. (2006). *Bevezetés a szociológiába*. Osiris Kiadó.
- Andrews, E. E., Powell, R. M., & Ayers, K. (2022). The evolution of disability language: Choosing terms to describe disability. *Disability and Health Journal*, 15(3), 101328. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2022.101328>
- Antal, Z. (2017). Kölcsönös tisztelet és nyitottság. Partecipatív beszámoló egy fogyatékoságtudományi kutatásról. *Új Pedagógiai Szemle*, 5–6, 77–84.
- Apfelbaum, E. P., Norton, M. I., & Sommers, S. R. (2012). Racial Color Blindness: Emergence, Practice, and Implications. *Current Directions in Psychological Science*, 21(3), 205–209. <https://doi.org/10.1177/0963721411434980>
- Apple, M. W. (2013). *Education and Power* (2. kiad.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203948231>
- Archibald, M. M., Ambagtsheer, R. C., Casey, M. G., & Lawless, M. (2019). Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers

- and Participants. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1609406919874596.
<https://doi.org/10.1177/1609406919874596>
- Arciuli, J., & Shakespeare, T. (2023). Language Matters: Disability and the Power of Taboo Words. In M. S. Jeffress, J. M. Cypher, J. Ferris, & J.-A. Scott-Pollock (Szerk.), *The Palgrave Handbook of Disability and Communication* (o. 17–29). Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-14447-9_2
- Argandoña, A., Moreno, C. M., & Solà, J. M. (2009). Corporate Social Responsibility in the First Years of Caja de Pensiones para la Vejez y de Ahorros. *Journal of Business Ethics*, 89, 333–346.
- Ashby, C. (2012). Disability Studies and Inclusive Teacher Preparation: A Socially Just Path for Teacher Education. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 37(2), 89–99.
<https://doi.org/10.1177/154079691203700204>
- Aubrecht, K. (2012). Disability Studies and the Language of Mental Illness. *Review of Disability Studies: An International Journal*, 8(2), 1–15.
- Bacsák D. (2023). *REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÁS MAGYARORSZÁGON*. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (GVI).
- Baglieri, S., Valle, J. W., Connor, D. J., & Gallagher, D. J. (2011). Disability Studies in Education: The Need for a Plurality of Perspectives on Disability. *Remedial and Special Education*, 32(4), 267–278. <https://doi.org/10.1177/0741932510362200>
- Ball, S. J. (2013). *Foucault, power, and education* (1st ed). Routledge.
- Bamberg, M., & Andrews, M. (2004). *Considering Counter-Narratives: Narrating, resisting, making sense*. John Benjamins Publishing.
- Bánfalvy, C. (2005). A fogyatékos emberek és a munka világa. *Szakképzési szemle*, 21(2), 180–193.
- Bank, D. (2017). Double dependent market economy and corporate social responsibility in Hungary. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 8(1), Article 1.
<https://doi.org/10.14267/cjssp.2017.01.02>
- Banks, J. A., & McGee Banks, C. A. (Szerk.). (2019). *Multicultural Education: Issues and Perspectives* (10. kiad.). Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/Multicultural+Education%3A+Issues+and+Perspectives%2C+10th+Edition-p-9781119511564>

- Barakonyi, E., & Pankász, B. (2019). A felsőoktatási intézmények gyakorlata a fogyatékos hallgatók esélyegyenlőségének biztosításában. Egy kutatás áttekintő összefoglalása. *Munkaügyi Szemle*, 62(3), 20–38.
- Barnes, C. (1992). *Disabling imagery and the media: An exploration of the principles for media representations of disabled people*. BCODP.
- Barnes, C. (1996). Disability and the Myth of the Independent Researcher. *Disability & Society*, 11(1), 107–112. <https://doi.org/10.1080/09687599650023362>
- Barnes, C. (2003). What a Difference a Decade Makes: Reflections on doing ‘emancipatory’ disability research. *Disability and Society*, 18(1), 3–17. <https://doi.org/10.1080/713662197>
- Barnes, C. (2009). Egy évtized változásai: Reflexiók az „emancipatív” fogyatékoságkutatásra. *Fogyatékoság és társadalom: a fogyatékoságtudomány és a gyógypedagógia folyóirata/Hungarian Journal of Disability and Society*, 1(1), 13–22.
- Barnes, C. (2012). Re-thinking Disability, Work and Welfare. *Sociology Compass*, 6(6), 472–484. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2012.00464.x>
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, Work and Welfare: Challenging the Social Exclusion of Disabled People. *Work, Employment and Society*, 19(3), 527–545.
- Bass, L. (Szerk.). (2009). *A súlyos és halmozott fogyatékosággal élő emberek helyzete Magyarországon* (Köt. 1). Kézénfogva Alapítvány.
- Bastart, J., Rohmer, O., & Popa-Roch, M.-A. (2021). Legitimizing Discrimination Against Students with Disability in School: The Role of Justifications of Discriminatory Behavior. *International Review of Social Psychology*, 34(1), 1. <https://doi.org/10.5334/irsp.357>
- Bazzul, J. (2014). Critical Discourse Analysis and Science Education Texts: Employing Foucauldian Notions of Discourse and Subjectivity. *Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies*, 36(5), 422–437. <https://doi.org/10.1080/10714413.2014.958381>
- Beatty, J. E., Baldridge, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J. (2019). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58(2), 119–137. <https://doi.org/10.1002/hrm.21940>
- Beauvoir, S. de. (1966). *A körülmények hatalma* (K. Szöllősy, Ford.). Magvető.
- 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).

- Belluigi, D. Z. (2009). Exploring the discourses around 'creativity' and 'critical thinking' in a South African creative arts curriculum. *Studies in Higher Education*, 34(6), 699–717. <https://doi.org/10.1080/03075070802644911>
- Bierema, L. L. (2010a). Diversity Education: Competencies and Strategies for Educators. *Advances in Developing Human Resources*, 12(3), 312–331. <https://doi.org/10.1177/1523422310375024>
- Bierema, L. L. (2010b). Resisting HRD's resistance to diversity. *Journal of European Industrial Training*, 34(6), 565–576. <https://doi.org/10.1108/03090591011061239>
- Bierema, L. L., & Cseh, M. (2003). Evaluating AHRD research using a feminist research framework. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 5–26. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1047>
- Biklen, D., Bogdan, R., & Blatt, B. (1997). Label Jars, Not People. *Children with Special Needs: ACT's Guide to TV Programming for Children*, 1(3), 3–10.
- Blattner, C. E. (2020). Right to work or refusal to work: Disability rights at a crossroads. *Disability & Society*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1788511>
- Blommaert, J. (2005). *Discourse: A Critical Introduction*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511610295>
- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M., & Stewart, K. (2001). *Focus Groups in Social Research* (First edition). SAGE Publications Ltd.
- Bogdan, R., & Biklen, D. (1977). Handicapism. *Social Policy*, 7(5), 14–19.
- Bokor A., Szöts-Kováts K., & Csillag S. (2014). *Emberi erőforrás menedzsment*. Nemzedékek Tudása Tankönyvkiadó Zrt.
- Boland, J., Banks, S., Krabbe, R., Lawrence, S., Murray, T., Henning, T., & Vandenberg, M. (2022). A COVID-19-era rapid review: Using Zoom and Skype for qualitative group research. *Public Health Research & Practice*, 32(2). <https://doi.org/10.17061/phrp31232112>
- Bolt, D., & Penketh, C. (Szerk.). (2016). *Disability, Avoidance and the Academy: Challenging Resistance*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315717807>
- Bolton, S., Houlihan, M., Bolton, S., & Houlihan, M. (2007). Beginning the Search for the H''. In *Searching for the Human in Human Resource Management: Theory, Practice and Workplace Contexts*. Palgrave Macmillan.
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and

- Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Bouckaert, L. (2006). The ethics management paradox. In L. Zsolnai (Szerk.), *Interdisciplinary Yearbook of Business Ethics 1. Évf. 1. Szám* (o. 191–194).
- Bourdieu, P. (2011). The Forms of Capital. In M. Granovetter (Szerk.), *The Sociology of Economic Life* (3. kiad., o. 78–92). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429494338>
- Boxall, P., & Purcell, J. (2000). Strategic human resource management: Where have we come from and where should we be going? *International Journal of Management Reviews*, 2(2), 183–203.
<https://doi.org/10.1111/1468-2370.00037>
- Briant, E., Watson, N., & Philo, G. (2013). Reporting disability in the age of austerity: The changing face of media representation of disability and disabled people in the United Kingdom and the creation of new ‘folk devils’. *Disability & Society*, 28(6), 874–889.
<https://doi.org/10.1080/09687599.2013.813837>
- Brooman, S., Darwent, S., & Pimor, A. (2015). The student voice in higher education curriculum design: Is there value in listening? *Innovations in Education and Teaching International*, 52(6), 663–674.
<https://doi.org/10.1080/14703297.2014.910128>
- Bruyere, S. M., Erickson, W., & VanLooy, S. (2005). Information Technology and the Workplace: Implications for Persons with Disabilities. *Disability Studies Quarterly*, 25(2).
- Bruzy, S. (1997). Deconstructing Disability. *Journal of Poverty*, 1(1), 81–91.
https://doi.org/10.1300/J134v01n01_06
- Buettner, C. K., Hur, E. H., Jeon, L., & Andrews, D. W. (2016). What are We Teaching the Teachers? Child Development Curricula in US Higher Education. *Child & Youth Care Forum*, 45(1), 155–175. <https://doi.org/10.1007/s10566-015-9323-0>
- Burridge, K. (2012). Euphemism and Language Change: The Sixth and Seventh Ages. *Lexis. Journal in English Lexicology*, 7, Article 7. <https://doi.org/10.4000/lexis.355>
- Butler, M. J. R., & Reddy, P. (2010). Developing critical understanding in HRM students: Using innovative teaching methods to encourage deep approaches to study. *Journal of European Industrial Training*, 34(8/9), 772–789. <https://doi.org/10.1108/03090591011080968>
- Byrd, M. Y. (2014, október 25). *A Social Justice Paradigm for HRD*. Wiley Online Library.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118839881.ch17>

- Cameron, L., Maslen, R., Todd, Z., Maule, J., Stratton, P., & Stanley, N. (2009). The Discourse Dynamics Approach to Metaphor and Metaphor-Led Discourse Analysis. *Metaphor and Symbol*, 24(2), 63–89. <https://doi.org/10.1080/10926480902830821>
- Campbell, F. (2009). *Contours of Ableism: The Production of Disability and Abledness*. Springer.
- Campbell, F. A. K. (2008). Exploring internalized ableism using critical race theory. *Disability & Society*, 23(2), 151–162. <https://doi.org/10.1080/09687590701841190>
- Campbell, F. K. (2014). Ableism as Transformative Practice. In C. Cocker & T. Hafford-Letchfield (Szerk.), *Rethinking Anti-Discriminatory and Anti-Oppressive Theories for Social Work Practice* (o. 78–92). Palgrave Macmillan.
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), 497–505. <https://doi.org/10.2307/257850>
- Carroll, A. B. (2015). Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks. *Organizational Dynamics*, 44(2), 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.02.002>
- Carver T. (2004). Diskurzuselemzés és a „nyelvi fordulat” (Szegedi G., Ford.). *Politikatudományi szemle*, 13(4), 143–148.
- Catalano, T., & Waugh, L. R. (2020). Critiques of CDA/CDS and Responses. In T. Catalano & L. R. Waugh (Szerk.), *Critical Discourse Analysis, Critical Discourse Studies and Beyond* (o. 219–245). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49379-0_5
- Cavaleros, C., van Vuuren, L. J., & Visser, D. (2002). The effectiveness of a diversity awareness training programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(3), 50–61. <https://doi.org/10.10520/EJC88917>
- Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J., & Fossey, E. (2017). Supporting workers with disabilities: A scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 6–43. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12111>
- Charlton, J. I. (2000). *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*.
- Charlton, J. I. (2006). The Dimensions of Disability Oppression An Overview. In L. J. Davis (Szerk.), *The Disability Studies Reader* (o. 217–227). Routledge.

- Chen, Z. (2016). *Critical Discourse Analysis of Sexism in English Language*. 373–376. <https://doi.org/10.2991/ichssr-16.2016.79>
- 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>
- Chilton, P., Tian, H., & Wodak, R. (2010). Reflections on discourse and critique in China and the West. *Journal of Language and Politics*, 9, 489–507. <https://doi.org/10.1075/jlp.9.4.02chi>
- Christie, F., & Martin, J. R. (Szerk.). (2007). *Language, Knowledge and Pedagogy: Functional Linguistic and Sociological Perspectives*. Continuum.
- Clark, L., & Marsh, S. (2002). *Patriarchy in the UK: The Language of Disability*. <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Clark-Laurence-language.pdf>
- Cockrell, K. S., Placier, P. L., Cockrell, D. H., & Middleton, J. N. (1999). Coming to terms with “diversity” and “multiculturalism” in teacher education: Learning about our students, changing our practice. *Teaching and Teacher Education*, 15(4), 351–366. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00050-X)
- Cole, B. M., & Salimath, M. S. (2013). Diversity Identity Management: An Organizational Perspective. *Journal of Business Ethics*, 116(1), 151–161.
- Colella, A. J., & Bruyère, S. M. (2011). Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 1: Building and developing the organization* (o. 473–503). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-015>
- Colella, A., & Varma, A. (1999). Disability-Job Fit Stereotypes and the Evaluation of Persons with Disabilities at Work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 9, 79–95. <https://doi.org/10.1023/A:1021362019948>
- Collins, J. C. (2017). Leveraging Three Lessons Learned From Teaching an HRD Undergraduate Diversity and Inclusion Course: An Autoethnography of One Professor’s Perceptions. *Advances in Developing Human Resources*, 19(2), 157–175. <https://doi.org/10.1177/1523422317695227>
- Collins, J. C., & Chlup, D. T. (2014). Criticality in Practice: The Cyclical Development Process of Social Justice Allies at Work. *Advances in Developing Human Resources*, 16(4), 481–498. <https://doi.org/10.1177/1523422314544295>

- Collins, M. (1991). *Adult Education as Vocation: A Critical Role for the Adult Educator*. Routledge, Chapman and Hall, Inc.
- Collins, P. H. (2020). *Intersectionality as Critical Social Theory*. Polity Press.
- Connor, D. J., Ferri, B. A., & Annamma, S. A. (Szerk.). (2015). *DisCrit—Disability Studies and Critical Race Theory in Education* (Reprint edition). Teachers College Press.
- Cooney, T. M. (2008). *Entrepreneurs with Disabilities: Profile of a Forgotten Minority*.
<https://doi.org/10.21427/D73B77>
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1988). *Unending work and care: Managing chronic illness at home* (o. xviii, 358). Jossey-Bass.
- Corker, M. (1999). New disability discourse, the principle of optimisation and social change. In M. Corker & S. French (Szerk.), *Disability Discourse* (o. 192–210). Open University Press.
- Corker, M. (2000). Talking Disability: The quiet revolution in language change. In H. Trappes-Lomax (Szerk.), *Change and Continuity in Applied Linguistics*. British Association for Applied Linguistics - Multilingual Matters Ltd.
- Corrigan, P. W. (Szerk.). (2014). *The stigma of disease and disability: Understanding causes and overcoming injustices* (o. xi, 319). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/14297-000>
- Costello, C. (2023, július 19). How Capitalism Contributes to Ableism. *The Mighty*.
<https://themighty.com/topic/disability/how-capitalism-contributes-to-ableism/>
- Couser, G. T. (2006). *The Disability Studies Reader* (L. J. Davis, Szerk.; 2. kiad., o. 399–404). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315680668>
- Couser, G. T. (2009). *Signifying Bodies: Disability in Contemporary Life Writing*. University of Michigan Press. <https://doi.org/10.3998/mpub.915367>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, Identity politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Cruikshank, J. (2012). The Role of Qualitative Interviews in Discourse Theory. *Critical Approaches to Discourse Analysis across Disciplines*, 6(1), 38–52.
- Crystal D. (2003). *A nyelv enciklopédiája*. Osiris.

- Culham, A., & Nind, M. (2003). Deconstructing normalisation: Clearing the way for inclusion. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 28(1), 65–78.
<https://doi.org/10.1080/1366825031000086902>
- Cunliffe, A. L. (2004). On Becoming a Critically Reflexive Practitioner. *Journal of Management Education*, 28(4), 407–426. <https://doi.org/10.1177/1052562904264440>
- Cunliffe, A. L. (2016). Republication of “On Becoming a Critically Reflexive Practitioner”. *Journal of Management Education*, 40(6), 747–768. <https://doi.org/10.1177/1052562916674465>
- Cseh J. (2014). *Fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek integrált foglalkoztatásának területi aspektusai. PhD-disszertáció.*
- Csillag S. (2012). *Az emberi erőforrás menedzsment mint morális útvesztő. Etikai kérdések az emberi erőforrás menedzsment tevékenységben* [Phd, Budapesti Corvinus Egyetem]. <http://phd.lib.uni-corvinus.hu/661/>
- Csillag, S. (2018). Vétkesek közt cinkos, aki néma? Magyar HR-szakemberek tipikus etikai dilemmái. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 49(9), 20–33.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.09.02>
- Csillag S. (2021). Fogyatékossgal élő emberek és a HR rendszerek. Hol tartunk és merre menjünk? In Rékasi N., Sándor A., Bányai B., & Kondor Z. (Szerk.), *Széttartó összhang* (o. 248–257). ELTE BGGYK.
- Csillag, S., Győri, Z., Kóródi, E., Svastics, C., & Balázs, T. (2020). *Kutatási jelentés—Fogyatékossgal élő vállalkozók helyzete és motivációi Magyarországon*. Budapest LAB Working Paper Series.
- Csillag S., & Hidegh A. L. (2011). Hogyan bonthatók le a látható és láthatatlan falak? – Kooperatív kutatás a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos mentális gátak lebontásáról (How to break down the visible and invisible walls? – A cooperative research about the breaking down of mental barriers of the employment of disabled people). *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 42(12), 23–36. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2011.12.03>
- Csillag S., Primecz H., & Toarniczky A. (2016). *ProAbility. Tananyag MA és BA hallgatók részére (L), tanári kézikönyv*. Budapesti Corvinus Egyetem. proability.hu
- Csillag S., Toarniczky A., & Primecz H. (2018). Dolgoznánk, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 49(6), Article 6. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.06.04>

- Csoba J. (Szerk.). (2009). *Peremhelyzetű társadalmi csoportok társadalmi és munkaerőpiaci integrációja*. Debreceni Egyetemi K. [u.a.].
- Csoba J. (2010). *A tisztos munka. A teljes foglalkoztatás: A 21. Század esélye vagy utópiája?*
- Csoba, J. (Szerk.). (2011). *Munkaerő-piaci változások, leszakadó társadalmi csoportok*. Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke.
- Dajnoki K. (2011). Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megítélése a szervezetben. *Acta Scientiarum Socialium*, 34, Article 34.
- Dajnoki, K. (2014). *HELYET MINDENKINEK! Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban*. EGYESÜLET KÖZÉP-EURÓPA KUTATÁSÁRA.
- Dajnoki, K. (2015). Judgement of the factors influencing the integration of the employees with disabilities or reduced work capacity into workplaces in the northern great plain region. *Annals of the University of Oradea*, 24(2), 506–514.
- Danforth, S., & Rhodes, W. C. (1997). Deconstructing Disability: A Philosophy for Inclusion. *Remedial and Special Education*, 18(6), 357–366. <https://doi.org/10.1177/074193259701800605>
- Danowitz, M. A., Hanappi-Egger, E., & Mensi-Klarbach, H. (Szerk.). (2012). *Diversity in Organizations: Concepts and Practices* (2012th edition). Palgrave Macmillan.
- Davidman, L., & Davidman, P. T. (1994). *Teaching with a Multicultural Perspective: A Practical Guide*. Longman Publishing Group, 10 Bank Street, White Plains, NY 10606-1951.
- Davis, L. J. (2001). Identity politics, disability, and culture. In *Handbook of disability studies* (o. 535–545). Sage.
- Davis, L. J. (Szerk.). (2016). *The Disability Studies Reader* (5. kiad.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315680668>
- Day, N. E., & Glick, B. J. (2000). Teaching Diversity: A Study of Organizational Needs and Diversity Curriculum in Higher Education. *Journal of Management Education*, 24(3), 338–352. <https://doi.org/10.1177/105256290002400305>
- De juRe Alapítvány a sérült emberek jogaiért. (1998). *Felmérés a fogyatékossggal élő emberek megnevezéséről*.

