Pszichikailag akadályozottak a munka világában, egy konkrét kutatás példáján keresztül

Vámosiné Rovó Gyöngyvér
Pécsi Tudományegyetem, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar
rovo.gyongyver@feek.pte.hu

A munka olyan tevékenység, amely valaminek a megvalósításán, létrehozásán keresztül azt célozza meg, hogy a keletkező produktumot az ember használni tudja. A történelem során a munka jellege, keretei és hatásfoka folyamatosan változott és változik ma is. A technológiai fejlődés során új tevékenységek keletkeztek, egyesek pedig megszűntek, ami alapvetően megváltoztatta a munka és az egészség összefüggéseit. Megváltozott a foglalkozások strukturális szerkezete, egyes foglalkozások tartalma átalakult. Az elmúlt huszonöt évben az európai országok túlnyomó részében, így Magyarországon is olyan gazdasági változások, átalakulási folyamatok zajlottak, amelyek alapvetően megváltoztatták a munka világát.

Bizonyos csoportok hátrányba kerültek a munka világában, ami egyéni és társadalmi szinten egyaránt hátrányt jelent. Szociálisan érzékeny, európai normákon nyugvó társadalomról csak akkor beszélhetünk, ha erőnkhöz mérten mindent megteszünk annak érdekében, hogy a kiszolgáltatott, hátránnyal rendelkező állampolgároknak lehetőségük legyen ezen negatív jelenségeket ellensúlyozni. A munka világában negatívan érintett célcsoportokat felsorolni is nehéz lenne, jelen tanulmányban csak a pszichikailag akadályozottakra fókuszálunk; azt kutatjuk mit értünk eme fogalom alatt, és miként viszonyulnak az érintett munkatársakhoz a munkaadók.

Az ő beillesztésük megtartásuk a munka világába alapjaiban járulhat hozzá a társadalmi kohézióhoz, az érintett munkatársak családjainak boldogulásához, ugyanakkor fontos részét képezi a társadalmi szintű munkaerő-gazdálkodásnak. Ez a felfogás beleillik az egységesülő európai munkaerőpiac és társadalmi jövőkép víziójába.

Az elmúlt években sokat javult a megváltozott munkaképességűek, illetve a különböző fogyatékkal élők munkaerő-piaci helyzete. Az „Európai Unió Európai Fogyatékosságügyi stratégiája 2012-2020” külön foglalkozik az akadálymentesítéssel, az oktatással, a szociális védelemmel, az egészséggel, az egyenlőséggel, és nem utolsó sorban a foglalkoztatással.[1] Javítani kívánnak a fogyatékosok foglalkoztatási arányán (ez az EU-ban 50% körül tehető[2]), illetve a fogyatékosok társadalmi megítélésén.

„Az ENSZ-egyezmény szerint fogyatékossággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő

[1]AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK Európai fogyatékosságügyi stratégia 2010–2020: Megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:HU:PDF)
[2]Munkaerő-felmérés, AHM, 2012.

társadalmi szerepvállalását."[3]Ez alapján ide sorolhatók a különböző pszichés zavarral élők, illetve pszichés zavar által akadályozott személyek. Kik is ők? A különféle mentális problémákkal küzdők: az értelmi fogyatékosokon túl ide tartoznak a személyiség zavarral, illetve szorongásos zavarral küzdők (pánik betegek, fóbiások, kényszeresek), a hangulati zavarban, vagy kedélybetegségben szenvedők (a depressziósok, a disztímiások, a bipoláris affektív zavarral küzdők), az elmebetegek (skizofréniások, paranoiások) (Borbély és Muity, 2013 alapján). De vajon hány munkáltató fogja ezeket az embereket alkalmazni, ha nincs tisztában a képességeikkel, a rehabilitálhatóságukkal?

Szellő János vezetésével a Pécsi Tudományegyetemen futó MDWW projekt (Pszichikai akadályozottság és a munka világa) nem kevesebbre vállalkozott, mint hogy ezen emberek helyzetét felmérje, társadalmi megítélésüket pozitívabbá tegye, a munka világába történő visszavezetésüket elősegítse.