- De Schauwer, E., Daelman, S., Vandenbussche, H., Sergeant, S., Van de Putte, I., & Davies, B. (2020). Desiring and critiquing humanity/ability/personhood: Disrupting the ability/disability binary. *Disability & Society*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1735306>
- De Schauwer, E., Van de Putte, I., Claes, L., Verstichele, M., & Davies, B. (2016). Shildrick's monster: Exploring a new approach to difference/disability through collective biography. *Disability & Society*, 31(8), 1098–1111. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1235014>
- de Villiers, C., Farooq, M. B., & Molinari, M. (2021). Qualitative research interviews using online video technology – challenges and opportunities. *Meditari Accountancy Research*, 30(6), 1764–1782. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-03-2021-1252>
- Deckop, J. R. (2006). *Human Resource Management Ethics*. IAP.
- Dolmage, J. T. (2017). *Academic Ableism: Disability and Higher Education*. University of Michigan Press. <https://doi.org/10.3998/mpub.9708722>
- Duberley, J., & Johnson, P. (2009). Critical Management Methodology. In M. Alvesson, T. Bridgman, & H. Willmott (Szerk.), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies* (o. 345–368). OUP Oxford.
- 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>
- Dunn, D. S. (2019). Outsider Privileges Can Lead to Insider Disadvantages: Some Psychosocial Aspects of Ableism. *Journal of Social Issues*, 75(3), 665–682. <https://doi.org/10.1111/josi.12331>
- Dwertmann, D. J. G. (2016). Management research on disabilities: Examining methodological challenges and possible solutions. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1477–1509. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137614>
- Dyda, D. J. (2008). Jobs change lives: Social capital and shared value exchange. *Journal of Vocational Rehabilitation*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Jobs-change-lives%3A-Social-capital-and-shared-value-Dyda/1ccc7a30d4599a30033d991fab8e13609fbcdaf3>
- Eagleton, T. (1983). *Literary theory: An introduction*. B. Blackwell.
- Ellis, K., Garland-Thomson, R., Kent, M., & Robertson, R. (Szerk.). (2018). *Manifestos for the Future of Critical Disability Studies: Volume 1*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351053341>

- Enehaug, H., Spjelkavik, Ø., Falkum, E., & Frøyland, K. (2022). Workplace Inclusion Competence and Employer Engagement 1. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(2), 71–93.
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and Social Change*. Polity Press.
- Fairclough, N. (1993). Critical Discourse Analysis and the Marketization of Public Discourse: The Universities. *Discourse & Society*, 4(2), 133–168. <https://doi.org/10.1177/0957926593004002002>
- Fairclough, N. (2003). *Analysing discourse: Textual analysis for social research*. Psychology Press.
- Fairclough, N. (2010). *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language* (2. kiad.). Longman.
- Fairclough, N., & Wodak, R. (1997). Critical Discourse Analysis. In T. A. van Dijk (Szerk.), *Discourse and Social Interaction: Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction* (Köt. 2, o. 258–284). Thousand Oaks.
- Fakhri, A. (2009). Rhetorical variation in Arabic academic discourse: Humanities versus law. *Journal of Pragmatics*, 41(2), 306–324. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2008.08.001>
- Falus, I., Tóth Istvánné Környei, M., Bábosik, I., Réthy, E., Szabolcs, É., Nahalka, I., Csapó, B., & Mayer Miklósné Nádasi, M. (2011). *Bevezetés a pedagógiai kutatás módszereibe*. Műszaki Könyvkiadó Kft.
- Fanon, F. (1968). *Black Skin, White Masks*. Grove Press.
- Faragó, F. (2008). *Auti-Kisszótár*. <https://mek.oszk.hu/11500/11503/11503.pdf>
- Farkas É. (2017). *Tanulási eredmény alapú tanterv- és tantárgyfejlesztés a felsőoktatásban*. Szegedi Egyetemi Kiadó Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó.
- Farkas, F., & Poór, J. (2006, május 19). *Konvergenciák és divergenciák az emberi erőforrás menedzsmentben. Kutatási hipotézisek. Előadás. MTA Munkatudományi Bizottság kihelyezett ülése*.
- Farnall, O., & Smith, K. A. (1999). Reactions to People with Disabilities: Personal Contact versus Viewing of Specific Media Portrayals. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 76(4), 659–672. <https://doi.org/10.1177/107769909907600404>
- Farrell, M. (2014). *Investigating the Language of Special Education*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9781137434715>
- 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

- Feher, K., Géring, Z., & Király, G. (2021). Promoting the future of innovative higher education through thousands of master's programmes: STEM, interdisciplinary and business programmes in a changing labour market. *Society and Economy*, 44(1), 46–64. <https://doi.org/10.1556/204.2021.00019>
- Felber, T. (2007). Michel Foucault pedagógiai kritikája, avagy az oktatás mint a normalizáló hatalomgyakorlás hálózata. *Új Pedagógiai Szemle*, 57(11), 73–80.
- Fenwick, T. (2001). Questioning the learning organization. In C. Paechter (Szerk.), *Knowledge, Power and Learning* (o. 74–88). SAGE.
- Fenwick, T. J. (2004a). Discursive Work for Educational Administrators: Tensions in negotiating partnerships. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 25(2), 171–187. <https://doi.org/10.1080/01596300410001692139>
- Fenwick, T. J. (2004b). Toward a Critical HRD in Theory and Practice. *Adult Education Quarterly*, 54(3), 193–209. <https://doi.org/10.1177/0741713604263051>
- Findler, L., Vilchinsky, N., & Werner, S. (2007). The Multidimensional Attitudes Scale Toward Persons With Disabilities (MAS). *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50, 166–176.
- Fisher, S. L., & Connelly, C. E. (2020). Building the “Business Case” for Hiring People with Disabilities: A Financial Cost-Benefit Analysis Methodology and Example. *Canadian Journal of Disability Studies*, 9(4), 71–88. <https://doi.org/10.15353/cjds.v9i4.669>
- Flowerdew, J. (2002). *Academic Discourse* (1. kiad.). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315838069/academic-discourse-john-flowerdew>
- 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.
- Flowerdew, J., & Richardson, J. E. (Szerk.). (2017). *The Routledge Handbook of Critical Discourse Studies*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315739342>
- Foucault, M. (1977). *Discipline and Punish. The Birth of the Prison* (A. Sheridan, Ford.). Vintage.
- Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings* (C. Gordon, Szerk.). Pantheon.
- Foucault, M. (1996). *A szexualitás története I. A tudás akarása*. Atlantisz Könyvkiadó.
- Foucault M. (1998). *A fantasztikus könyvtár* (Romhányi Török G., Ford.). Kossuth Nyomda.

- Foucault, M. (2001). *A tudás archeológiája*. Atlantisz.
- Foucault, M. (2019). *Penal Theories and Institutions: Lectures at the Collège de France, 1971-1972* (G. Burchell, Ford.; 1. kiad.). Springer.
- Fournier, V., & Grey, C. (2000). At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies. *Human Relations*, 53(1), 7–32. <https://doi.org/10.1177/0018726700531002>
- Frankenberg, R. (1993). *White Women, Race Matters* (NED-New edition). University of Minnesota Press; JSTOR. <http://www.jstor.org/stable/10.5749/j.ctttsnhh>
- Fraser, N. (2010). *Scales of justice*. Columbia University Press.
- Freire P. (2021). Az elnyomottak pedagógiája—Szemelvény. *Fordulat*, 28, 236–244.
- Friedman, C. (2020). The relationship between disability prejudice and disability employment rates. *Work*, 65(3), 591–598. <https://doi.org/10.3233/WOR-203113>
- Galambos K. (2016). *Az utóbbi 15 év—Megváltozott munkaképességű személyek munkavállalásával kapcsolatos—Kutatásainak összefoglaló elemzése*. Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar.
- Gale, T., Mills, C., & Cross, R. (2017). Socially Inclusive Teaching: Belief, Design, Action as Pedagogic Work. *Journal of Teacher Education*, 68(3), 345–356. <https://doi.org/10.1177/0022487116685754>
- Galvin, R. (2003). The Making of the Disabled Identity: A Linguistic Analysis of Marginalisation. *Disability Studies Quarterly*, 23(2), 149–178. <https://doi.org/10.18061/DSQ.V23I2.421>
- Garaczi I. (é. n.). *Gazdaságtika a társadalom- és politikaelméletek tükrében*.
- Garland-Thomson, R. (1997). *Extraordinary Bodies: Figuring Physical Disability in American Culture and Literature*. Columbia University Press.
- Garland-Thomson, R. (2005). Disability and Representation. *PMLA*, 120(2), 522–527.
- Garland-Thomson, R. (2009). *Staring: How We Look*. Oxford University Press.
- Gaventa, J., & Cornwall, A. (2019). Hatalom és Tudás. In É. T. Udvarhelyi & M. Dósa (Szerk.), *A kutatás felszabadító ereje. A részvételi akciókutatás elmélete és gyakorlata* (1. kiad., o. 56–80). Közélet Iskolája - Napvilág Kiadó.
- Gee, J. (2015). *Social Linguistics and Literacies: Ideology in Discourses* (5. kiad.). Routledge.
- Geertz, C. (2001). *Az értelmezés hatalma: Antropológiai írások* (Z. Fejős & M. Sárkány, Szerk.). Osiris Kiadó.

- Gergen, K. J., & Thatchenkery, T. J. (1996). Developing Dialogue for Discerning Differences. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(4), 428–433. <https://doi.org/10.1177/0021886396324006>
- 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.
- Géring Z. (2018). A vállalati társadalmi felelősségvállalás kritikai megközelítései. *Replika*, 106–107, 57–76. <https://doi.org/10.32564/106-107.4>
- Géring, Z., Tamássy, R., Király, G., & Rakovics, M. (2023). The portrayal of the future as legitimacy construction: Discursive strategies in highly ranked business schools’ external communication. *Higher Education*, 85(4), 775–793. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00865-1>
- Gernsbacher, M. A., Raimond, A. R., Balinghasay, M. T., & Boston, J. S. (2016). “Special needs” is an ineffective euphemism. *Cognitive Research: Principles and Implications*, 1(1), 29. <https://doi.org/10.1186/s41235-016-0025-4>
- Ghai, A. (Szerk.). (2018). *Disability in South Asia: Knowledge and experience*. Sage Publications Pvt. Limited.
- Giese, M., & Ruin, S. (2018). Forgotten bodies – an examination of physical education from the perspective of ableism. *Sport in Society*, 21(1), 152–165. <https://doi.org/10.1080/17430437.2016.1225857>
- Gillovic, B., McIntosh, A., Darcy, S., & Cockburn-Wootten, C. (2018). Enabling the language of accessible tourism. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(4), 615–630. <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1377209>
- Gilson, S. F., & DePoy, E. (2002). Theoretical Approaches to Disability Content in Social Work Education. *Journal of Social Work Education*, 38(1), 153–165. <https://doi.org/10.1080/10437797.2002.10779088>
- 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
- Giroux, H. A. (1997). *Channel Surfing: Race Talk and the Destruction of Today’s Youth* (1st edition). Palgrave Macmillan.

- Giroux, H. A. (2001). *Theory and Resistance in Education: Towards a Pedagogy for the Opposition* (2nd edition). Praeger.
- 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. (2007a). Diskurzuselemzés. In É. Kovács (Szerk.), *Közösségtanulmány: Módszertani jegyzet* (o. 360–372). PTE BTK.
- Glózer, R. (2007b). Diszkurzív módszerek. In É. Kovács (Szerk.), *Közösségtanulmány: Módszertani jegyzet* (o. 260–268). PTE BTK. <https://m2.mtmt.hu/api/publication/1474955>
- Goodley, D. (2014). *Dis/ability Studies: Theorising disablism and ableism* (1 edition). Routledge.
- Goodley D. (2019). *Fogyatékoságtudomány. Interdiszciplináris bevezető*. ELTE BGGYK. <http://fogyatekosagtudomany.elte.hu/index.php/dan-goodley-fogyatekosagtudomany-interdiszciplinaris-bevezeto/>
- Goodley, D., & Lawthom, R. (2005). *Disability and Psychology: Critical Introductions and Reflections*. Bloomsbury Publishing.
- Goodley, D., Lawthom, R., Liddiard, K., & Runswick-Cole, K. (2019). Provocations for Critical Disability Studies. *Disability & Society*, 34(6), 972–997. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1566889>
- Goodman, D. J. (2001). *Promoting Diversity and Social Justice: Educating People from Privileged Groups*. SAGE.
- Gramsci, A. (1991). *Selections from Prison Notebooks*. Lawrence and Wishart.
- Grbich, C. (2013). *Qualitative Data Analysis* (2. kiad.). SAGE. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book236861>
- Greenwood, M. R. (2002). Ethics and HRM: A Review and Conceptual Analysis. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 261–278. <https://doi.org/10.1023/A:1014090411946>
- Grint, K. (2005). *The Sociology of Work: Introduction* (3rd edition). Polity.
- Gross, E. (1958). *Work and society* (o. xvi, 625). Thomas Y. Crowell.
- Grove, R., Schmersahl, K., Perry, R., & Henry, R. (2001). *Diversity Education in Administrator Training: Preparation for the 21st Century*. U.S. Department of Education.

- Grue, J. (2009). Critical discourse analysis, topoi and mystification: Disability policy documents from a Norwegian NGO. *Discourse Studies*, 11(3), 305–328. <https://doi.org/10.1177/1461445609102446>
- Grue, J. (2011). Discourse analysis and disability: Some topics and issues. *Discourse & Society*, 22(5), 532–546. <https://doi.org/10.1177/0957926511405572>
- Grue, J. (2015). The problem of the supercrip Representation and misrepresentation of disability. In T. Shakespeare (Szerk.), *Disability Research Today* (1. kiad., o. 204–218). Routledge.
- Grue, J. (2016). The problem with inspiration porn: A tentative definition and a provisional critique. *Disability & Society*, 31(6), 838–849. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1205473>
- Gulliver, A., Griffiths, K. M., & Christensen, H. (2010). Perceived barriers and facilitators to mental health help-seeking in young people: A systematic review. *BMC Psychiatry*, 10(1), 113. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-10-113>
- Gulya, N. M., & Fehérvári, A. (2021). A fogyatékoság reprezentációja az általános iskolák magyar irodalom tananyagához kapcsolódó irodalmi művekben. *Educatio*, 29(3), 379–393. <https://doi.org/10.1556/2063.29.2020.3.4>
- Győri Z. (2010). *CSR-on innen és túl* [PhD Disszertáció]. Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástani Doktori Iskola.
- Győri Z., & Csillag S. (2019a). Vállalati felelősségvállalás és fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása: Külön múlt – közös jövő? – 2. rész: A fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása a CSR-szakirodalomban és a gyakorlatban. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 50(7–8), Article 7–8. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.07.02>
- Győri Z., & Csillag S. (2019b). Vállalati felelősségvállalás és fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása: Külön múlt – közös jövő? 1. rész: A kapcsolódó politikák fejlődése az EU-ban és Magyarországon. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 50(6), Article 6. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.06.02>
- Habermas, J. (1994). A technika és tudomány mint ideológia (Herbert Marcuse hetvenedik születésnapjára). In Jürgen Habermas: *Válogatott Tanulmányok* (o. 11–59). Atlantisz.
- Habermas, J. (2011). *A kommunikatív cselekvés elmélete* (E. Király, G. Berényi, & Z. Ábrahám, Ford.). Gondolat.
- Hall, S. (Szerk.). (2003). *Representation: Cultural representations and signifying practices* (Repr). SAGE Publications ; The Open University.

- Hall, S. A. (2009). The Social Inclusion of People with Disabilities: A Qualitative Meta-analysis. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 3, 162–173.
- Halmari, H. (2011). Political correctness, euphemism, and language change: The case of ‘people first’. *Journal of Pragmatics*, 43(3), 828–840. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2010.09.016>
- Hammersley, M. (2002). *Discourse Analysis: A Bibliographical Guide*. 12.
- Hammersley, M. (2014). On the ethics of interviewing for discourse analysis. *Qualitative Research*, 14(5), 529–541. <https://doi.org/10.1177/1468794113495039>
- Hardt, M., & Negri, A. (2000). *Empire*. Harvard University Press.
- Hart, S. M. (2010). Self-regulation, Corporate Social Responsibility, and the Business Case: Do they Work in Achieving Workplace Equality and Safety? *Journal of Business Ethics*, 92(4), 585–600.
- Harter, L. M., Scott, J. A., Novak, D. R., Leeman, M., & Morris, J. F. (2006). Freedom Through Flight: Performing a Counter-Narrative of Disability. *Journal of Applied Communication Research*, 34(1), 3–29. <https://doi.org/10.1080/00909880500420192>
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers’ perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17–23. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0530>
- Hästbacka, E., Nygård, M., & Nyqvist, F. (2016). Barriers and facilitators to societal participation of people with disabilities: A scoping review of studies concerning European countries. *Alter: European Journal of Disability Research / Alter: Journal Européen de Recherche sur le Handicap*, 10(3), 201–220. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2016.02.002>
- Havas, O. (Szerk.). (1971). *Pályaválasztási felelősök kézikönyve*. Munkaügyi Minisztérium.
- Heikkinen, S., Lämsä, A.-M., & Niemistö, C. (2021). Work–Family Practices and Complexity of Their Usage: A Discourse Analysis Towards Socially Responsible Human Resource Management. *Journal of Business Ethics*, 171(4), 815–831. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04458-9>
- Heiszer K., Katona V., Sándor A., Schnellbach M., & Sikó D. (2014). Az inkluzív kutatási módszerek meta-szintű vizsgálata. *Neveléstudomány*, 2(3), 53–67.
- Hernandez, B., Chen, B., Araten-Bergman, T., Levy, J., Kramer, M., & Rimmerman, A. (2012). Workers with disabilities: Exploring the hiring intentions of nonprofit and for-profit employers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24, 237–249. <https://doi.org/10.1007/s10672-011-9187-x>

- Hidegh A. L. (2015). Kritikai menedzsmentelméletek – irányzatok és törésvonalak (Critical Management Studies: Streams and Debates). *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 46(12), Article 12. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2015.12.01>
- Hidegh A. L. (2016). *Kritikai Emberi Erőforrás Menedzsment. A szervezeti életvilág szimbolikus szerkezeteinek újratermelése a vállalati karácsony kolonizációjának esetén keresztül* [Phd, Budapesti Corvinus Egyetem]. <https://doi.org/10.14267/phd.2016034>
- Hidegh, A. L., & Csillag, S. (2013). Toward ‘mental accessibility’: Changing the mental obstacles that future Human Resource Management practitioners have about the employment of people with disabilities. *Human Resource Development International*, 16(1), 22–39. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.741793>
- Hidegh A. L., Gelei A., & Primecz H. (2014). Mi a baj a modern szervezetekkel? – Kritikai menedzsmentelméletek (What is the problem in modern organisations? – Critical Management Studies). *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 45(6), Article 6. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2014.06.01>
- Hidegh, A. L., Svastics, C., Csillag, S., & Györi, Z. (2023). The intersectional identity work of entrepreneurs with disabilities: Constructing difference through disability, gender, and entrepreneurship. *Culture and Organization*, under publication.
- Hoey, M. (2001). *Textual Interaction. An Introduction to Written Discourse Analysis*. Routledge.
- Hoffmann R., & Flamich M. (2014). (Dis)kurzus a sztereotípiákról. *Pedagógusképzés*, 93–106. <https://doi.org/10.37205/TEL-hun.2014-2015.06>
- Hogan, D. E., & Mallott, M. (2005). Changing Racial Prejudice Through Diversity Education. *Journal of College Student Development*, 46(2), 115–125. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0015>
- Holden, R. R. (2010). Face Validity. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (o. 1–2). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0341>
- hooks, bell. (1994). *Teaching to transgress: Education as the practice of freedom*. Routledge.
- Horton, R. (2021). Critical Perspectives on Social Justice in Speech-Language Pathology. In <https://services.igi-global.com/resolvedoi/resolve.aspx?doi=10.4018/978-1-7998-7134-7>. IGI Global. <https://www.igi-global.com/book/critical-perspectives-social-justice-speech/www.igi-global.com/book/critical-perspectives-social-justice-speech/260328>

- Horváth P. (2009). A társadalom fogyatékoságügyi (köz)gondolkodása alakulásának és alakításának néhány aspektusa. In *Fogyatékoság-politikai szakismeretek. Szöveggyűjtemény* (o. 3–35). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Howarth, C. (2006). A social representation is not a quiet thing: Exploring the critical potential of social representations theory. *British Journal of Social Psychology*, 45(1), 65–86. <https://doi.org/10.1348/014466605X43777>
- Howell, S. L., Carter, V. K., & Schied, F. M. (2002). Gender and Women's Experience at Work: A Critical and Feminist Perspective on Human Resource Development. *Adult Education Quarterly*, 52(2), 112–127. <https://doi.org/10.1177/0741713602052002003>
- Hughes, B. (2007). Being disabled: Towards a critical social ontology for disability studies. *Disability & Society*, 22(7), 673–684. <https://doi.org/10.1080/09687590701659527>
- Humphrey, J. C. (2000). Researching Disability Politics, Or, Some Problems with the Social Model in Practice. *Disability & Society*, 15(1), 63–86. <https://doi.org/10.1080/09687590025775>
- Huntington, G. R. (2018). Changing the cancer label: Beware the euphemistic treadmill. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 363, k4212. <https://doi.org/10.1136/bmj.k4212>
- Husser, J., André, J., Barbat, G., & Lespinet-Najib, V. (2012). CSR and sustainable development: Are the concepts compatible? *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 23(6), 658–672. <https://doi.org/10.1108/14777831211262936>
- Hyland, K. (2011). Academic Discourse. In K. Hyland & B. Paltridge (Szerk.), *Continuum Companion to Discourse Analysis* (o. 171–184). Bloomsbury Publishing. <https://www.routledge.com/Academic-Discourse/Flowerdew/p/book/9780582418875>
- Hyland, K., & Bondi, M. (Szerk.). (2006). *Academic Discourse Across Disciplines* (New edition). Peter Lang AG, Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Hyter, Y. D. (2021). *The Power of Words: A Preliminary Critical Analysis of Concepts Used in Speech, Language, and Hearing Sciences* [Chapter]. Critical Perspectives on Social Justice in Speech-Language Pathology; IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-7134-7.ch004>
- Ilosvai F. (2005). Bármilyen lehet megőrzendő. *Édes Anyanyelvünk*, 2005(3), 7.
- Im, H. B. (1991). Hegemony and Counter-Hegemony in Gramsci. *Asian Perspective*, 15(1), 123–156.
- Ivanics Z. (2021). Kritikai pedagógia kísérletek lehetőségei és korlátai a büntetés-végrehajtásban. *Neveléstudomány*, 1, 16–28. <https://doi.org/10.21549/NTNY.32.2021.1.2>

- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016a). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69(6), 1365–1386. <https://doi.org/10.1177/0018726715612901>
- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016b). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human Relations*, 69(6), 1365–1386. <https://doi.org/10.1177/0018726715612901>
- Jammaers, E., Zanoni, P., & Williams, J. (2021). “Not all fish are equal: A Bourdieuan analysis of ableism in a financial services company”. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2519–2544. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588348>
- Jang, S., & Ardichvili, A. (2020). The role of HRD in CSR and sustainability: A content analysis of corporate responsibility reports. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 549–573. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0006>
- Jodelet, D. (1991). *Madness and Social Representations: Living with the Mad in One French Community*. University of California Press.
- 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>
- Johnson, K. R., Ennis-Cole, D., & Bonhamgregory, M. (2020). Workplace Success Strategies for Employees With Autism Spectrum Disorder: A New Frontier for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 19(2), 122–151. <https://doi.org/10.1177/1534484320905910>
- Johnsone, B., & Eisenhart, C. (Szerk.). (2008). *Rhetoric in Detail Discourse analyses of rhetorical talk and text*. John Benjamins Publishing Company.
- Jørgensen, M., & Phillips, L. (2002). *Discourse Analysis as Theory and Method*. SAGE.
- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo. *Political Psychology*, 25(6), 881–919. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x>
- Kálmán Z., & Könczei G. (2002). *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris Kiadó.
- Kamenetsky, S. B., & Sadowski, A. S. (2020). Does Language Type Affect Perceptions of Disability Images? An Experimental Study. *Journal of Education, Teaching and Social Studies*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.22158/jetss.v2n4p75>

- Kamp, H., Van Genabith, J., & Reyle, U. (2011). Discourse Representation Theory. In D. M. Gabbay & F. Guenther (Szerk.), *Handbook of Philosophical Logic: Volume 15* (o. 125–394). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0485-5_3
- Kang, M. O. (2017). *Multicultural Education in South Korea: Language, ideology, and culture in Korean language arts education*. Routledge. <https://www.routledge.com/Multicultural-Education-in-South-Korea-Language-ideology-and-culture/Kang/p/book/9781138576636>
- Katona, E., Sík, D., & Németh, R. (2021). Cikkismertetés: Depressziós fórumok témáinak automatizált szövegelemzése a depresszió biopszichoszociális modelljének tükrében. *Egészségfejlesztés*, 62(4), 76–79. <https://doi.org/10.24365/ef.v62i4.6960>
- Katona V., Cserti-Szauer C., & Sándor A. (Szerk.). (2019). *Együtt oktatunk és kutatunk! Inkluzív megközelítés a felsőoktatásban*. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Kauffman, J. M. (1999). Commentary: Today's Special Education and Its Messages for Tomorrow. *The Journal of Special Education*, 32(4), 244–254. <https://doi.org/10.1177/002246699903200405>
- Kelly, G. J. (2014). Discourse Practices in Science Learning and Teaching. In *Handbook of Research on Science Education, Volume II*. Routledge.
- Kende A., & Vajda R. (2008). Bevezető. Tetten ért tudomány. In Kende A. & Vajda R. (Szerk.), *Rassizmus a tudományban* (1. kiad., o. 9–32). Napvilág Kiadó.
- Kenderfi, M. (2011). *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal*. Szent István Egyetem. <https://dtk.tankonyvtar.hu/xmlui/handle/123456789/11896?show=full>
- Kenny, L., Hattersley, C., Molins, B., Buckley, C., Povey, C., & Pellicano, E. (2016). Which terms should be used to describe autism? Perspectives from the UK autism community. *Autism*, 20(4), 442–462. <https://doi.org/10.1177/1362361315588200>
- Keszi, R., Komáromi, R., & Könczei, G. (2002). Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók a 200 legnagyobb hazai vállalatnál. *Munkaügyi Szemle*, 46(12), 21–23.
- Kettle, M. (2011). Academic practice as explanatory framework: Reconceptualising international student academic engagement and university teaching. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 32(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/01596306.2011.537067>
- 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.
- King, E. B., Gulick, L. M. V., & Avery, D. R. (2010). The Divide Between Diversity Training and Diversity Education: Integrating Best Practices. *Journal of Management Education*, 34(6), 891–906. <https://doi.org/10.1177/1052562909348767>
- Kiss V. (2013). A teljesség politikája: Fogyatékosdiskurzusok és a normalitás ideológiái Magyarországon. In Laki I. (Szerk.), *A nemzetközi és hazai fogyatékosággalpolitika 21. Századi körképe* (o. 5–34). MTA TK Szociológiai Intézet -L'Harmattan.
- Kolotouchkina, O., Llorente-Barroso, C., García-Guardia, M. L., & Pavón, J. (2021). Disability, Sport, and Television: Media Visibility and Representation of Paralympic Games in News Programs. *Sustainability*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.3390/su13010256>
- Kovács K. (2021). A „gyengetehetségtől” az enyhe értelmi fogyatékosáig: Jelentősebb fogalmi változások – Múlt és jelen. *Gyógypedagógiai Szemle*, 49(4.), Article 4. <https://doi.org/10.52092/gyosze.2021.4.3>
- Könczei G. (2009a). A rehabilitáció és a fogyatékoság. In Könczei G. & Kullmann L. (Szerk.), *Bevezetés a komplex rehabilitációba. Szöveggyűjtemény* (o. 5–23). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Könczei G. (Szerk.). (2009b). *Fogyatékoságtudományi fogalomtár* (1. kiad.). ELTE BGGYK. <https://mek.oszk.hu/09400/09410/09410.pdf>
- Könczei, G. (2011). *A megbámult végre visszanéz. Modellek, narratívák és fogalmaink változásai*. [PPT].
- Könczei G. (2019). *Tojásokon járva a diskurzus terében. Fogyatékoságtudományi helyzetértékelés*.
- Könczei G., Heiszer K., Hernádi I., Katona V., Kunt Z., & Sándor A. (2015). Kutatásetikai alapvetés a fogyatékoságtudományhoz. A kontextusról, alapvető szabályokról és levezetett szabályokról. In Hernádi I. & Könczei G. (Szerk.), *A felelet kérdései között: Fogyatékoságtudomány Magyarországon* (o. 152–157). ELTE BGGYK. <https://mek.oszk.hu/14900/14939/14939.pdf>
- Könczei, G., & Hernádi, I. (2011). A fogyatékoságtudomány főfogalma és annak változásai. Hipotetikus kísérlet rekonstrukcióra. In Z. É. Nagy (Szerk.), *Az akadályozott és az egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon* (o. 7–28). NCSSZI.

- Krefting, L. A., & Brief, A. P. (1976). The Impact of Applicant Disability on Evaluative Judgments in the Selection Process. *The Academy of Management Journal*, 19(4), 675–680.
<https://doi.org/10.2307/255802>
- Krekó J., & Scharle Á. (2020). *A megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatása és a kereslet oldali szakpolitikai eszközök* (o. 178–185). Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont. https://www.mtaki.hu/wp-content/uploads/2020/12/mt_2019_178-185.pdf
- Krémer B., & Nagy Z. É. (2007). *A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaéletútjának, valamint jövőbeni képzési és munkavállaláshoz kötődő terveinek feltárása. Kutatási zárójelentés.* (o. 76). REVITA Alapítvány.
- Krieg, S. (2010). Identity and knowledge work in a university tutorial. *Higher Education Research & Development*, 29(4), 433–446. <https://doi.org/10.1080/07294361003677644>
- KSH. (2018). *A fogyatékos és az egészségi ok miatt korlátozott népesség jellemzői. Mikrocenzus 2016.* Központi Statisztikai Hivatal.
- Kuchinke, K. P. (2002). Institutional and curricular characteristics of leading graduate HRD programs in the United States. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 127–144.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1019>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2019). *Analyzing qualitative data with MAXQDA*. Springer International Publishing.
- 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>
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2014). Obstacles to Success in the Workplace for People With Disabilities: A Review and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 13(2), 158–180. <https://doi.org/10.1177/1534484313485229>
- Kulkarni, M., & Rodrigues, C. (2014). Engagement with disability: Analysis of annual reports of Indian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(11), 1547–1566.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.837088>
- Kurucz, O., & Kemény, P. (2016). A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése. In A. Soltész (Szerk.), *MUNKAVÁLLALÓK ÉS*

MUNKÁLTATÓK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSI LEHETŐSÉGEIRŐL, ESÉLYEIRŐL. Adatok, tények vélemények. ProAbility, BCE.

- Kürtösi, Z. (Szerk.). (2013). *Gazdasági alapismeretek I.*
http://www.jgypk.hu/tamop13e/tananyag_html/gazdalapism/index.html
- Kwon, C., & Archer, M. (2022). Conceptualizing the Marginalization Experiences of People with Disabilities in Organizations Using an Ableism Lens. *Human Resource Development Review*, 21(3), 324–351. <https://doi.org/10.1177/15344843221106561>
- Ladányi, M., & Hrenek, É. (2019). *Alkalmazott nyelvészeti kissszótár*. ELTE BTK Alkalmazott Nyelvészeti Tanszék.
- Laki, I., & Tóth, L. (2013). Életkeretek meghatározása a jogszabályok által. In I. Laki (Szerk.), *A nemzetközi és hazai fogyatékospolitika a 21.században*. (o. 128–161). MTA TK Szociológiai Intézet – L'Harmattan. <http://www.kissviktor.hu/2013/05/16/fogyatekos-diskurzusok-es-a-normalitas-ideologiaja-magyarorszagon/>
- Lányiné Engelmayer Á. (2013). *Speciális szükségletű (fogyatékossgal élő) fiatalok felsőoktatásba történő felvétele és alkalmasságuk megítélése. Elvi, filozófiai, szakmai szempontok*. https://barczy.elte.hu/media/ea/e5/c3da523bfd8c7eaf2670e008217270f15031e9f76540afdae1b849f962a6/L%C3%A1nyin%C3%A9_-_Fogyat%C3%A9kosok_a_fels%C5%91oktat%C3%A1sban.doc
- Laskin, A. V., & Kresic, K. (2021). Inclusion as a Component of CSR and a Brand Connection Strategy. In D. Pompper (Szerk.), *Public Relations for Social Responsibility* (o. 149–163). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-167-620211010>
- Latapí Agudelo, M. A., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Lather, P. (1986). Issues of Validity in Openly Ideological Research: Between a Rock and a Soft Place. *Interchange*, 17(4), 63–84.
- Lawless, A., Sambrook, S., Garavan, T., & Valentin, C. (2011). A discourse approach to theorising HRD: Opening a discursive space. *Journal of European Industrial Training*, 35(3), 264–275. <https://doi.org/10.1108/03090591111120412>

- Légmán A., & Vályi R. (2022). Pszichoszociális fogyatékos személyek médiareprezentációja. *Fogyatékoság és Társadalom*, 8(1), 21–35. <https://doi.org/10.31287/FT.hu.2022.1>
- Lemke, J. L. (1990). *Talking Science: Language, Learning, and Values*. Ablex Publishing Corporation, 355 Chestnut Street, Norwood, NJ 07648 (hardback: ISBN-0-89391-565-3; paperback: ISBN-0-89391-566-1). <https://eric.ed.gov/?id=ED362379>
- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), 255–273. <https://doi.org/10.1002/hrm.20211>
- Lewis, C., Enciso, P., & Moje, E. B. (2007). Introduction: Reframing sociocultural research on literacy: Identity, agency, and power. In C. Lewis, P. Enciso, & E. B. Moje (Szerk.), *Reframing sociocultural research on literacy: Identity, agency, and power*. Routledge.
- Liasidou, A. (2008). Critical discourse analysis and inclusive educational policies: The power to exclude. *Journal of Education Policy*, 23(5), 483–500. <https://doi.org/10.1080/02680930802148933>
- Liddiard, K. (2014). MEDIA REVIEW: Liking for Like’s Sake – The Commodification of Disability on Facebook. *Journal on Developmental Disabilities*, 20(3), 94–101.
- Lindsay, S., Adams, T., Sanford, R., McDougall, C., Kingsnorth, S., & Menna-Dack, D. (2014). Employers’ and employment counselors’ perceptions of desirable skills for entry-level positions for adolescents: How does it differ for youth with disabilities? *Disability & Society*, 29(6), 953–967. <https://doi.org/10.1080/09687599.2013.874330>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Lindsay, S., Leck, J., Shen, W., Cagliostro, E., & Stinson, J. (2019). A framework for developing employer’s disability confidence. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(1), 40–55. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2018-0085>
- Linton, S. (1998). *Claiming Disability: Knowledge and Identity*. NYU Press; <http://courses.washington.edu/intro2ds/Readings/Linton-Chap1-2.pdf>.
- Lipka, O., Forkosh Baruch, A., & Meer, Y. (2019). Academic support model for post-secondary school students with learning disabilities: Student and instructor perceptions. *International Journal of Inclusive Education*, 23(2), 142–157. <https://doi.org/10.1080/13603116.2018.1427151>

- Lloret, N. N. E., & Bañon, A. R. (2019). Social Competence of Entrepreneurs with Disabilities. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(2), 1–6.
- Loja, E., Costa, M. E., Hughes, B., & Menezes, I. (2013). Disability, embodiment and ableism: Stories of resistance. *Disability & Society*, 28(2), 190–203. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.705057>
- Longmore, P. K. (1985). A Note on Language and the Social Identity of Disabled People. *American Behavioral Scientist*, 28(3), 419–423. <https://doi.org/10.1177/000276485028003009>
- Lorde, A. (1984). *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Crossing Press.
- Luke, A. (2002). Beyond science and ideology critique: Developments in critical discourse analysis. *Annual Review of Applied Linguistics*, 22, 96–110. <https://doi.org/10.1017/S0267190502000053>
- Mahadevan, J., & Schmitz, A. P. (2020). HRM as an ongoing struggle for legitimacy: A critical discourse analysis of HR managers as “employee-experience designers”. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 515–532. <https://doi.org/10.1108/BJM-10-2018-0368>
- Manchaiah, V., Danermark, B., Germundsson, P., & Ratinaud, P. (2019). *Disability and Social Representations Theory: The Case of Hearing Loss*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351003667>
- Margitay T. (2010). *Az érvélés mestersége*. Typotex kiadó.
- Margolis, H., & Shapiro, A. (1987). Countering Negative Images of Disability in Classical Literature. *The English Journal*, 76(3), 18–22. <https://doi.org/10.2307/818530>
- Marín-Palacios, C., Carrero Márquez, O., & Lohan, R. P. (2021). Review of employment and disability: Bibliographic analysis. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 16(1), 119–145. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2021-0074>
- Markel, K. S., & Barclay, L. A. (2009). Addressing the Underemployment of Persons with Disabilities: Recommendations for Expanding Organizational Social Responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(4), 305–318. <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9125-3>
- Marshall, B. (2012). *Notes for Class: Disability in Literature Spring 2012*. <https://faculty.uml.edu/bmarshall/DisLitSpring2012NOTES.html>
- Martin, J. R., Maton, K., & Doran, Y. J. (2020). Academic Discourse. An inter-disciplinary dialogue. In J. R. Martin, K. Maton, & Y. J. Doran (Szerk.), *Accessing Academic Discourse. Systemic Functional Linguistics and Legitimation Code Theory*. Routledge.

- Martínez-Alemán, A. M. (2015). Critical Discourse Analysis in Higher Education Policy Research. In A. M. Martínez-Alemán, B. Pusser, & E. M. Bensimon (Szerk.), *Critical Approaches to the Study of Higher Education: A Practical Introduction* (o. 7–43). Johns Hopkins University Press. <https://muse.jhu.edu/book/72242>
- Marton, K., & Könczei, G. (2009). Új kutatási irányzatok a fogyatékoságtudományban. *Fogyatékoság és társadalom : a fogyatékoságtudomány és a gyógypedagógia folyóirata/ Hungarian Journal of Disability and Society*, 1(1), 5–12.
- Marx, K. (1955). *A tőke. A politikai gazdaságtan bírálata* (F. Engels, Szerk.; Köt. 1). Szikra Kiadás.
- Mason, C., & Simmons, J. (2014). Embedding Corporate Social Responsibility in Corporate Governance: A Stakeholder Systems Approach. *Journal of Business Ethics*, 119(1), 77–86. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1615-9>
- Matten, D., & Moon, J. (2008). “Implicit” and “Explicit” CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), 404–424. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.31193458>
- Mauranen, A. (2006). *Signaling and preventing misunderstanding in English as lingua franca communication*. 2006(177), 123–150. <https://doi.org/10.1515/IJSL.2006.008>
- Maxwell, J. (2005). *Qualitative research design: An interactive approach*. Sage.
- Maxwell, J. (2009). Designing a Qualitative Study. In *The SAGE Handbook of Applied Social Research Methods* (2. kiad., o. 214–253). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483348858>
- Mayr, A. (2008). Discourses of higher education: Enterprise and institutional change in the university. In *Language and Power. An introduction to institutional discourse* (o. 26–45). Continuum.
- McCarthy, M., & Clancy, B. (2019). From language as system to language as discourse. In *The Routledge Handbook of English Language Teacher Education* (o. 201–215). Routledge.
- McKenzie, M. (2013). No More “Allies”. *Charter for Compassion*. <http://www.blackgirldangerous.org/2013/09/no-more-allies/>
- McLaren, P. (2002). *Critical Pedagogy: A Look at the Major Concepts*. Routledge/Falmer Press. https://digitalcommons.chapman.edu/education_books/85
- Meekosha, H., & Dowse, L. (1997). Distorting Images, Invisible Images: Gender, Disability and the Media. *Media International Australia*, 84(1), 91–101. <https://doi.org/10.1177/1329878X9708400114>

- Meekosha, H., & Dowse, L. (2007). Integrating critical disability studies into social work education and practice: An Australian perspective. *Practice*, 19(3), 169–183.
<https://doi.org/10.1080/09503150701574267>
- Merryfield, M. M. (2000). Why aren't teachers being prepared to teach for diversity, equity, and global interconnectedness? A study of lived experiences in the making of multicultural and global educators. *Teaching and Teacher Education*, 16(4), 429–443. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00004-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00004-4)
- Mészáros G. (2005). A „rossz arcúak” szava: A kritikai pedagógia kihívása. *Iskolakultúra*, 15(4), 84–101.
- Mészáros G. (2014). *Szubkultúrák és iskolai nevelés: Narratív, kritikai pedagógiai etnográfia*. Gondolat Kiadó.
- Mészáros, G. (2017). *Pedagógiai etnográfia*. Eötvös Kiadó.
- Mészáros, G. (2021). Kritikai pedagógiák – Megközelítések és viták. *Fordulat*, 28, 22–42.
- Metcalf, A. S., & Fenwick, T. (2009). Knowledge for whose society? Knowledge production, higher education, and federal policy in Canada. *Higher Education*, 57(2), 209–225.
<https://doi.org/10.1007/s10734-008-9142-4>
- Metcalf, B. D., & Woodhams, C. (2012). Introduction: New Directions in Gender, Diversity and Organization Theorizing – Re-imagining Feminist Post-colonialism, Transnationalism and Geographies of Power. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 123–140.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00336.x>
- Miceli, N. S., Harvey, M., & Buckley, M. R. (2001). Potential Discrimination in Structured Employment Interviews. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(1), 15–38.
<https://doi.org/10.1023/A:1014430107659>
- Michalko, R. (2002). *The Difference That a Disability Makes*. Temple University Press.
- Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human Relations*, 69(6), 1341–1363.
<https://doi.org/10.1177/0018726715618454>
- Miller, E. F., & Albiero-Walton, J. (2014). Enhancing Transition and Empowering Students with Disabilities in Higher Education. *American Journal of Educational Research*, 2(11), Article 11.
<https://doi.org/10.12691/education-2-11-4>

- Milroy, J., & Milroy, L. (1985). *Authority in language: Investigating language prescription and standardisation*. (Köt. 17). Routledge & Kegan Paul.
<https://www.cambridge.org/core/journals/language-in-society/article/abs/james-milroy-and-lesley-milroy-authority-in-language-investigating-language-prescription-and-standardisation-london-routledge-kegan-paul-1985/2CFA06A578F2C50CFD19993C364D795A>
- Miralles, C., Marin-Garcia, J. A., Ferrus, G., & Costa, A. M. (2010). Operations research/management science tools for integrating people with disabilities into employment. A study on Valencia's Sheltered Work Centres for Disabled. *International Transactions in Operational Research*, 17(4), 457–473. <https://doi.org/10.1111/j.1475-3995.2009.00727.x>
- 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>
- Mladenov, T. (2017). From State Socialist to Neoliberal Productivism: Disability Policy and Invalidation of Disabled People in the Postsocialist Region. *Critical Sociology*, 43(7–8), 1109–1123. <https://doi.org/10.1177/0896920515595843>
- Moore, T. (2013). Critical thinking: Seven definitions in search of a concept. *Studies in Higher Education*, 38(4), 506–522. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.586995>
- Moriña, A. (2017). Inclusive education in higher education: Challenges and opportunities. *European Journal of Special Needs Education*, 32(1), 3–17. <https://doi.org/10.1080/08856257.2016.1254964>
- Morris, J. (1993). Feminism and Disability. *Feminist Review*, 43(1), 57–70. <https://doi.org/10.1057/fr.1993.4>
- Morwane, R. E., Dada, S., Bornman, J., & Morwane, R. (2021). Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low- and middle- income countries: A scoping review. *Open Access*.
- Moscovici, S. (1963). Attitudes and Opinions. *Annual Review of Psychology*, 14(1), 231–260. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.14.020163.001311>
- Muyia Nafukho, F., Roessler, R. T., & Kacirek, K. (2010). Disability as a Diversity Factor: Implications for Human Resource Practices. *Advances in Developing Human Resources*, 12(4), 395–406. <https://doi.org/10.1177/1523422310379209>
- Nagy, Z. É., Pál, Z., Szerepi, A., & Halmai, R. (2008). *A megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő emberek társadalmi és jogi helyzete Magyarországon és nemzetközi kitekintésben*. Revita

Alapítvány. <https://adoc.pub/queue/a-megvaltozott-munkakepesseg-es-fogyatekossaggal-el-emberek-.html#>

- Nagy Z. G., & Kármán B. (2021). Fogyatékos személyek médiareprezentációja a reklámokban—Egy célzott, rövid kutatás bemutatása. *Gyógypedagógiai Szemle*, 49(2-3.), Article 2-3. <https://doi.org/10.52092/gyosze.2021.2-3.4>
- Nahalka, I. (2002). *Hogyan alakul ki a tudás a gyerekekben? Konstruktivizmus és pedagógia*. Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Nario-Redmond, M. R. (2010). Cultural stereotypes of disabled and non-disabled men and women: Consensus for global category representations and diagnostic domains. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 471–488. <https://doi.org/10.1348/014466609X468411>
- Nario-Redmond, M. R. (2020). *Ableism: The Causes and Consequences of Disability Prejudice*. John Wiley & Sons, Inc. DOI:10.1002/9781119142140
- Nelissen, P. T. J. H., Hülshager, U. R., van Ruitenbeek, G. M. C., & Zijlstra, F. R. H. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610–1625. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072105>
- Némedi D. (2008). Nyelv, diskurzus és szociológia. Bevezető megjegyzések. In *Modern szociológiai paradigmák* (o. 383–385). Napvilág Kiadó.
- Nguyen, T. T. T., & Hajek, J. (2022). Making the case for linguistic discrimination: Revisiting theoretical concepts and terminologies in linguistic discrimination research. *International Journal of the Sociology of Language*, 2022(275), 187–220. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2021-0028>
- Nijs, G., & Heylighen, A. (2015). Turning disability experience into expertise in assessing building accessibility: A contribution to articulating disability epistemology. *Alter*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.12.001>
- Norstedt, M., & Germundsson, P. (2023). Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: Findings from a scoping review. *Disability & Society*, 38(2), 247–266. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1919504>
- Nunkoosing, K., & Haydon-Laurel, M. (2011). Intellectual disabilities, challenging behaviour and referral texts: A critical discourse analysis. *Disability & Society*, 26(4), 405–417. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.567791>

- Oblath M. (2007). A fókuszcsoporthoz. In Kovács É. (Szerk.), *Közösségtanulmányi Módszertani Jegyzet* (o. 278–295). PTE-BTK Kommunikáció- és Médiatudományi Tanszék.
- OECD. (2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. <https://www.oecd.org/social/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm>
- Oliver, M. (1989). Disability and Dependency: The Role of Education. In C. Struiksma & F. Meijer (Szerk.), *Integration at Work*. Pedagogical Institut, Rotterdam.
- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Red Globe Press London.
- Oliver, M. (1994). *Politics and Language: Understanding the Disability Discourse*. University of Sheffield. <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Oliver-pol-and-lang-94.pdf>
- Oliver, M. (1996). The Social Model in Context. In M. Oliver (Szerk.), *Understanding Disability: From Theory to Practice* (o. 30–42). Macmillan Education UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-24269-6_4
- Oliver, M. J. (1999). *Capitalism, disability and ideology: A materialist critique of the Normalization principle*. <https://www.independentliving.org/docs3/oliver99.pdf>
- Olkin, R. (2002). Could you hold the door for me? Including disability in diversity. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8, 130–137. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.8.2.130>
- Olssen, M., & Peters, M. A. (2005). Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: From the free market to knowledge capitalism. *Journal of Education Policy*, 20(3), 313–345. <https://doi.org/10.1080/02680930500108718>
- P. Szilcz D. (2018). Bevezetés a kritikai diskurzuselemzésbe = Introduction to critical discourse analysis. *JEL-KÉP: KOMMUNIKÁCIÓ KÖZVÉLEMÉNY MÉDIA*, 3., Article 3.
- Pálvölgyi, K. (2006). Társadalomtudományok és nyelvviség. *Világosság*, 2, 17–23.
- Parker, S., Racz, M. M., & Palmer, P. W. (2018). Decentering the Learner through Alternative Organizations. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 16086. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.69>
- Páva R. (2015). *INTERKULTURÁLIS, MULTIKULTURÁLIS OKTATÁS ALAPJAI*. ELTE.
- Penketh, C. (2017a). ‘Children see before they speak’: An exploration of ableism in art education. *Disability & Society*, 32(1), 110–127. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1270819>

- Penketh, C. (2017b). 'Children see before they speak': An exploration of ableism in art education. *Disability & Society*, 32(1), 110–127. <https://doi.org/10.1080/09687599.2016.1270819>
- Pérez, F., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2018). The corporate social responsibility policies for the inclusion of people with disabilities as predictors of employees' identification, commitment and absenteeism. *Anales de Psicología*, 34, 101–107. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.1.237231>
- Pérez-Llantada, C. (2012). *Scientific Discourse and the Rhetoric of Globalization The Impact of Culture and Language*. Bloomsbury Publishing.
- Peters, S. (1999). Transforming disability identity through critical literacy and the cultural politics of language. In M. Corker & S. French (Szerk.), *Disability Discourse* (o. 103–115). Open University Press.
- Peterson, K. M., Cross, L. F., Johnson, E. J., & Howell, G. L. (2000). Diversity Education for Preservice Teachers: Strategies and Attitude Outcomes. *Action in Teacher Education*, 22(2), 33–38. <https://doi.org/10.1080/01626620.2000.10463003>
- 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>
- Piland, W. E., Hess, S., & Piland, A. (2000). Student Experiences with Multicultural and Diversity Education. *Community College Journal of Research and Practice*, 24(7), 531–546. <https://doi.org/10.1080/10668920050139695>
- Pinker, S. (2003). *The Blank Slate: The Modern Denial of Human Nature* (Reprint edition). Penguin Books.
- Pinnington, A., Macklin, R., & Campbell, T. (2007). Introduction: Ethical human resource management. In A. Pinnington, R. Macklin, & T. Campbell (Szerk.), *HRM: Ethics and Employment*. Oxford University Press.
- Player, J. (2013). Critical discourse analysis, adult education and 'fitba'. *Studies in the Education of Adults*, 45(1), 57–66. <https://doi.org/10.1080/02660830.2013.11661641>
- Primecz, H. (2019). Diverzitásmenedzsment: A hat kiemelt kategória. A "Big Six" | Munkaügyi Szemle. *Munkaügyi Szemle*, 62(5), 17–25.
- Primecz, H., Kiss, J., & Toarniczky, A. (2019). Diverzitáskategóriák és társadalmi vállalkozások: Nemzetközi kitekintés. *Vezetéstudomány*, 50(10), 61–73. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.10.06>

- Priyanti, N. (2018). Representations of People with Disabilities in an Indonesian Newspaper: A Critical Discourse Analysis. *Disability Studies Quarterly*, 38(4), Article 4. <https://doi.org/10.18061/dsq.v38i4.5818>
- Procknow, G., & Rocco, T. S. (2016). The Unheard, Unseen, and Often Forgotten: An Examination of Disability in the Human Resource Development Literature. *Human Resource Development Review*, 15(4), 379–403. <https://doi.org/10.1177/1534484316671194>
- Pulay G. (2009). *A megváltozott munkaképességű emberek helyzete*. Állami Számvevőszék.
- Quinn, L. (2012). Understanding resistance: An analysis of discourses in academic staff development. *Studies in Higher Education*, 37(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.497837>
- Rácz M. (2018). Egy új kor alkonyán: A kritikai menedzsmentkutatás relevanciájáról. *Replika*, 106–107, 9–24. <https://doi.org/10.32564/106-107.1>
- Radácsi L. (2021). *Felelős és fenntartható vállalat*. SALDO. https://saldokiado.hu/custom/saldowebshop/image/data/betekinto/regiek_vegyes/_felelos-es-fenntarthato-vallalat.pdf
- Rapley, T. (2018). *Doing Conversation, Discourse and Document Analysis* (Second edition). SAGE Publications Ltd.
- Rawls, J. (1997). *Az igazságosság elmélete* (Z. Krokoway, Ford.). Osiris. <https://www.szaktars.hu/osiris/view/rawls-john-az-igazsagossag-elmelete-osiris-konyvtar-politikai-gondolkodok-1997/>
- Reeve, D. (2002). Negotiating Psycho-emotional Dimensions of Disability and their Influence on Identity Constructions. *Disability & Society*, 17(5), 493–508. <https://doi.org/DOI:10.1080/09687590220148487>
- Regmi, K. D. (2017). Critical Discourse Analysis: Exploring its Philosophical Underpinnings. *Méthod(e)s: African Review of Social Sciences Methodology*, 2(1–2), 93–107. <https://doi.org/10.1080/23754745.2017.1354555>
- Reid, D. K., & Knight, M. G. (2006). Disability Justifies Exclusion of Minority Students: A Critical History Grounded in Disability Studies. *Educational Researcher*, 35(6), 18–23.
- Reisigl, M., & Wodak, R. (Szerk.). (2001). *Discourse and Discrimination: Rhetorics of Racism and Antisemitism*. Routledge.

- Rice, N. E. (2018). Disability studies. In *Encyclopedia Britannica*.
<https://www.britannica.com/topic/disability-studies>
- Ricoeur, P. (2001). A szöveg mint modell: A hermeneutikai megértés (M. Szabó, Ford.). *Lettre*, 42.
<https://epa.oszk.hu/00000/00012/00026/ricoeur.htm>
- Rocco, T. (2002). *The Invisible People: Disability, Diversity, and Issues of Power in Adult Education*. 1–6. <https://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/414>
- Rocco, T. (2005). *THE INVISIBLE PEOPLE: DISABILITY, DIVERSITY, AND ISSUES OF POWER IN ADULT EDUCATION*. <https://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/414>
- Rocco, T., & Fornes, S. L. (2010). Perspectives on Disability in Adult and Continuing Education. In C. E. Kasworm, A. D. Rose, & J. M. Ross-Gordon (Szerk.), *Handbook of Adult and Continuing Education* (o. 379–388). Sage.
- Rocco, T. S., Bowman, L., & Bryant, L. O. (2014). Disability, Health and Wellness Programs, and the Role of HRD. In *Handbook of Human Resource Development* (o. 299–313). John Wiley & Sons, Ltd.
<https://doi.org/10.1002/9781118839881.ch18>
- Rocco, T. S., Munn, S. L., & Collins, J. C. (2018). The Critical Turn in Human Resources Development. In M. Milana, S. Webb, J. Holford, R. Waller, & P. Jarvis (Szerk.), *The Palgrave International Handbook on Adult and Lifelong Education and Learning* (o. 227–244). Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1057/978-1-137-55783-4_13
- Rogers, R. (Szerk.). (2004). *An introduction to critical discourse analysis in education*. Erlbaum.
- Rogers, R. (Szerk.). (2011). *An Introduction to Critical Discourse Analysis in Education* (2. kiad.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203836149>
- Rogers, R., Schaenen, I., Schott, C., O'Brien, K., Trigos-Carrillo, L., Starkey, K., & Chasteen, C. C. (2016). Critical Discourse Analysis in Education: A Review of the Literature, 2004 to 2012. *Review of Educational Research*, 86(4), 1192–1226. <https://doi.org/10.3102/0034654316628993>
- Rollnick, M., & Rutherford, M. (1996). The use of mother tongue and English in the learning and expression of science concepts: A classroom-based study. *International Journal of Science Education*, 18(1), 91–103. <https://doi.org/10.1080/0950069960180108>
- Rose, S. F. (2017). *No Right to Be Idle: The Invention of Disability, 1840s–1930s*. UNC Press Books.

- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Roulstone, A. (2002). Disabling Pasts, Enabling Futures? How Does the Changing Nature of Capitalism Impact on the Disabled Worker and Jobseeker? *Disability & Society*, 17(6), 627–642. <https://doi.org/10.1080/0968759022000010416>
- Rubin, E., & Watson, E. S. (1987). Disability Bias in Children's Literature. *The Lion and the Unicorn*, 11(1), 60–67. <https://doi.org/10.1353/uni.0.0024>
- Rumrill, P. D., & Fitzgerald, S. M. (2010). Employer Characteristics and Discharge-Related Discrimination Against People With Disabilities Under the Americans With Disabilities Act. *Advances in Developing Human Resources*, 12(4), 448–465. <https://doi.org/10.1177/1523422310379212>
- Russell, M., & Malhotra, R. (2019). Capitalism and Disability. In K. Rosenthal (Szerk.), *Capitalism and Disability: Selected Writings by Marta Russell* (o. 211–228). Haymarker Books.
- Saarinén, T. (2005). 'Quality' in the Bologna Process: From 'competitive edge' to quality assurance techniques. *European Journal of Education*, 40(2), 189–204. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2004.00219.x>
- Saldana, J. (2015). *The Coding Manual for Qualitative Researchers* (3rd edition). SAGE Publications Ltd.
- Sambrook, S. A. (2014). Critical HRD. In *Handbook of Human Resource Development* (o. 145–163). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118839881.ch9>
- Sambrook, S., & Stewart, J. (2010). Teaching, learning and assessing HRD: Findings from a BMAF/UFHRD research project. *Journal of European Industrial Training*, 34(8/9), 710–734. <https://doi.org/10.1108/03090591011080931>
- Sándor A. (2018). „Az együttgondolkodásból fakadó többlettudás az értelme” Az inkluzív kutatás módszertana egy fogyatékoságtudományi kutatás tapasztalatai tükrében. *Gyógypedagógiai szemle*, 46(1), 12–32.
- Sándor K. (2016). *Nyelv és társadalom*. Krónika Nova Kiadó Kft.
- Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>

- Sawyer, R. K. (2002). A Discourse on Discourse: An Archeological History of an Intellectual Concept. *Cultural Studies*, 16(3), 433–456. <https://doi.org/10.1080/09502380210128324>
- Scharle, Á. (2011). *A közcélú foglalkoztatás kibővülésének célzottsága, igénybevétele és hatása a tartós munkanélküliségre. Kutatási jelentés*. Budapest Intézet. Hétfa Elemző Központ.
- Schleicher, N. (2007). *Kvalitatív kutatási módszerek a társadalomtudományokban*. BKF. http://www.diakoldal.hu/hasznalt_tankonyv/dr-schleicher-nora/kvalitativ-kutatasi-modszerek-a-tarsadalomtudomanyokban/37473
- Schloemer-Jarvis, A., Bader, B., & Böhm, S. A. (2022). The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: A systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 45–98. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1996433>
- Schumann, P. L. (2001). A moral principles framework for human resource management ethics. *Human Resource Management Review*, 11(1), 93–111. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00042-5)
- Schur, L. A. (2002). Dead end jobs or a path to economic well being? The consequences of non-standard work among people with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 20(6), 601–620. <https://doi.org/10.1002/bsl.512>
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). Economic Inclusion. In *Peopole with Disabilities. Sidelined or Mainstreamed?* (o. 27–49). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511843693.003>
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381–410. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>
- Scott, J. C. (1990). *Domination and the Arts of Resistance: Hidden Transcripts*. Yale University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1np6zz>
- Scuro, J. (2017). *Addressing Ableism: Philosophical Questions via Disability Studies*. Lexington Books.
- Sebestyén, Z. (2014). Interszekcionalitás, mint esélyegyenlőségi koncepció, avagy genderkutatás más szemszögből. *METSZETEK*, 1, 276–291.
- Sen A. (2021). *Az igazságosság eszméje*. Osiris Kiadó.
- Seymour, W. S. (2001). In the flesh or online? Exploring qualitative research methodologies. *Qualitative Research*, 1(2), 147–168. <https://doi.org/10.1177/146879410100100203>

- Shakespeare, T. (1994). Cultural Representation of Disabled People: Dustbins for Disavowal? *Disability & Society*, 9(3), 283–299. <https://doi.org/10.1080/09687599466780341>
- Shakespeare, T. (1996). Rules of Engagement: Doing disability research. *Disability & Society*, 11(1), 115–121. <https://doi.org/10.1080/09687599650023380>
- Shakespeare, T., Thompson, S., & Wright, M. (2010). No laughing matter: Medical and social experiences of restricted growth. *Scandinavian Journal of Disability Research*. <https://doi.org/10.1080/15017410902909118>
- Shakespeare, T., & Watson, N. (2001). The social model of disability: An outdated ideology? In S. N. Barnartt & B. M. Altman (Szerk.), *Exploring Theories and Expanding Methodologies: Where we are and where we need to go* (Köt. 2, o. 9–28). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3547\(01\)80018-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3547(01)80018-X)
- Shapiro, A., Margolis, H., & Anderson, P. M. (1989). The Vocabulary of Disability: Critical Reading and Handicapism. *The High School Journal*, 73(2), 86–91.
- Shildrick, M. (2009). *Dangerous Discourses of Disability, Subjectivity and Sexuality*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9780230244641>
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E., & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2), 117–133. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.004>
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(1), 3–9.
- Sleeter, C., & Grant, C. (2007). *Making Choices for Multicultural Education: Five Approaches to Race, Class and Gender* (6. kiad.). Wiley. https://digitalcommons.csumb.edu/fac_books/54
- Smart, J. (2004). Models of disability: The juxtaposition of biology and social construction. In T. Riggall & D. Maki (Szerk.), *Handbook of Rehabilitation counseling* (o. 25–49). Springer.
- Smith, K. (2008). ‘Who do you think you’re talking to?’—The discourse of learning and teaching strategies. *Higher Education*, 56(4), 395–406. <https://doi.org/10.1007/s10734-007-9100-6>
- Smith, K. (2010). Assuring quality in transnational higher education: A matter of collaboration or control? *Studies in Higher Education*, 35(7), 793–806. <https://doi.org/10.1080/03075070903340559>

- Smith, K. (2013). Critical Discourse Analysis and Higher Education Research. *Theory and Method in Higher Education Research*, 9, 61–79. [https://doi.org/10.1108/S1479-3628\(2013\)0000009007](https://doi.org/10.1108/S1479-3628(2013)0000009007)
- Smithson, J. (2000). Using and analysing focus groups: Limitations and possibilities. *International Journal of Social Research Methodology*, 3(2), 103–119. <https://doi.org/10.1080/136455700405172>
- Smyth, J. (2011). *Critical Pedagogy for Social Justice* (1st edition). Continuum.
- Snow, K. (2001). People First Language. *Disability Is Natural*. <https://www.disabilityisnatural.com/people-first-language.html>
- Sommers, F. G., & Dineen, T. (1984). *Curing Nuclear Madness*.
- Soós J. K., & Veress F. (2010). A megváltozott munkaképességű személyekkel szembeni szociális viszonyulások következményei és ezek hatékony kezelése. In Juhász M. (Szerk.), *A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel* (o. 157–175). Typotex.
- Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak? In C. Nelson & L. Grossberg (Szerk.), *Marxism and the Interpretation of Culture*. Macmillan.
- 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>
- Strunk, K. K., & Betties, J. S. (2019). Using Critical Theory in Educational Research. In K. K. Strunk & L. A. Locke (Szerk.), *Research Methods for Social Justice and Equity in Education* (o. 71–79). Palgrave Macmillan.,. <https://dokumen.pub/research-methods-for-social-justice-and-equity-in-education-9783030059002-3030059006.html>
- Strunk, K. K., & Locke, L. A. (Szerk.). (2019). *Research Methods for Social Justice and Equity in Education*. Palgrave Macmillan.,. <https://dokumen.pub/research-methods-for-social-justice-and-equity-in-education-9783030059002-3030059006.html>
- Stuart, H. (2003). Stigma and the Daily News: Evaluation of a Newspaper Intervention. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 48(10), 651–656. <https://doi.org/10.1177/070674370304801002>
- Stubbs, M. (1983). *Discourse Analysis the Sociolinguistic Analysis of Natural Language*. University of Chicago Press.
- Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A. J., Phillips, K. G., Keirns, T., Smith, A., & Katz, E. E. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 93–109. <https://doi.org/10.3233/JVR-170918>

- 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.
- 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.
- 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.
- Svastics, C. (2022). *A fogyatékossgal élő emberek a 24.hu online médiafelületén TÁRKI KUTATÁSI BESZÁMOLÓ. Kézirat.*
- Svastics, C., & Csillag, S. (2021). Az épségizmus mint magyarázóelv a fogyatékossgal 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.
https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/54881/Fogyat%C3%A9kos_szem%C3%A9lye_k_a_21._sz%C3%A1zadi_magyar_t%C3%A1rsadalomban_A.pdf?sequence=1
- 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.
- 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. https://www.researchgate.net/profile/Dora-Hangya/publication/357080386_Annyi_de_annyi_dolog_erdekel_az_eletben_fogyatekossgal_

elo_felnottek_iskolarendszeren_kivuli_felnottkepzeshez_valo_egyenlo_eselyu_hozzaferesenek_aktualis_kerdesei/links/61baf4d1a6251b553ac05a0f/Annyi-de-annyi-dolog-erdekkel-az-eletben-fogyatekossaggal-elo-felnottek-iskolarendszeren-kivueli-felnottkepzeshez-valo-egyenlo-eselyu-hozzaferesenek-aktualis-kerdesei.pdf

- 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.
- Szabó M. (2003a). *A diszkurzív politikatudomány alapjai*. L'Harmattan. <https://harmattan.hu/szabomarton-a-diszkurziv-politikatudomany-alapjai-1023>
- Szabó, M. (2003b). *A diszkurzív politikatudomány alapjai. Elméletek és elemzések*. L'Harmattan Kiadó.
- Szabó, M. (2003c). *A diszkurzív politikatudomány alapjai: Elméletek és elemzések*. Budapest : L'Harmattan.
- Szabó, M. (2003d). Diskurzuselemzés és politikatudomány. *Politikatudományi Szemle*, XII(3), 41–58.
- Szepesi, B., & Aranyi-Aszalós, V. (2023). *Repedezik a régi világ—Mit mond 15 globálisan meghatározó elemző intézet 2023-ról?* (Összkép. Az inspiráló tudásért, o. 1–8). <https://osszkep.hu/2023/01/repedezik-a-regi-vilag-mit-mond-15-globalisan-meghatarozo-elemzo-intezet-2023-rol/>
- Szilágyi, T., & Fodor-Borsos, E. (Szerk.). (2016). *Három évtized a gazdaság- és társadalomtudomány szolgálatában*. Szent István Egyetemi Kiadó Nonprofit Kft.
- Szokolszky Á. (2004). *Kutatómunka a pszichológiában*. Osiris Kiadó.
- Talja, S. (1999). Analyzing Qualitative Interview Data: The Discourse Analytic Method. *Library & Information Science Research*, 21(4), 459–477. [https://doi.org/10.1016/S0740-8188\(99\)00024-9](https://doi.org/10.1016/S0740-8188(99)00024-9)
- Tamássy, R., Géring, Z., Király, G., Plugor, R., & Rakovics, M. (2023). The portrayal of the role and agency of students and higher education institutions in highly ranked business school discourses. *Journal of International Education in Business*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JIEB-09-2022-0064>
- Taylor S. J. (2014). Fogyatékoságtudományi tanulmányok (Disability Studies) az amerikai felsőoktatásban (Laki I., Ford.). *Felsőoktatási Műhely*, 4, 67–74.
- Téglás J. (2003). *Gondolatok a diszkurzív politológiáról*. <https://e3.hu/pdk/pdf/hun/archivum-gondolatok-2003.pdf>

- Thiesmeyer, L. (Szerk.). (2003). *Discourse and Silencing: Representation and the language of displacement*. John Benjamins Publishing Company.
- Thomas, C. (2004). How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & Society*, 19(6), 569–583. <https://doi.org/10.1080/0968759042000252506>
- Thomas, C. (2007). *Sociologies of Disability and Illness: Contested Ideas in Disability Studies and Medical Sociology*. Macmillan International Higher Education.
- Thomas, C. (2002). *Disability theory: Key ideas, issues and thinkers*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Disability-theory-%3A-key-ideas%2C-issues-and-thinkers-Thomas/52cf8ea96a0392b76283a68e2cce5aad6d49096a>
- Titchkosky, T. (2001). Disability: A Rose by Any Other Name?“People-First” Language in Canadian Society*. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 38(2), 125–140. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2001.tb00967.x>
- Titscher, S., Meyer, M., Wodak, R., & Vetter, E. (2000). *Methods of Text and Discourse Analysis: In Search of Meaning* (First edition). SAGE Publications Ltd.
- Toarniczky A. (2008). A munkahelyi diverzitás, mint csodaszer?! *Munkaügyi Szemle*, 52(1), 18–24.
- Tonkiss, F. (2012). Discourse Analysis. In *Researching Society and Culture* (3. kiad., o. 405–423). SAGE.
- Török, E. (2014). *Munka és társadalom. A munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl*. Károli Gáspár Református Egyetem - L'Harmattan Kiadó.
- Vaara, E., & Tienari, J. (2008). A Discursive Perspective on Legitimation Strategies in Multinational Corporations. *The Academy of Management Review*, 33(4), 985–993.
- Valenziano, L. (2008). Equity and access in the workplace: A feminist HRD perspective. *Proceedings of the Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas, Panama City, Florida*.
- van Dam, F., Bakker, L. de, Dijkstra, A. M., & Jensen, E. A. (2020). *Science Communication: An Introduction* (F. van Dam, L. D. Bakker, & E. A. Jensen, Szerk.). World Scientific.
- van der Riet, M., & Boettiger, M. (2009). Shifting Research Dynamics: Addressing Power and Maximising Participation through Participatory Research Techniques in Participatory Research. *South African Journal of Psychology*, 39(1), 1–18. <https://doi.org/10.1177/008124630903900101>
- van Dijk, T. A. (1993). Principles of Critical Discourse Analysis. *Discourse & Society*, 4(2), 249–283. <https://doi.org/10.1177/0957926593004002006>

- van Dijk, T. A. (2000). A kritikai diskurzuselemzés elvei. In M. Szabó, B. Kiss, & Z. Boda (Szerk.), & B. Kriza (Ford.), *Szövegváltozatok a politikára: Nyelv, szimbólum, retorika, diskurzus* (o. 442–477). Tankönyvkiadó–Universitas.
- van Dijk, T. A. (2003). Critical Discourse Analysis. In D. Schiffrin, D. Tannen, & H. E. Hamilton (Szerk.), *The Handbook of Discourse Analysis* (o. 466–485). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118584194.ch22>
- van Dijk, T. A. (2009). *Society and Discourse: How Social Contexts Influence Text and Talk*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511575273>
- van Dijk, T. A. (2015). Critical Discourse Analysis. In *The Handbook of Discourse Analysis* (o. 466–485). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118584194.ch22>
- VAN LEEUWEN, T., & WODAK, R. (1999). Legitimizing Immigration Control: A Discourse-Historical Analysis. *Discourse Studies*, 1(1), 83–118. <https://doi.org/10.1177/1461445699001001005>
- Varga, A. (2013). *Esélyegyenlőség a mai Magyarországon*. Pécsi Tudományegyetem BTK NTI Romológia és Nevelésszociológia Tanszék.
- Varga, J., Pánczél, M., & Kollár, L. (2017). *A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái*. Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- Varjú T. (2010). A foglalkozási rehabilitáció modelljei és folyamatai. In Juhász M. (Szerk.), *A foglalkozási rehabilitáció támogatása pszichológiai eszközökkel* (o. 81–104). Typotex.
- Vehmas, S., & Shakespeare, T. (2014). Disability, Harm, and the Origins of Limited Opportunities. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 23(1), 41–47.
- Verdes T. (2021, március 2). Mikor lesznek lakóotthonok Budapesten? *Verdes Tamás*. <https://verdestamas.hu/lakootthonok-budapesten/>
- Vicsek, L. (2006). *Fókuszcsoport. Elméleti megfontolások és gyakorlati alkalmazás*. Osiris Kiadó.
- Vigotszkij, L. Sz. (2000). *Gondolkodás és beszéd*. Trezor Kiadó.
- Virág, A. (2014). Diskurzuselemzés a politika- és vezetéstudományban. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, XLV.(3), 30–38.
- von Schrader, S., Malzer, V., & Bruyère, S. (2014). Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(4), 237–255. <https://doi.org/10.1007/s10672-013-9227-9>

- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Waddington, L. (2015). Fine-tuning non-discrimination law: Exceptions and justifications allowing for differential treatment on the ground of disability. *International Journal of Discrimination and the Law*, 15(1–2), 11–37. <https://doi.org/10.1177/1358229114558546>
- Wade C. M. (2009). A testem az én történetem: A bánatom és az erőm forrása. *Fogyatékoság és Társadalom*, 1(2), 211–223.
- Wells, G. (1992). The centrality of talk in education. In K. Norman (Szerk.), *Thinking Voices: The Work of the National Oracy Project* (o. 283–310). Hodder.
- Wendell S. (2010). *Az elutasított test. Feminista filozófiai elmélkedés a fogyatékoságról*. ELTE BGGYK - ELTE Eötvös Kiadó.
- Weninger, C. (2008). Critical Discourse Analysis. In L. M. Given (Szerk.), *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods* (o. 145–148). SAGE.
- Westheimer, J., & Kahne, J. (2004). What Kind of Citizen? The Politics of Educating for Democracy. *American Educational Research Journal*, 41(2), 237–269. <https://doi.org/10.3102/00028312041002237>
- Wetherell, M., Taylor, S., & Yates, S. J. (2001a). *Discourse as Data: A Guide to Analysis*. SAGE.
- Wetherell, M., Taylor, S., & Yates, S. J. (2001b). *Discourse Theory and Practice: A Reader*. SAGE.
- White, J. B., Schmitt, M. T., & Langer, E. J. (2006). Horizontal Hostility: Multiple Minority Groups and Differentiation from the Mainstream. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9, 339–358. <https://doi.org/10.1177/1368430206064638>
- White, N. R. (2007). „The Customer Is Always Right?\": Student Discourse about Higher Education in Australia. *Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning*, 54(4), 593–604. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9012-x>
- Wiggett-Barnard, C. (2013). *Disability employment attitudes and practices in South African companies: A survey and case studies* [Stellenbosch University]. <http://scholar.sun.ac.za>

- Williams, J. C., & Mavin, S. (2012). *Disability as Constructed Difference: A Literature Review and Research Agenda for Management and Organization Studies*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00329.x>
- Williams, J., & Patterson, N. (2019). New directions for entrepreneurship through a gender and disability lens. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 25(8), 1706–1726. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-12-2017-0499>
- Wing, A. K. (Szerk.). (2000). *Global Critical Race Feminism: An International Reader*. NYU Press.
- Wittgenstein, L. (1973). *Philosophical Investigations* (G. E. M. Anscombe, Ford.; 3rd edition). Pearson.
- Wodak, R. (2009). The semiotics of racism. A Critical Discourse-Historical Analysis. In J. Renkema (Szerk.), *Discourse, of Course* (o. 311–326). John Benjamins Publishing Company. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5002094>
- Wodak, R., & Meyer, M. (Szerk.). (2001). *Methods of critical discourse analysis*. SAGE.
- Wolbring, G. (2008). The Politics of Ableism. *Development*, 51(2), 252–258. <https://doi.org/10.1057/dev.2008.17>
- World Health Organization. (2021). *Disability and health. Key facts*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- World Health Organization, & World Bank. (2011). *World report on disability 2011*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>
- Wyatt, G. E., Chin, D., Milburn, N., Hamilton, A., Lopez, S., Kim, A., Stone, J. D., & Belcher, H. M. E. (2019). Mentoring the mentors of students from diverse backgrounds for research. *American Journal of Orthopsychiatry*, 89, 321–328. <https://doi.org/10.1037/ort0000414>
- Yang, B. (2003). Political Factors in Decision Making and Implications for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 5(4), 458–479. <https://doi.org/10.1177/1523422303257289>
- Young I. M. (2022). Az elnyomás öt arca. In Udvarhelyi É. T. (Szerk.), *A felszabadítás pedagógiája – a kritikai pedagógia elmélete és gyakorlata* (o. 19–46). Közélet Iskolája. <https://kozeletiskolaja.hu/post/a-felszabaditas-pedagogiaja-a-kritikai-pedagogia-elmelete-es-gyakorlata/>
- Young, I. M., & Nussbaum, F. by M. (2011). *Responsibility for Justice*. Oxford University Press.
- Zászkaliczky, P. (2015). Az értelmi akadályozottság értelmezésének változásai. *Pedagógia történeti Szemle*, 1(1), 12–19.

- Zola, I. K. (1993). Self, identity and the naming question: Reflections on the language of disability. *Social Science & Medicine*, 36(2), 167–173. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90208-L](https://doi.org/10.1016/0277-9536(93)90208-L)
- Zuberi, T., & Bonilla-Silva, E. (2008). *White Logic, White Methods: Racism and Methodology*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Zwetsloot, G., & Pot, F. (2004). The Business Value of Health Management. *Journal of Business Ethics*, 55(2), 115–124. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1895-9>
- Zsolnai L. (2019). Bevezetés. *Magyar Tudomány*. <https://doi.org/10.1556/2065.180.2019.4.1>

8. JEGYZÉKEK LISTÁJA

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: Interjúalanyok	140
2. táblázat: Fókuszcsoporthoz résztvevők.....	142
3. táblázat: A kutatás folyamata.....	145

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: A doktori kutatás kérdéseinek rendszere	8
2. ábra: A disszertáció elméleti háttérének (2. fejezet) felépítése	9

MELLÉKLETEK

1. melléklet: az Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzést indító egyetemi karok (2021).....	298
2. melléklet: Emberi Erőforrás Tanácsadó Mesterképzési Szak szakleírása (Képzési és Kimeneti Követelmények – KKK).....	299
3. melléklet: Az Emberi Erőforrás Tanácsadó Mesterszak szakmatérképe.....	304
4. melléklet: Kötelező szakirodalmak listája.....	305
5. melléklet: Oktatói interjúk – vezérfonál	324
6. melléklet: Online hallgatói fókuszcsoporthoz – vezérfonál	326
7. melléklet: Fókuszcsoporthoz toborzó szöveg.....	328
8. melléklet: Kódfák.....	329
9. melléklet: Eredmények tematikus összegzése	331
10. melléklet: Elnyomó és ellenálló diskurzusok	338
11. melléklet: Az EET MA akadémiai diskurzusának résztvevői	339

9. MELLÉKLETEK

1. melléklet: az Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzést indító egyetemi karok (2021)

	Egyetemi Karok	Rövidítések
1.	Budapesti Metropolitan Egyetem Üzleti, Kommunikációs és Turisztikai Kar	METU-ÜTK
2.	Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar	DE-GTK
3.	Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar	ELTE-PPK
4.	Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdasági és Társadalomtudományi Képzések Központ	MATE-VFGI
5.	Pécsi Tudományegyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar	PTE-BTK
6.	Soproni Egyetem Benedek Elek Pedagógiai Kar	SE-BK
7.	Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Pedagógiai, Humán- és Társadalomtudományi Kar	SZE-AK

Forrás: *felvi.hu* (2021-09-01)

2. melléklet: Emberi Erőforrás Tanácsadó Mesterképzési Szak szakleírása (Képzési és Kimeneti Követelmények – KKK)

1. A mesterképzési szak megnevezése: emberi erőforrás tanácsadó (Human Resource Counselling)

2. A mesterképzési szakon szerezhető végzettségi szint és a szakképzettség oklevélben szereplő megjelölése

végzettségi szint: mester- (magister, master; rövidítve: MA-) fokozat

szakképzettség: okleveles emberierőforrás tanácsadó

a szakképzettség angol nyelvű megjelölése: Human Resource Counsellor

3. Képzési terület: bölcsészettudomány

4. A mesterképzésbe történő belépésnél előzményként elfogadott szakok

4.1. Teljes kreditérték beszámításával vehető figyelembe: az andragógia és közösségsszervező alapképzési szak, továbbá a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény szerinti főiskolai szintű művelődésszervező, személyügyi szervező, munkavállalási tanácsadó, valamint a bölcsészettudomány képzési területéről a pedagógia, a pszichológia; a gazdaságtudományok képzési területéről az emberi erőforrások, a társadalomtudomány képzési területéről a szociológia, a politológia, az informatikus könyvtáros és a kulturális antropológia alapképzési szak; valamint a pedagógusi képzési terület alapképzési szakjai.

4.2. A 9.3. pontban meghatározott kreditek teljesítésével vehetők figyelembe továbbá: azok az alapképzési és mesterképzési szakok, illetve a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény szerinti szakok, amelyeket a kredit megállapításának alapjául szolgáló ismeretek összevetése alapján a felsőoktatási intézmény kreditátviteli bizottsága elfogad.

5. A képzési idő félévekben: 4 félév

6. A mesterfokozat megszerzéséhez összegyűjtendő kreditek száma: 120 kredit

a szak orientációja: kiegyensúlyozott (40-60 százalék)

a diplomamunka készítéséhez rendelt kreditérték: 10 kredit

a szabadon választható tantárgyakhoz rendelhető minimális kreditérték: 10 kredit.

7. A szakképzettség képzési területek egységes osztályozási rendszere szerinti tanulmányi területi besorolása: 345/0413

8. A mesterképzési szak képzési célja és a szakmai kompetenciák

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. Adott munkahely különböző szakmai elvárásainak megfelelően használják fel szakmai tudásukat, támogatják a munkaerő-gazdálkodás és az oktatás makroszintű folyamatait; képesek a speciális szakmai problémák azonosítására és a megoldáshoz szükséges gyakorlati feladatok megfogalmazására. Segítik az egyéneket pályatervezési döntéseik meghozatalában, tanácsadási tevékenységüket meghatározza a munkaerő-piaci és

szervezeti folyamatok ismerete. Felkészültek tanulmányaik doktori képzésben történő folytatására.

8.1. Az elsajátítandó szakmai kompetenciák

Az emberi erőforrás tanácsadó tudása

Átfogóan ismeri és érti a szervezetek működési jellemzőit, gazdasági és társadalmi szerepüket.

Ismeri az erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit.

Mélyrehatóan ismeri az emberierőforrás-gazdálkodás feladatait és módszereit, a munkanélküliség és a szervezetek piaci alkalmazkodásának ok-okozati összefüggéseit, a munkaügyi kapcsolatok rendszerét.

Átfogóan, összefüggéseiben is ismeri és érti a munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai folyamatokat, a munka világának rétegspecifikus-, regionális- és térségi összefüggéseit. Ismeri az Európai Unióban zajló folyamatokat, felismeri azok hatását a hazai rendszerekre.

Összehasonlításában is ismeri az európai és az Európán kívüli kultúra, munkakultúra specifikációit, a multikulturalitás jelenségét, érti annak a szervezeti működéssel összefüggő folyamatait.

Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását.

Mélyrehatóan ismeri a tanácsadás módszereit, az alkalmazás etikai feltételeit, felismeri az eltéréseket és azonosságokat a pszichológiai tanácsadással összefüggésben.

Ismeri a tanácsadás folyamatában alkalmazható kommunikációs technikákat, a személyközi és társadalmi kommunikáció összefüggéseit.

Átfogóan ismeri a személyiséggel összefüggő és szociálisan befolyásolt pszichikus folyamatokat, a társas érintkezések és kölcsönhatások szerepét, az egyén és a csoport viszonyát, a személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszerét.

Átfogóan ismeri és érti a tanulás, az oktatás, a képesség és személyiségfejlesztés pszichológiai törvényszerűségeit, felismeri a területek kapcsolódását, az összefüggéseket.

Összehasonlításaiban is ismeri a pályák osztályozási rendszerét, a képzés és a munkavállalás jogi szabályrendszerét.

Széleskörűen ismeri munkavállalók képzettségi szintje és karrierlehetősége közötti összefüggéseket, a pályaaorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait.

Ismeri az idegen nyelven és az informatika eszközeivel történő hatékony kommunikáció formáit, az információk, elemzések mások számára történő prezentálásának elveit, eljárását, eszközeit.

Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.

Átfogóan ismeri a társadalmi és gazdasági kihívásokra adott hatékony válasz, a projektek tervezésének és készítésének elemeit.

b) képességei

Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a toborzás, kiválasztás, ösztönzés emberierőforrás-gazdálkodási területeken.

Képes a munkanélküliség és a gazdasági-társadalmi tényezők összefüggéseinek felismerésére, a munkaügyi kapcsolatok rendszerében való tájékozódásra, a partnerekkel való együttműködésre.

Képes beazonosítani a speciális foglalkozási csoportok tagjainak problémáit, képes a megoldáshoz szükséges elvi és gyakorlati háttér feltárására, megfogalmazására.

Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással.

Képes a hozzájuk fordulókat individuális céljainak megvalósításához egyéni tervezési készségük fejlődését támogatni.

Képes egyének és csoportok pályatervezési tevékenységének segítésére, a képzési szükségletek feltárására, a döntés folyamatában való közreműködésre.

Képes a tanácsadás módszereinek hatékony alkalmazására, az eredményekből származó összefüggések egyéni felismerésének segítésére az egyének képzettségi szintje és karrierigénye vonatkozásában.

Képes a személyközi és munkahelyi konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására.

Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására az emberi erőforrás menedzsment terén.

Képes a tanácsadás és emberierőforrás-menedzsment területén magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni.

Képes ezeken a területeken önálló, szaktudományos formájú összefoglaló elemzés készítésére.

Képes a szervezetekben az emberi erőforrással kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, cselekvési és ütemtervet készíteni a megoldásra.

Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására, a vitában azok megvédésére.

Képes a változásokhoz alkalmazkodni, interdiszciplináris ismeretei alapján az emberi erőforrás tervezéssel kapcsolatos kidolgozott koncepcióját munkatársaival és partnereivel elfogadtatni.

Képes a szervezet számára az emberierőforrás-menedzsment terén befogadható és megvalósítható projektek felkutatására, a pályázati program kidolgozására és menedzselésére, a partnerekkel való eredményes együttműködésre.

c) attitűdje

A társadalmi elvárásokat, a szervezeti ismereteket és az egyéni lehetőségeket értékelő megállapításaiban nem csak a racionális, hanem humanisztikus viszonyulás is jellemzi.

Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság.

Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, törekszik a munka-magatartás tradícióinak megismerésére.

Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg.

A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi.

Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi.

Jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg.

Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.

Elkötelezett a minőségi munka iránt.

Törekszik szakmai nyelvtudásának elmélyítésére.

d) autonómiája és felelőssége

Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül.

Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez.

A társszakmák képviselőivel való együttműködésben vállalja a kezdeményező szerepet, a kooperáció során a partnerség, az egyenrangú szerep jellemzi.

A sikeres munka érdekében kezdeményezi új szervezeti egységek létrehozását, felelősségteljesen részt vesz azok működésében.

Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez, tudatosan támogatja a szervezeti fejlődés lehetőségét.

Karrierépítését a tudatosság jellemzi, ugyanakkor felelősen hozzájárul az általa irányított munkatársak szakmai életpályájának kibontakozásához.

Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli.

Szakmai és etikai felelősséget vállal a projektmunka eredményeiért, illetve az általa vezetett csoport produktumaiért.

Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.

Felelősségteljesen keresi a hazai, nemzetközi szakmai érdekképviselői szervezetek munkájában való közreműködés lehetőségét.

9. A mesterképzés jellemzői

9.1. Szakmai jellemzők

A szakképzettséghez vezető tudományágak, szakterületek, amelyekből a szak felépül:
Összesen 100 kredit, amelyekből:

általános kompetenciákat fejlesztő, a képzést alapozó ismeretek (bölcészettudomány, neveléstudomány, társadalomtudomány, informatika, kommunikáció, kutatásmódszertan) 15-20 kredit;

pszichológiai ismeretek 15-20 kredit;

menedzsmentismeretek 15-20 kredit;

társadalmi ismeretek 15-20 kredit;

tanácsadási ismeretek 15-20 kredit;

közgazdasági ismeretek 5-10 kredit;

felnőttképzési ismeretek 5-10 kredit.

9.2. Idegennyelvi követelmény

A mesterfokozat megszerzéséhez egy idegen nyelvből államilag elismert, középfokú (B2), komplex típusú nyelvvizsga vagy azzal egyenértékű érettségi bizonyítvány vagy oklevél szükséges.

9.3. Szakmai gyakorlatra vonatkozó követelmények

A szakmai gyakorlat általános szakmai gyakorlatot (30 óra), intenzív terepgyakorlatot (110 óra) és további intézményen kívüli gyakorlatot (30 óra) foglal magába. A teljes gyakorlat kreditértéke a képzésen belül 13 kredit.

A gyakorlat célja, hogy a hallgató a munkája során valamely szervezetnél felmerült probléma megoldásán dolgozzon. A gyakorlat helyszínét a hallgató szabadon választhatja, amely lehet bármely hazai vagy külföldi, termeléssel, szolgáltatással, kereskedelemmel kapcsolatos tevékenységet Magyarországon folytató hazai és külföldi vállalkozás, illetve az állami szféra valamennyi területe (oktatás, képzés, munkaügy, ellenőrzés), ahol a szakkal kapcsolatos témák értelmezhetőek, problémák azonosíthatók.

9.4. A 4.2. pontban megadott oklevéllel rendelkezők esetén a mesterképzési képzési ciklusba való belépés minimális feltételei

A mesterképzésbe való belépéshez a korábbi tanulmányok szerint szükséges kreditek száma összesen 30 kredit az alábbi területekről

bölcészettudomány (pedagógia, pszichológia, filozófia, etika);

felnőttképzési ismeretek,

kommunikációtudomány, kommunikációfejlesztés;

informatika, könyvtárismeret;

társadalomtudomány (társadalomismeret, szociológia, antropológia, politológia);

gazdasági és jogi ismeretek.

A mesterképzésbe való felvétel feltétele, hogy a hallgató a korábbi tanulmányai alapján az előzőkből legalább 15 kredittel rendelkezzen. A hiányzó krediteket a felsőoktatási

intézmény tanulmányi és vizsgaszabályzatában meghatározottak szerint meg kell szereznie.

Forrás: felvi.hu (2023-01-11)

3. melléklet: Az Emberi Erőforrás Tanácsadó Mesterszak szakmatérképe



Forrás: felvi.hu (2023-01-11)

4. melléklet: Kötelező szakirodalmak listája

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
1	Könyv, szakkönyv, tankönyv	Bánfalvy Cs.	Gyógypedagógiai szociológia	2008	184	184	A fogyatékoság és a fogyatékosággal való élés szereplőinek és helyszíneinek szociológiai értelmezése	magyar	szociológia, fogyatékoságügy	SE-BK
2		Berde Cs. - Dajnoki K.	4EM Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment	2007	258	258	Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment tevékenységi területeit és feladatait mutatja be a munkakör kialakításától kezdve a kommunikáción és motiváción át a teljesítményértékelésig.	magyar	HR	SZE-AK
3		Csányi Zs. - Jásper É. - Sipos A.	Támogatott foglalkoztatás szolgáltatás módszertani kézikönyv. Fogyatékos emberek a nyílt munkaerőpiacon	2009	178	178	A támogatott foglalkoztatással kapcsolatos feladatok leírása: munkavállalói profil, illeszkedés, betanítás, utókövetés, a szolgáltatások marketingje, minőségbiztosítás.	magyar	fogyatékoságügy, HR	SE-BK
4		Dajnoki K.	Helyet mindenkinek! Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban.	2014	146	146	A fogyatékoság szemszögéből vizsgálja az esélyegyenlőség, a statisztikai mutatók, valamint a humán erőforrás gazdálkodás témáit. Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment a 2006-2014 közt a	magyar	komplex, HR	DE-GTK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
							fogyatékossgal élő emberek alkalmazásának szempontjairól végzett hazai kutatások összegzéséből jött létre.			
5		Éber M. Á.	A csepp - A félperifériás magyar társadalom osztályszerkezete	2020	284		A magyar társadalom osztályszerkezetét mutatja be, annak történeti alakulását, jellegzetességeit és értelmezési módozatait.	magyar	szociológiai, történeti	METU-ÜKT
6		Farkas T.	Esélyegyenlőség és tanácsadás	2011	79		A fogyatékossgat elsősorban a jogszabályok mentén érinti, tematikusan az esélyegyenlőségi tervek, a védett munkahelyek, a munkabiztonság említődnek. Az esélyegyenlőséghez kapcsolódó főbb fogalmak részben hosszabban van szó pl. a helyes fogyatékossgai fogalmakról.	magyar	esélyegyenlőség	MATE
7		Garadnay T. - Koltai L. (szerk.)	Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkal. Szöveggyűjtemény	2009	133	9	A fenntartható fejlődésről, CSR-ról, egyenlő bánásmódról, valamint az esélyegyenlőségi célcsoportokról (nők, romák, idősek, fogyatékossgal élő emberek) szóló szöveggyűjtemény sok ábrával és szemléltető	magyar	esélyegyenlőség	SZE-AK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
							eszközzel praktikus összefoglaló a témáról.			
8		Gere I. - Szellő J. (szerk.)	Foglalkozási rehabilitáció	2007	204	204	A komplex rehabilitáció szemléletét és eszközrendszerét bemutató jegyzet ír ennek céljairól, az intézményrendszer kiépüléséről, a civil szolgáltatókról, az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról és az ORSZI tevékenységéről.	magyar	foglalkozási rehabilitáció	SE-BK
9		Illyés Sándor (szerk.)	Gyógypedagógiai alapismeretek	2000	606	606	A tankönyv a gyógypedagógia szemszögéből vizsgálja a gyógypedagógia alapkérdéseit, a fogyatékossgot, mit károsodást és képességzavart, valamint a fogyatékos gyermek óvodai és iskolai jelenlétét.	magyar	gyógypedagógia	SE-BK
10		Kálmán Zs. - Könczei Gy.	A Taigetosztól az esélyegyenlőségig (1,4,5,8.fejezetek)	2002	184	184	A fogyatékossg kultúrtörténeti és antropológiai bemutatásával, a társadalmi-gazdasági vonatkozásokkal, valamint az esélyegyenlőség	magyar	kultúrtörténeti, esélyegyenlőségi	METU-ÜKT

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
							gyakorlati megvalósulásával foglalkozik.			
11		Kenderfi M.	Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal	2011	78	17	A hátrányos helyzet, alacsony végzettség, munkanélküliség általános témáin túl célzottan foglalkozik a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával, annak pszichológiai, szociálpszichológiai, rehabilitációs és intézményi vonatkozásaival.	magyar	komplex	MATE
12		Klein B.-Klein S.-Zentai A.	Célcsoport-specifikus felmérő eszközök gyűjteménye – megváltozott munkaképességű személyek kompetencia vizsgálatára	2015	211	211	Az alkalmasságvizsgálatok részleteiről (pl. képességtesztek, munkaelemzés), az eszközkatalógusról és az eszköztárról, valamint az ezeket forgalmazó cégekről készült összeállítás.	magyar	foglalkozási rehabilitáció	SE-BK
13		Kovács A. (szerk.)	Munkáltatói kapcsolatépítés és partnerség-fejlesztés a foglalkozási rehabilitációban	2015	215	215	Elsősorban az akkreditált foglalkoztatók rehabilitációs szakembereinek, a szociális foglalkoztatók rehab tanácsadóinak, mentorainak, munkaközvetítőknek stb. szóló kiadvány. Témái:	magyar	foglalkozási rehabilitáció	SE-BK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
							munkakörelemzés, menedzsment, felnőttkori tanulás, PR, tárgyalástechnika.			
14		Kövér Á. (szerk.)	Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában	2012	585	111	Az esélyegyenlőség és a munkaerőpiac stratégiai és szakpolitikai összefoglalását adja nemzetközi (EU) és hazai vonatkozásban. Részletesen kitér a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására (155-167.o) és munkaerőpiaci fókuszú szociológiai bemutatására (402-501.o).	magyar	szociológiai, szakpolitikai	ELTE-PPK/1
15		Nyárády G. (szerk.)	Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód	2008	309	139	Az antidiszkrimináció általános témáján túl bemutatja a fogyatékossgal élő emberek jogait a helyi közigazgatásban, egy empirikus kutatás és esettanulmányok mentén.	magyar	jogi, esélyegyenlőségi	METU-ÜKT

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
16		Síklaki I.	Előítélet és tolerancia	2017	327		Az előítélet kialakulásának és fennmaradásának pszichológiai, szociálpszichológiai, antropológiai, humánetológiai és kommunikációs mechanizmusait mutatja be. A kisebbségi csoportok közül a nők és az etnikai kisebbségek jelennek meg leginkább nemzetközi kutatások alapján.	magyar	pszichológiai	METU-ÜKT
17		Szabó Sz. - Szakács G. (szerk.)	Közszolgálati stratégiai emberierőforrás-menedzsment 255-281.o.	2016	26		A közszolgálati szervezetekben dolgozók munkavégzését, teljesítményét, ösztönzését, karrierjét, fejlesztését befolyásoló emberierőforrás-gazdálkodással összefüggő menedzsmentmegoldások a korszerű stratégiai emberierőforrás-menedzsment rendszer szempontjából (pl. menedzsmenttechnikák, elvek, módszerek, eszközök).	magyar	HR	METU-ÜKT

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
18		Szalayné S. E. (szerk.)	Egyenlő bánásmód irányelvek-helyzetkép - Tanulmányok az uniós joganyag tagállami alkalmazásáról	2019	206		A 2015 szeptemberében indult kutatás célja az Európai Unió egyenlő bánásmód jogának magyar jogrendszerbe való beépülésének vizsgálata volt. Az uniós egyenlő bánásmód irányelvek tagállami és ezen belül magyarországi implementációjának alapvető, generális nehézségei pl. : a jogismeret alacsony szintje és az ebből fakadó jogértelmezési bizonytalanságok, a szakpolitikai tervezéshez szükséges és az egyenlőségre vonatkozó adatok hiánya, a megállapított egyenlő bánásmód jogsértések esetén alkalmazott illetve alkalmazható jogkövetkezmények elégtelen volta.	magyar	jog	METU-ÜKT
19		Székelyné K. E. - Szabó G. (szerk.)	Fogyatékos emberek társadalmi befogadása – a szociális ellátórendszer feladatai, lehetőségei	2009	80	80	A fogyatékoság demográfiai megközelítése, családi viszonyok, a szegénységgel, szociális ellátórendszerrel való kapcsolata részletesen kitérve a bentlakásos intézményekben való	magyar	statisztika	PTE-BTK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
							életre valamint a komplex rehabilitáció rendszerére.			
20		Szretykó Gy. (szerk.)	A szegénység, az egészség és a társadalmi kirekesztettség: a roncs társadalom szociológiai és társadalomgazdaságtani dimenziói	2007	495	29	A konferencia számos eltérő szempontból hátrányos helyzetű társadalmi csoport foglalkoztatásának viszonyait tárja fel. A fogyatékkal élő foglalkozó rész a CRPD, az oktatási integráció típusait és a szakképzés részleteit mutatja be.	magyar	szociológia, szakképzés	SZE-AK
21		Szretykó Gy. (szerk.)	Gazdasági kannibalizmus – hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon és az emberi erőforrás menedzsment	2012	530	140	A MTA Veszprémi Területi Bizottságának Szociológiai Munkabizottsága a 2011. szeptemberi konferenciájának tanulmánykötete a humánus gazdaság létrehozásának és működtetésének témakörét járta körbe a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci helyzete és az emberi erőforrás menedzsment aktuális összefüggései mentén.	magyar	szociológia, HR	SZE-AK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
22		Tardos K.	Életkor és esélyegyenlőség. Az életkori sokszínűség alakulása a vállalati HR stratégiák tükrében	2017	146		Egy esélyegyenlőség, sokszínűség és CSR-ra vonatkozó 2014-2015-ös felmérés eredményeit, a munka életkori sajátosságait és az életkor-barát HR politikát, valamint ezek jó gyakorlatait mutatja be.	magyar	komplex, CSR	ELTE-PPK/2
23		Tardos K.	Halmazódó diszkrimináció, kirekesztés és diszkrimináció a munkaerőpiacon	2015	274	19	Az általános munkaerőpiaci esélyegyenlőségi jelenségeken (diszkrimináció, integráció stb.) túl bemutatja az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák szerepét, a diszkrimináció személyes percepcióját. Egy 2010-es munkahelyi jó gyakorlatokat vizsgáló felmérés szerint a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató szervezetek az esélyegyenlőségi és sokszínűségmenedzsment tekintetében a legtöbb területen szignifikánsan intézményesültebb gyakorlatot valósítanak meg a teljes szervezeti minta átlagához képest (245-264.o)	magyar	komplex	ELTE-PPK/1

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
24		Tóth G.	A valóban felelős vállalat – A fenntarthatatlan fejlődésről, a vállalatok társadalmi felelősségének (CSR) eszközeiről és a mélyebb stratégiai megközelítésről	2007	108		A CSR-t tág perspektívában és történeti megközelítésből mutatja be, a kérdés, mennyire épül be a szemlélet valóban a vállalatok működésébe.	magyar	CSR	ELTE-PPK/1
25	Tudományos értekezés	Dajnoki K.	Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM)	2011	129	129	A fogyatékoság szemszögéből vizsgálja az esélyegyenlőség, a statisztikai mutatók, valamint a humán erőforrás gazdálkodás témáit. A 2006-ban elkezdett, a fogyatékosággal élő emberek alkalmazásának HR szempontjairól végzett partecipatív kutatások aktuális összegzését adja.	magyar	statisztika, HR	DE-GTK
26		Hangya D.	Esély(egyenlőség)-Részvétel-Lehetőség. Fogyatékosággal élő személyek munkaerőpiaci (re)integrációjának aktuális kérdései a felnőttképzés területén, kutatási beszámoló	2016	70	70	A fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyek iskolarendszeren kívüli felnőttképzésbe (képzés, át- és továbbképzés) való bekapcsolódási lehetőségeit vizsgálja.	magyar	oktatás-képzés	ELTE-PPK/1
27		Lamm V.	Emberi jogi enciklopédia	2018	748	9	A fogyatékosággal élők jogai külön szócikkben szerepel	magyar	jog	METU-ÜTK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
28	Folyóirat cikk/Tanulmány	Ágó A. - Fris E. K.	A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében. EBH TÁMOP-5.5.5 projekt társadalomtudományi kutatásai, 2. tanulmány.	2013	92		A munkáltatók kiválasztási gyakorlatát vizsgáló tanulmány az álláshoz jutás egyes stációit tekinti át a munkavállalók és a munkáltatók szempontjából.	magyar	jog	ELTE-PPK
29		Balázs-Földi E.	Foglalkoztatási esélyegyenlőséget támogató HR-eszközök.	2018	10	10	Hajdú-Bihar megye három járásának szociális intézményeiben dolgozók, illetve a járásokban élők fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos attitűdjét, szemléletét, ismereteit tárja fel.	magyar	regionális, HR	ELTE-PPK/2
30		Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A.	The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence	2019	24	24	A munkáltatók 11, fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásával kapcsolatos aggályát (pl. végzettségek, akadálymentesítés költségei, munkahelyi egészség és biztonság) cáfolja meg a teljes foglalkoztatási ciklus mentén, evidencia alapon.	angol	komplex, HR	ELTE-PPK/2
31		Csillag S.	Emberierőforrás-menedzsment és etika - Egy régi/új kapcsolat?	2011	23		Az emberi erőforrás menedzsment és a gazdaságetika kapcsolatát vizsgálja számos aspektusból és fogalmaz	magyar	morális-etikai	ELTE-PPK/2

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
							meg továbbgondolandó kérdéseket.			
32		Csillag, S. - Toarniczky, A. - Primecz, H.	Dolgoznánk, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR- rendszerek	2018	12	12	A megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerő-piaci részvételének hátterét és a szervezeti bevonást támogató vállalati HR-rendszereket mutatja be részletesen.	magyar	szociológia, HR	DE-GTK
33		Egyenlő Bánásmód Hatóság	Füzetek 1-6.	2019	N/A	N/A	Az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulásáról, a diszkrimináció megelőzéséről, felismeréséről, a diszkriminációmentes szemlélet elsajátításáról és a jogérvényesítés formáiról szóló füzetek kiemelten foglalkoznak többek közt a munkahelyi és oktatási intézménybeli zaklatással, a többszörös diszkriminációval, vagy az egészségügyben előforduló hátrányos megkülönböztetéssel. A fogyatékoságot az egyes témák vonatkozásában, jogesetek kapcsán érintik.	magyar	jog	METU- ÜKT

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
34		Egyenlő Bánásmód Hatóság	Az esélyegyenlőségi terv hatásának vizsgálata	2013	112		A kvantitatív és kvalitatív kutatásokra épülő tanulmány a hazai esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos gyakorlatokat, témákat, valamint ennek hatásait méri fel a munkáltatók és munkavállalók körében.	magyar	statisztika, szociológia	METU-ÜKT
35		Fazekas K.	Nem-kognitív készségek hiánya a munkaerőpiacon.	2018	12		A munkáltatók elvárásaiban tapasztalható változásokat, az informatikai forradalomnak a munkafeladatok tartalmára való hatását, és a nem-kognitív készségek fontosságának növekedését mutatja be közgazdaságtudományi kutatások friss eredményei mentén.	magyar	oktatás-képzés	ELTE-PPK/2
36		Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet	Rehabilitációs foglalkoztatás Magyarországon - 2022	2022	16	16	A megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatási helyzete 4387 hazai, legalább 10 főt foglalkoztató, versenyszférához sorolható vállalkozás megkérdezése alapján.	magyar	statisztika, szociológia	PTE-BTK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
37		Győri, Zs. - Csillag, S.	Vállalati felelősségvállalás és fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 1. rész: A kapcsolódó politikák fejlődése az EU-ban és Magyarországon.	2019	9	9	A fogyatékossgal élő személyek munkához való joga és foglalkoztatása, valamint a vállalati társadalmi felelősség európai és magyar fejlődéstörténetét mutatja be.	magyar	CSR	DE-GTK
38		Győri, Zs. - Csillag, S.	Vállalati felelősségvállalás és fogyatékossgal élők foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 2. rész: a fogyatékossgal élők foglalkoztatása a CSR szakirodalomban és a vállalati gyakorlatban.	2019	14	14	Azt mutatja be, hogy a CSR sokszínűség és diszkriminációmentesség témáiban a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatását az elmélet és a vállalati gyakorlat szintjén is „beelözik” egyéb, könnyebben kezelhető témák (pl. nők esélyegyenlősége). A két vállalati eset a téma CSR-ban való lehetséges megjelenési formáit mutatja be.	magyar	CSR	DE-GTK
39		Pulay Gy.	Hatékony-e a megváltozott munkaképességűek támogatási rendszere?	2010	19	19	A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszerének társadalmi-gazdasági szempontból való hatékonysága és ennek feltételei az államháztartás szempontjából.	magyar	statisztika	PTE-BTK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
40		Szellő J.	Stratégiák és Politikák a Megváltozott Munkaképességű Emberek Foglalkoztatásának Elősegítésére	2018	17	17	A fogyatékkal élő emberek nemzeti munkajogi háttere, foglalkoztatást és társadalmi részvételt ösztönző EU-s szakpolitikák külön kiemelve a munkaerőpiac és a foglalkoztatás szempontjait.	magyar	jog, szakpolitika	PTE-BTK
41		Szellő J. – Cseh J.	Az atipikus foglalkoztatás növelésének lehetőségei a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek körében	2018	10	10	A „Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon” c. kutatás alapján a munkaadók és munkavállalók előtt az atipikus foglalkoztatási formák többsége nem ismert és ismeretlenek a hozzájuk kapcsolódó támogatások is. A magyar vállalkozások, intézmények menedzseri szemlélete nagyon sok esetben rövidtávú, nincs hosszú távú stratégiájuk, humánerőforrás tervük, nem rendelkeznek kellő ismeretekkel és információkkal a rendelkezésükre álló lehetőségekről és előnyökről.	magyar	szociológia	PTE-BTK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
42		Zalabai P.	Önálló életvitelt segítő eszközök, munkahelyi akadálymentesítés és munkaeszközök adaptációja	2009	92	92	Az önálló életvitel alapelveinek, jogi és intézményi háttérének bemutatása (pl. személyi segítség, támogató szolgálat).			
43	Újságcikk	Élő A.	Gettófalvak. Válasz online	2021	17		A roma emberek kistelepüléseken megvalósuló munkaerőpiaci támogatásába nyújt betekintést.	magyar	szociológia	METU-ÜKT
44		HR Portál Hírszerkesztő	Nem kell félni a megváltozott munkaképességű dolgozótól	2022	4	4	Egy konkrét munkavállaló példája révén, aki stroke után információ biztonsági szakemberként dolgozik a Citi Magyarország budapesti szolgáltatóközpontjában, a cikk bemutatja a Citi vállalati kultúráját, aminek része a sokszínűség (pl. disAbility Network).	magyar	közbeszéd	METU-ÜKT
45	Statisztika	Központi Statisztikai Hivatal	Munkaerőpiaci helyzetkép 2014-2018.	2019	26		Foglalkoztatottság és kereset 2014-2018 közti alakulását mutatja kitérve olyan témákra, mint az atipikus munka és az ingázás. A fogyatékkal élő emberek sem a munkanélküliek, sem az alulfoglalkoztatottak, sem az inaktívak közt nem nevesítődnek ellentétben pl. a roma kisebbséggel,	magyar	statisztika	PTE-BTK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
							vagy a kisgyermekes nőkkel.			
46		Nemzetközi Munkaügyi Szervezet	Labour market statistics on persons with disabilities	aktuális	N/A			angol	statisztika	PTE-BTK
47	Szakmapolitikai dokumentum	Európai Bizottság	Európa 2020	2010	39		Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája a munkahelyteremtésről és az életszínvonal növeléséről szól. A kirekesztés elleni küzdelem és a szociális biztonság rész példa szintjén érinti a fogyatékossgal élő embereket.	magyar	szakmapolitika	ELTE-PPK/1
48		WHO	World Report on Diasbility	2011	350	350	A fogyatékossgal élő emberek helyzetének globális szintű bemutatása, nemzetközi trendek és tendenciák.	angol	szakmapolitika	PTE-BTK
49	Honlap	International Labor Organization		aktuális	N/A		A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet honlapja, mely a szervezet bemutatásán túl számos statisztikát,	angol	szakmapolitika	PTE-BTK

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
							kiadványt, esemény bemutatást stb. tartalmaz.			
50		Központi Statisztikai Hivatal	Heti Monitor	aktuális	N/A		A foglalkoztatottak számának és területi alakulásának bemutatása, nemek, életkor, gazdasági ágazat stb. megoszlásában.	magyar	statisztika	PTE-BTK
51	Multimédia	Pogátsa Z. - Szombati K.	A vidék lázadása: cigányellenesség Magyarországon. Video	2020	1 óra 21 perc		A romakérdés rendszerváltás utáni helyzetének bemutatása	magyar	szociológia	METU-ÜKT
52		Lesa Bradshaw	Disability vs the Workplace. YouTube video	2017	14 perc		A TEDxLyteltonWomen video népszerű és közérthető formában mutatja be a fogyatékkal élő emberek alacsony munkaerőpiaci részvétele mögötti többségi társadalmi hiedelmeket és tudatlanságot.	angol	közbeszéd, fogyatékkal élő ügy	PTE-BTK
53		Dávid A. – Móricz R. – Szauer Cs.	Ígéretes gyakorlatok. Foglalkoztatási rehabilitációs példák Magyarországon. CD Rom	2007	130	130	Jó gyakorlatok a foglalkozási rehabilitáció terén.	magyar	foglalkozási rehabilitáció	SE-BK
54	Jogszabály	1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről		1999						

Sor-szám	Irodalom típusa	Szerző	Cím	Év-szám	Oldal-szám	Fogy. releváns oldalszám	Relevancia	Nyelv	Tudományterületi akadémiai diskurzus	Képzési program
55		2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról		2003				magyar	jog	ELTE-PPK/1
56		2007. évi XCII. Törvény a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről		2007				magyar	jog	ELTE-PPK/1
57		2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról		2011						
58		2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről		2013				magyar	jog	ELTE-PPK/1
					7821	3645				

5. melléklet: Oktatói interjúk – vezérfonál

Interjú alanyok: Emberi erőforrás tanácsadó (MA) szakfelelősök, egyetemi oktatók

Kutatásba bevont egyetemi karok: DE-GTK, ELTE-PPK, METU-ÜKT, PTE-BTK, SOE-BPK, SZE-AK, SZIE-GTK

A kutatás célja annak a megismerése, hogy a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű emberek hogyan jelennek meg a hazai Emberi Erőforrás Tanácsadó (MA) képzésben. A vizsgálatba azt a hét egyetemi kart vonjuk be, ahol ilyen képzés folyik. A vonatkozó dokumentumokon (tanterv, tematikák stb.) túl a jelen interjú célja a képzés részleteinek jobb megismerése.

Kérdés	Háttér, elmélet
Intézményi szint	
1. Úgy láttuk, hogy a képzésben ... jelenik meg a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációja. Elmesélné, hogy ez hogyan alakult így?	Tanterv, KKK kialakítása, oktatás- és szakmapolitikai háttér
2. Milyen elvek mentén oktatják a témát? Van erre valamiféle közös elgondolás?	Alapelvek, nemzetközi és hazai keretek
3. Vannak esetleg intézményi kapcsolatok fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató szervezetekkel/fogyatékossgügyi szervezetekkel/foglalkozási rehabilitációs szervezetekkel stb.?	Intézményi politika, CSR, gyakorlati terep
4. Milyen sikereket értek el az eddigi képzésük során, ami a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű embereket illeti?	Intézményi eredmények, kapcsolódások
5. Milyen további programok, kezdeményezések, projektek futnak, vagy terveznek ilyet, ami kapcsolatos a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű ember munkaerőpiaci helyzetével?	Koncepciók, tervek, jövőkép
6. Egyéb	
Tudományos-szakmai szint	
1. Milyen tudományos keretben tanítják a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű ember munkaerőpiaci helyzetét?	Tudományelméleti háttér, HR elméletek
2. Mit tartanak fontosnak kiemelni a képzés során? Mik a legfontosabb üzenetek?	Tudományos naprakészség, aktualitások
3. Mennyire sikerül az elveket a képzés gyakorlati részében is megvalósítani?	Pedagógiai hatékonyság
4. Milyen egyéb oktatási, módszertani eszközöket vonnak be a képzésbe?	Pedagógiai módszertan
5. Milyen jövőbeli elképzeléseik vannak a képzés aktualizálása, fejlesztése terén, ami a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű embereket illeti?	Tudományos koncepciók, tervek, jövőkép
6. Egyéb	

Személyes szint	
1. Személy szerint mit gondol, mi akadályozza azt, hogy több fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű ember dolgozzon?	Személyes vélemény, téma-beágyazottság
2. Mit jelent önnek a munkaerőpiaci integráció? Megvalósíthatónak látja?	Munkaerőpiaci integráció szakmai-személyes definíciója
3. Mi alakította a szakmai-személyes véleményét a témában?	Tudományos, személyes életút és tapasztalatok
4. Hogyan tud erről hitelesen oktatni? Milyen eszközöket tart személy szerint is hatékonynak, célravezetőnek?	Pedagógiai módszertan
5. Hogy látja, mennyire fogékonyak a hallgatók a témára? Mennyire elkötelezettek a munkaerőpiaci integráció terén?	Oktatói és személyes hatékonyság
6. Egyéb	

Van-e esetleg olyan egyéb fontos dokumentum, ami tovább segítené a Kar fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjára vonatkozó képzésének megismerését?

Köszönöm az interjút.

6. melléklet: Online hallgatói fókuszcsoport – vezérfonál

Résztevők: Emberi Erőforrások Tanácsadó MA képzésben részt vevő hallgatók (DE-GTK, ELTE-PPK, METU-ÜKT, PTE-BTK, SOE-BPK, SZE-AK, MATE-GTK)

Tervezett időkeret: 1,5 óra

Online felület: ZOOM

I. BEVEZETÉS, KUTATÁSI RÉSZTVEVŐ(K) BEMUTATKOZÁSA (15 perc)

- köszöntés
- kutatásetikai normák:
 - a fókuszcsoporton való részvétel önkéntes, bármikor megszakítható és bármely kérdés esetén a válaszadás megtagadható
 - az elhangzott és rögzített adatokat a fókuszcsoport készítője bizalmasan, anonim módon kezeli, körütekintően és biztonságos módon tárolja
 - a kutatási adatokba való betekintési joga kizárólag a témavezetőnek és a kutatócsoport tagjainak van
 - az adatok csak kutatási célokra használhatók fel, a kutatás lezárulta után megsemmisítésre kerülnek
 - a kutatási eredmények a jövőben a doktori disszertáció, tudományos előadások, valamint publikációk céljára kerülnek felhasználásra.
 - a beleegyező nyilatkozat bármikor visszavonható, ebben az esetben korábbi adatok sem kerülnek földolgozásra

TECHNIKA

- a kép és hangfelvétel rögzítésre kerül (előzetes nyilatkozattétel alapján)
- adminisztráció, kutatásetikai szempontok (nyilatkozatok előzetesen elintézve)

CSOPORTNORMÁK LEFEKTETÉSE

- fókuszcsoport, mint kutatási módszer, valamint a moderátor szerepének bemutatása
- szabályok tisztázása: vezérfonal, beszélgetés-vita, mindenki megnyilvánulhasson, stb.
- mobiltelefonok lenémítása
- időkeret véglegesítése

KUTATÁS RÖVID BEMUTATÁSA

RÉSZTVEVŐK RÖVID BEMUTATKOZÁSA, KAPCSOLÓDÁSUK A TÉMÁHOZ (pl. családi vagy személyes érintettség, szakdolgozati téma, gyakorlati terep, munkatapasztalat) (10 perc)

II. FÓKUSZCSOPORT – TEMATIKUS KÉRDÉSEK (90 perc)

1. Találkoztál-e már fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberrel? Mikor, milyen formában? Mit tapasztaltál?
2. Milyen nehézségeik, támogatási szükségleteik vannak?
3. Mennyiben mások, mint az átlagemberek?
4. Mit tanultatok a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberekről?
 - a. Miről szóltak az előadások, miket kellett olvasni? Milyen nyelven?
 - b. Milyen képet közvetít(ett) a képzés?
5. Részt vettél-e az egyetem által szervezett bármilyen olyan programban, tudományos munkában, ami kapcsolódott a témához? Pl.

6. Mennyiben volt esetleg más, amit tanultál és az, amit tapasztaltál?
7. Miért kell a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberek munkavégzésével külön foglalkozni?
8. Szerinted miben segíthet egy HR-es a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű embereknek?
 - a. Meddig terjed a felelőssége? Mi nem tartozik már rá?
9. Mit jelent számodra a munkaerőpiaci integráció?
10. Milyen egyéb, kapcsolódó gondolatod, ötleted merült fel a beszélgetés közben?

III. LEVEZETÉS (5 perc)

- részvétel megköszönése
- egyéb adminisztráció

7. melléklet: Fókuszcsoport toborzó szöveg

FELHÍVÁS

ONLINE HALLGATÓI FÓKUSZCSOORTOS KUTATÁSBAN VALÓ RÉSZVÉTELRE

Ha...

- ☐ emberi erőforrások tanácsadó MA képzésben veszel részt

és szeretnél/szeretnéd...

- ☐ még többet megtudni a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberekről/munkavállalókról
- ☐ elgondolkodni mindarról, amit eddig a témában tudsz
- ☐ kapcsolatot építeni hasonlóan elkötelezett emberekkel
- ☐ részt venni egy jó beszélgetésben

... akkor csatlakozz ZOOM fókuszcsoportos beszélgetésünkhöz!

Az alkalom előreláthatóan a koraesti órákban lesz.

Időpontegyeztetés és további információ a kutatásról:

karrierutakphdkutatocsoport@gmail.com

SZERETETTEL VÁRUNK!



8. melléklet: Kódfák

KÓDOK	ELEMSZÁM
KKK KÓDOK	48
1. AKADÉMIAI DISKURZUS	16
2. DISZKURZÍV FOGALMI KONSTRUKCIÓK	28
HR szakember	25
főbb jellemzők	15
kontextus	4
feladatok (pl. problémák)	6
Fogyatékoság stb.	3
3. DISZKURZÍV STRATÉGIÁK (pl. etika)	4

KÓDOK	ELEMSZÁM
INTERJÚ KÓDOK	729
1. AKADÉMIAI DISKURZUS	
Intézményi diskurzus	174
egyetem-döntéshozók	17
képzés-történet	9
képzési specialitások	22
KKK, képzési kimenet, értékelés	48
kurzus(ok)	28
tananyag, szakirodalmak	21
jövő (pl. COVID)	18
egyéb	11
Kurzussal kapcsolatos diskurzus	109
tartalom, téma (pl. elméletek)	7
gyakorlati tudás (pl. gyakorlat)	17
megosztás (pl. participatív módszertan)	41
képességfejlesztés (pl. kritikai gondolkodás)	14
nyelvezet (pl. épségizmus)	21
egyéb	9
Résztvevők	
Oktatók	85
személyes	15
végzettség, alkalmasság	20
egyetemi pozíciók	7
hitvallás	23
hitelesség, ellenállás	17
játékonyság/charity	3
Hallgatók	48
hallgatók érdeklődése, hozzáállása	16
hallgatói tudományos munka	13
fogy. hallgatók	11
egyéb társ. kisebbség	5
Civilek-Szakmai szervezetek	9
2. DISZKURZÍV FOGALMI KONSTRUKCIÓK	197
fogy. munkavállalók	50
diverzitás, egyéb munkavállalói csoportok	34
munka	22
HR szakma	20

HR szakember (ált)	21
tanácsadó	4
segítő szakma	15
mentor	4
érdekvédő	1
egyéb	5
3. DISZKURZÍV STRATÉGIÁK	116
Menedzsment-HR	
erkölcsi-etikai (<i>moral case</i>)	8
üzleti (<i>business case</i>)	48
jogi-esélyegyenlőségi	16
diverzitás-sokszínűség	5
CSR-fenntarthatóság	2
Fogyatékosági	
integráció	18
szociális	8
átmenetiség	4
Újonnan azonosított: szociológiai-statisztikai	7
Egyéb	9
4. HATALOM, ELLENÁLLÁS	12

KÓDOK	ELEMSZÁM
FÓKUSZCSOPORT KÓDOK	230
1. AKADÉMIAI DISKURZUS - HR TANULMÁNYOK	12
2. DISZKURZÍV FOGALMI KONSTRUKCIÓK	
Fogyatékoság	98
fogy. emberek	36
fogy. kapcsolatos személyes életesemények	12
fogy. munkavállalók	29
esetek, példák	17
egyéb munkavállalói csoportok	4
HR szakember	64
saját hozzáállás	17
tudás-készségek	16
érdek-lojalitás	5
felelősség	26
Munkaerőpiac	12
integráció	5
jövő, COVID	7
Nyelvezet	28
tiszteletteljes nyelvhasználat	11
épségizmus	17
3. DISZKURZÍV STRATÉGIÁK	7
4. HATALOM, ELLENÁLLÁS	5
5. EGYÉB	
nemzetközi szempontok (F1)	4

9. melléklet: Eredmények tematikus összegzése

ELMÉLETI RÉSZBEN AZONOSÍTOTT TÉMÁK	EMPÍRIÁBAN AZONOSÍTOTT TARTALMAK	VONATOZÓ SZÖVEGEK	A KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI
1. AKADÉMIAI DISKURZUS			
<i>Az akadémiai diskurzus műfajai szisztematikusan strukturáltak - 2.1.3. fejezet alapján</i>	A bölcsészettudományi besorolás ellenére az interdiszciplinaritás jellemző a képzésre Eltérő tudományterületi diskurzusok alkalmazása: szociológia, fog. rehabilitáció, kultúrtörténet, gyógypedagógia, HR, statisztika, pszichológia, etika, pedagógia stb. Könyvek, szakkönyvek, tankönyvek túlsúlya a cikkekhez képest	Szakirodalmak KKK	A téma jelentős mértékben integrálódott már az akadémiai tudásba A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása, mint téma interdiszciplináris megközelítést igényel Az egyes diszciplínák megközelítéseit, nyelvezetét stb. össze kell hangolni egy egységes diskurzus létrehozása érdekében
<i>Az egyes diszciplínákra jellemző meggyőzőési mód retorikai preferenciákkal bír - 2.1.3. fejezet alapján</i>	Eltérő diszkurzív stratégiák alkalmazása (pl. képzési programok, hallgatói csoportok)	Szakirodalmak Oktatói interjúk	Az eltérő képzési programok és hallgatói csoportok eltérő legitimitációt igényelnek, amikhez az oktatóknak igazodniuk kell – ellenkező esetben a tudományterületek összehangolása a hallgatókra hárul Az egyes szakirodalmak által használt diszkurzív stratégiák tematizálása elősegítené a tudatos akadémiai diskurzus létrejöttét és használatát
<i>Kulturálisan kódolt sémák léteznek az akadémiai nyelvi közösségekben - 2.1.3. fejezet alapján</i>	A fogalmi tisztázás része a kurzusnak A szakmailag pontos és politikailag korrekt szóhasználat elsajátítása alapvető feladat a képzési programban	Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoportok Szakirodalmak KKK	Minden esetben szükség van az egyes fogalmak tisztázására és az erről való akadémiai diskurzusra A szakmailag megalapozott szóhasználat – a KKK alapján idegen nyelven is – önbizalmat, HR-identitást és a közösséghez való tartozás érzetét nyújtja a hallgatóknak
<i>Az akadémiai diskurzus interperszonális egyeztetések révén</i>	Az akadémiai diskurzus egy közös nyelvként értelmeződik (egyetemek, oktatók, módszertan stb.)	KKK Szakirodalmak Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoportok	Az akadémiai diskurzust számos szereplő közösen alakítja, ebben a folyamatban az intertextualitás és az

<i>jön létre</i> - 2.1.3. fejezet alapján	A közös diskurzus résztvevői az oktatókon és hallgatókon túl a vonatkozó egyetemi szakemberek (pl. fogyatékosügyi koordinátor, esélyegyenlőségi bizottság, támogató szolgálat), a civil és szakmai szervezetek és maguk az érintettek is		interdiszkurzivitás jelentős szerepet játszik A témáról való akadémiai diskurzusban mind a tudományos, mind az ún. laikus tudásnak (ld. civil és szakmai szervezetek, érintettek és családjaik) szerepe van Hiányzik a hazai fogyatékosügyi szakmapolitika hangja a diskurzusból
<i>A fogyatékossgal élő munkavállaló alultematizált a HR diskurzusában</i> – 2.3.3.1. fejezet alapján	Külön kurzus szól a „speciális foglalkozási csoportok” -ról A kurzus arányaiban nagyobb mértékben szól a fogy. munkavállalókról (kb. 40%)	KKK Szakirodalmak Oktatói interjúk	A fogyatékossg tematizálása a szakfelelősökön/oktatókon múlik (beállítódás, szoc. érzékenységek, életút, tapasztalat stb.) Pro és kontra érvek a fogyatékossg nagyobb arányú tematizálása mellett és ellen (pl. nehézségek jellege, HR eszközök sajátosságai, hallgatói elvárások, statisztikák)
2. DISZKURZÍV FOGALMI KONSTRUKCIÓK			
<i>Fogyatékossg, mint kulturális konstrukció</i> - 2.3.1 fejezet alapján	Fogyatékossg = „probléma” Eltérő, akár épségista vagy elavult szóhasználat de jelen van a tiszteletteljes szóhasználat igénye mind az oktatókban, mind a hallgatókban Metaforikus nyelvhasználat: „kincskeresés”, „akna” Megjelenik a fogyatékossg differenciált szemlélete (ld. típus, súlyosság)	KKK Szakirodalmak Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoporthok	A képzésben nem tematizálódik: • a megnevezés, mint hatalmi kérdés • a fogyatékossg, mint másság/hasonlóság (pl. definíciók, kulturális háttér, tudományközi fogalomalkotás) • negatív, de akár pozitív sztereotípiák lebontása • a „jó” és „rossz” munkavállaló binaritásának esetlegessége • fogy. munkavállaló felelőssége (ld. pozitív diszkrimináció)
<i>A munka normatív fogalom</i> - 2.3.2. fejezet alapján	A munka érték, alkotó és kreatív tevékenység (szintén ld. <i>erkölcsi-etikai diszkurzív stratégia</i>) A fogalom dekonstrukciója nem kap hangsúlyt a képzésben pl. munkaerőhiány, rezervációs bér Az oktatók kritikusak a rehab. hozzájárulás	KKK Oktatói interjúk	A munka, mint normatív kategória (ld. ideológiák, hatalmi viszonyok) nincs tematizálva a képzésben A munka fogalmát újra kell definiálni a fogyatékossg vonatkozásában (pl. atipikus foglalkoztatási formák, munkavállalói érdekek)

	elkerülésére irányuló munkával szemben		
Integráció (Társadalmi részvétel) - 2.3.2. fejezet alapján	Jelen van a képzésben a fogalom fogyatékos-ság-tudományi definíciója (ld. érintett személy szempontjai) A fogalom dekonstrukciója nem kap hangsúlyt	Oktatói interjúk	Szükséges tematizálni a fogyatékos-ság vonatkozásában az integráció széles körű értelmezését (ld. társadalmi, gazdasági, munkaerőpiaci, oktatási stb.)
HR és HR szakember, mint „híd” vagy „kapuőr” a fogyatékos-ság és a munkaerőpiac közt - 2.3.3. fejezet alapján	A HR-es jellemzője „az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye” vs. „A HR-es a céget képviseli” Oktatói értelmezések: segítő szakember vs. szervezeti HR-es vs. win-win helyzet Hallgatói értelmezés: sokszínűség elfogadása, túlterheltség, a téma eltávolítás, munkamegosztás A kritikai menedzsmentelmélet és HR jellemzően nem szerepel az akadémiai diskurzusban	KKK Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoportok	Jelentősek a különbségek a HR-es szerepének felfogásában az akadémiai diskurzus egyes szereplői közt Több a kritikus oktatói hang pl. „Don Quijote harc”, „szétszakadt munkaerőpiac” Hiányzik (esetleges) a komplex megközelítés: mentor, munkaerőpiaci szolgáltatók, fog. rehab szervezetek, civil érdekvédők stb. Szükséges megismertetni a hallgatókat a kritikai menedzsmentelméletekkel és HR-el
3. DISZKURZÍV STRATÉGIÁK			
Menedzsment-HR			
Üzleti (business case) - 2.3.4. fejezet alapján	Az üzleti világ (profit) mindenható pl. „gazdasági kannibalizmus” A kulcs: a munkáltatókat anyagilag érdekeltté kell tenni A rehabilitációs hozzájárulás szükséges, de nem elégséges eszköz A lehetséges anyagi veszteségről való akadémiai tudás (pl. bírság, jogi per) a munkáltató számára értékes, így versenyelőny lehet a hallgató számára A hallgatók számára a piacorientáltság illúzióromboló ld. <i>Hatalom és ellenállás</i>	Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoportok	Az üzleti szempontok dominanciája a diszkurzív stratégiák közt (vs. CSR, fenntarthatóság) A helyzet megoldására tett oktatói javaslatok: • állam szerepének növelése ld. anyagi támogatás, ösztönzés • szociális gazdaság (ld. szövetkezetek) A hagyományos <i>business case</i> , vagyis az a szempont, hogy a fogy. munkavállalók alkalmazása anyagilag megtérülhet a munkáltatónak, nem szerepel az akadémiai diskurzusban.

Erkölcsei-etikai (moral case) – 2.3.2.1. és 2.3.4. fejezetek alapján	A HR szakma és a foglalkoztatás etikai normákkal bír A munka erkölcsi kötelesség (ld. <i>emberi nem lényegének normája</i>) A támogató hozzáállás alapvető emberi kötelesség A nem megfelelően dolgozó fogy. munkavállaló elbocsátása nem erkölcsi kérdés	KKK Oktatói interjúk	A Humán Szakemberek Országos Szövetségének Etikai Kódexe releváns A munkának van morális vetülete, melyet tematizálni kell a képzésben A hátrányos helyzetű embertársak személyes és szakmai támogatása emberi kötelesség A pozitív diszkrimináció megítélése vegyes
Jogi 2.3.4. fejezet alapján	A HR-es ismeri a képzés és a munkavállalás jogi szabályrendszerét Releváns hazai és nemzetközi jogszabályok A jogi háttér előfeltétele a fogy. emberek munkaerőpiaci részvételének Az akadémiai diskurzus egyik alapvető dokumentuma az Esélyegyenlőségi törvény A jogi előírások, mint elrettentés (pl. bírság) működnek a munkáltatóknál – ezzel a hallgatók is motiválhatók az ak. diskurzusban való részvételre	KKK Szakirodalmak Oktatói interjúk	Bár a KKK csak a képzés és munkavállalás jogi aspektusát nevesíti, az emberjogi, esélyegyenlőségi és fogyatékosjogi dokumentumok is a képzési program részét képezik Bár a szakirodalmak minden fontosabb vonatkozó jogszabályt felsorolnak, a magyar jogrendben az Esélyegyenlőségi törvény a legmeghatározóbb (pl. esélyegyenlőségi terv, munkajogi per, bírság)
Diverzitás, sokszínűség - 2.3.5. fejezet alapján	A HR-es ismeri a multikulturalitás jelenségét és interkulturális kapcsolatokat épít A sokszínűség nemzetközi népszerűsége elősegíti a fogyatékoság tematizálását A fogyatékoság egy a társadalmi kisebbségi létformák közül A munkavállalói másság a magyar munkaerőpiacon inkább negatívum	KKK Oktatói interjúk	A fogyatékoság relativizálása veszélyezteti a téma megítélését és pozicionálását az akadémiai diskurzusban Fontos a kisebbségi csoportok közti különbségeket és hasonlóságokat tematizálni A fogyatékoságon belüli sokszínűség megértéséhez fontos különbséget tenni az egyes fogyatékosági típusok között A diverzitás lehetséges hazai politikai felhangjait számon kell tartani a képzés során

Társadalmi felelősségvállalás (CSR) - 2.3.5. fejezet alapján	A CSR témája leginkább a szakirodalmakban jelenik meg, egyébként az üzleti logika alá tartozik	Szakirodalmak Oktatói interjúk	A fogyatékoság témája nem szerves része a CSR-nak, így a CSR kevésbé alkalmazható diszkurzív stratégia
Új diszkurzív stratégia: szociológiai-statisztikai	A munkaerőpiaci kérdések megítéléséhez szükség van a fogyatékoság társadalmi vetületeinek feltárására is A téma fontos, mert: • egy előregedő társadalomban élünk, ahol új munkaerő lehet a fogy. munkavállaló • lassan a tipikus fejlődést mutató munkavállalók lesznek kisebbségben	Szakirodalmak Oktatói interjúk	A szociológiai-statisztikai diskurzus az orvosi-szakmai diskurzus (ld. medikális modell) meghaladásaképp jelentkezik, a társadalmi modellhez kapcsolódóan Az akadémiai diskurzus fontos részét képezi, mint „kemény tudomány”, az evidenciák megalapozásának eszköze ld. 2.1.3.1.
Fogyatékosági - 2.2.3. fejezet alapján (Kiss, 2013)			
orvosi-szakmai	A szakirodalmak tartalmazzak korábban kiadott (pl. 2000) gyógypedagógiai-rehabilitációs irodalmakat, de arányuk nem jelentős	Szakirodalmak	A HR akadémiai diskurzusa szempontjából a foglalkoztatási rehabilitációs szakirodalmak különösen érdekesek lehetnek
integrációs	Soha nem megvalósítható 100%-ban A társadalmi integráció vonatkozásait is vizsgálni kell (pl. kultúra, sport) Az akadémiai diskurzus a környezet befogadóképességét is képes alakítani	Oktatói interjúk	Az integráció cél és eszköz egyszerre
szociális	A fogy. emberek megterhelik az államkasszát A segítő szakmákból jövő hallgatók empátikusak, az ő meggyőzésük viszonylag könnyű	Oktatói interjúk	Az akadémiai diskurzus nem terjed ki a fogyatékosággal kapcsolatos nemzetgazdasági folyamatokra (pl. államháztartás, szociálpolitika), mely akár az üzleti diskurzussal is összekapcsolódhatna A segítő szakmákból jövő hallgatók irányában jól használható diszkurzív stratégia
átmenetiség	Van fejlődés, pl. a sajátos nevelési igényű fiatalok képzésében a munkaerőpiaci		A változás lassú, de a fogy. fiatalok helyzete a jövőben feltehetően javul

	készségek előtérbe kerülnek		
kompenzáló depolitizált	-		
	Szakmapolitikai dokumentumok csak az Európai Bizottság és a WHO részéről szerepel a listán A fogy. emberekkel kapcsolatos hazai szakmapolitikai dokumentumok (pl. stratégia, akcióterv) hiányzik az akadémiai diskurzusból Az akadémiai szféra feladata a diskurzus fenntartása, de ezen túl nem érhet el változást	Szakirodalmak Oktatói interjúk	Az akadémiai diskurzusnak korlátai vannak a változás elérésében A témát pusztán szakmai kérdésként kezeli, mintha nem lenne a politikai vetülete (pl. döntéshozók, költségvetés, fogy. civil érdekvédők) A meglévő hazai szakmapolitikai dokumentumok bevonása hiányzik (pl. Országos Fogyatékosügyi Program 2015-2025)
4. HATALOM ÉS ELLENÁLLÁS – 2.1.3.2. és 2.2.2. fejezetek alapján			
A kritikai tudat fejlesztése	HR-es jellemzője a „kritikus” gondolkodás Hallgatók kritikai gondolkodásának fejlesztése A kritikusság a munkáltatókkal szemben és a nyitottság a hátrányos helyzetű munkavállalók felé jelen van a hallgatókban	KKK Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoportok	A kritikai gondolkodás mind oktatóként, mind hallgatóként fontos készség – utóbbi része az akadémiai diskurzusnak Hiányzik a szakirodalmak közül a menedzsment és HR kritikai megközelítése Hallgatói nyitottság és kritikai szemlélet megőrzése, fejlesztése fontos a képzés során
A binaritás dekonstrukciója	Az oktatók a binaritást használják a fogalmak értelmezésére pl. esély- esélytelenség	Oktatói interjúk	A binaritás dekonstrukciója hiányzik
Elnyomottak hangja - Ellen-narratívák alkalmazása	Fogyatékosággal élő személyek bevonása (pl. video/dokufilm, vendég, szervezet-látogatás, gyakorlat, participatív oktatótárs) Hallgatók személyes élettapasztalatokkal bírnak (pl. gyakornoki munka)	Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoportok	Az érintettek bevonása jelen van a képzésben Fontos a megfelelő diszkurzív keretezés – ellenkező esetben kontraproduktív Történt már kísérlet participatív oktatótársi viszonyra Szakirodalomból hiányzik a fogy. emberek saját hangja
A hatalom feltárása	Esetek (pozitív/negatív): • egyetemek közti versengés • oktatói fellépés a kurzus eltörlése ellen • kurzus óraszám növelésének kérvényezése	Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoportok	A hatalom nem tematizálódik az akadémiai diskurzusban tudatosan, a meglévő példák az intézményi, oktatói praxisból származnak A hallgatók értik a piaci logikát, de vitatják annak mindenhatóságát

	A hallgatók számára a kizárólagos piacorientáltság (pl. kevés HR-es alkalmazása, csak profitszerzés) egyértelműen negatív megítélésű		
Koalíciók, szolidaritás	A kurzus esetenként párhuzamba állítja a marginalizált munkaerőpiaci csoportokat	Oktatói interjúk	A szakirodalmak esetlegesen foglalkoznak az egyes csoportokkal A kurzus a szisztematikus összehasonlítást nem célozza
Szövetségesek	A HR-es szövetségekkel, csapatban, társszakmák képviselőivel, nemzetközi érdekképviselőkkel együtt dolgozik A társ-tudományok szövetségekként működnek a HR szakma számára fontos tudástartalmak kidolgozásában A személyes érintettség (pl. családtag révén) szövetségeket formál A hallgatók a koruk révén sokszor hisznek a társadalmi igazságosság eszményében Az oktatói meggyőzés (ld. diszkurzív stratégiák) szövetségessé teheti a hallgatókat A segítő szakma (pl. BA végzettség) elősegíti az empátiát és a támogató attitűdöt a hallgatókban Az ellenállás része a téma képviseléséből fakadó hátrányok (pl. forráshiány) felvállalása	KKK Szakirodalmak Oktatói interjúk Hallgatói fókuszcsoportok	A HR-es alapvetően csapatban dolgozik Az oktatók tudatos diszkurzív stratégiái sokat tehetnek a hallgatók meggyőzése és megnyerése érdekében A szövetséges oktatók és diákok minden szinten elkötelezettek, jó érdekképviselők és hajlandóak magukat fejleszteni/továbbképezni is A hálózatok és támogató intézkedések (pl. pályázatok, ösztöndíjak) megerősítik a szövetségeket A szövetségességnek ára lehet pl. ösztöndíjpályázat elutasítása, szakmai marginalizálódás

10. melléklet: Elnyomó és ellenálló diskurzusok (Kutatási kérdés 1 és 3)

Elnyomó diskurzusok	Alternatív, rezisztens, ellenálló diskurzusok
<i>A fogyatékoság relativizálása, hatásainak összevegyítése más kisebbségi létből fakadó egyéb természetű hátrányokkal</i>	A fogyatékoság hangsúlyos, evidenciákkal alátámasztott tematizálása, „láttatása”
Fogyatékoság <i>negatív konceptualizációja</i> (pl. probléma, teher, nyomorultság, veszélyforrás)	Fogyatékoság <i>pozitív konceptualizációja</i> (pl. kincs), sikertörténetek (pl. ellenálló fogy. munkavállalókról) mint ellen-narratíva
<i>Épségizmus</i> : a fogy. munkavállaló passzív, inkompetens, szánalmas személyként való bemutatása	Negatív (pl. iskolázatlan, nem rugalmas) és pozitív (pl. lojalitás, munkakedv) <i>sztereotípiák lebontása</i> , reális ábrázolás
Elnyomó-elnyomott <i>bináris logika</i> : a munkavállaló vagy jó vagy rossz, vagy alkalmas vagy alkalmatlan	<i>Differenciált fogyatékoság-fogalom</i> : fogy. típusa, súlyossága, képességek, erősségek-gyengeségek, vágyak, motivációk; felnőttiség és felelősségvállalás
<i>Eltávolító</i> diszkurzív mechanizmusok: fogy. emberek saját „külön világa”, némaság (ld. „láthatatlanság”)	<i>Közel hozó</i> diszkurzív mechanizmusok: szövetségesi szerepvállalás, hallgatók gyakorlati feladatai (pl. interjúkészítés, terepgyakorlat), egy a <i>diverzitás</i> kategóriái közt
<i>Piaci-üzleti diszkurzív stratégia</i> : a fogy. munkavállaló nem produktív (pl. lassú, nem rugalmas, problémás), így alkalmazása nem térül meg	<i>CSR diszkurzív stratégia</i> : a piaci logikához alternatív megtérülési módok kapcsolása (pl. PR-marketing, társadalmi megbecsültség – csak a szakirodalomban jelenik meg!
<i>Orvosi-szakmai diszkurzív stratégia</i> : a fogy. munkavállaló leginkább a speciális tudású szakember (ld. orvos, gyógypedagógus, foglalkozási rehabilitációs mentor) hatáskörébe tartozik	<i>Jogi diszkurzív stratégia</i> : a fogy. munkavállalónak joga van a munkához és ennek részletei is szabályozottak; antidiszkrimináció tilalma
<i>Szociológiai-statisztikai diszkurzív stratégia</i> : kollektív hibáztatás az átlagnépességhez viszonyított alacsonyabb mutatókért (pl. aktivitás, iskolázottság)	<i>Kritikai megközelítések</i> : a rendszerszintű elnyomás okainak és mechanizmusainak feltárása; a társadalmi esélyegyenlőség ellen ható politikai, gazdasági, társadalmi stb. okok számbavétele; a munkaerőpiaci integráció dekonstrukciója
<i>Szociális diszkurzív stratégia</i> : a fogy. munkavállaló anyagilag kiszolgáltatott, sérülékeny, „áldozat”, aki támogatásra szorul	<i>Erkölcsei-etikai diszkurzív stratégia</i> : a fogy. munkavállaló támogatása emberi kötelesség és a társadalmi igazságosság vezérli
A szövetséges és ellenálló szerep vállalásának ára van: tudományos marginalizáció, alulfinanszírozott kutatási terület, gyenge karrier-kilátások; személyes kétségek és dilemmák stb.	

11. melléklet: Az EET MA akadémiai diskurzusának résztvevői (Kutatási kérdés 2)

Résztvevők	Akadémiai diskurzusban betöltött szerepek
KKK szakindító egyetemek szakfelelősei	Kollektív: HR szakma normatív, társadalmi-gazdasági szerepeltvárások (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 képviselése, 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 fogyatékosággal élő munkavállalók	A róluk való ismeret megjelenik az eltérő tudományterületeket képviselő szakirodalmakban; a hallgatók találkozhatnak velük képzésük során, mint interjúalanyok, civil és egyéb szervezetek képviselői vagy a kurzus vendégei stb.
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)