A projekt keretében vizsgáltuk, hogy:

- a munkáltatók, illetve a munkavállalók mennyire vannak tisztában a „pszichikailag akadályozottak célcsoport" fogalmával;
- milyen kiválasztási módszerekkel dolgoznak a munkavállalók felvételénél (fordítanak-e figyelmet a be nem vallott pszichikai gondokra);
- milyen módon próbálják segíteni a nem ép dolgozók munkavégzését;
- milyen a befogadói magatartás az adott vállalatnál;
- mennyire stresszesek a munkavállalók hétköznapjai, és hogyan próbálják a munkáltatók ezt elkerülni, csökkenteni.

A projekthez kapcsolódóan olyan munkáltatókat kerestem fel, akik 20 főnél több munkavállalóval rendelkeznek, és a Dél-dunántúli régióban találhatóak. Igyekeztem minél több fajta céghez eljutni, így készült interjú oktatási intézménny, szálloda és piaci szegmenst érintő nagyvállalatok képviselőivel, illetve egy magyar érdekeltségű munkaerő-kölcsönző cég vezetőjével is.

Ahogy az várható volt, a válaszok nagyban eltértek attól függően, hogy teljesítmény orientált (piaci versenynek kitett), vagy állami fenntartású cég vezetőjét kérdeztük meg.

A versenyszférában részt vevő cégek többségénél egyáltalán nem foglalkoztatnak fogyatékkal élőt, sem pszichikailag akadályozottat, sem fizikai, vagy más sérültet. Az elmondottak alapján már az álláshirdetésre sem jelentkeznek fogyatékkal élők, de ha jelentkeznének, akkor is hátrányban lennének ép társaikhoz képest, hiszen egy esetleges próbanapon nehezebben tudnak olyan jól, illetve olyan sokat teljesíteni, hogy őket akarják később felvenni a munkáltatók. A piaci érdekeltségű cégeknél volt olyan is, ahol kerek perec kijelentették, hogy elküldenék az alkalmazottat, ha nem tudna megfelelően teljesíteni. Szerintük a munkatársak is csak ideig-óráig lennének elfogadóak a különféle fogyatékkal élőkkel szemben, mivel általában csapatmunkát végeznek, és teljesítmény után kapják a fizetésük döntő hányadát. Így ha valaki hátráltatná őket a termelésben, azt a közösség kidobná magából. (A kezdeti elfogadást is inkább a társadalmi elvárásokhoz kötik.) Éppen ezért már a kiválasztás során igen nagy figyelmet fordítanak a problémák kiszűrésére. Különféle személyiségtesztet végeznek, felmérik a kompetenciákat, képességeket, attól függően, hogy

[3] AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK Európai fogyatékosságügyi stratégia 2010–2020: Megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:HU:PDF)

milyen munkaterületre keresnek embert. Még az egyszerű betanított munkás is előre strukturált, több körös felvételen esik át. Náluk az a fontos, hogy minél több, jobb munkát tudjon elvégezni minél rövidebb időn belül.

A munkaerő-kölcsönző cég saját állományában elég stresszes a munka (főként ügyfelekkel kell tartani a kapcsolatot), ide sem lennének hajlandóak fogyatékkal élőt, vagy akár csak pszichikailag sérült embert felvenni. Nekik is az a véleményük, hogy amíg egy munkakör betöltésére 15 emberből választhatnak, addig esélyük sincs a beteg embereknek, hogy őket válasszák, mert szerintük kevesebb a probléma az ép munkavállalókkal (kevesebbet hiányoznak, megbízhatóbbnak találják őket). Náluk a több mint 30 fő foglalkoztatott mind elég magasan képzett (szinte mind diplomával rendelkezik), de helyükre is találnának szinte bármikor új ép munkaerőt, ha kell. Úgy gondolják, ők nem igényelnek többlet figyelmet, nem kell ellenőrizgetni a munkájukat, nem kell elengedni őket különféle orvosi vizsgálatokra, jobban terhelhetőek.

Érdekes megfigyelés, hogy a teljesítmény orientált cégek egyike sem akadálymentesített, és már csak emiatt sem vennének fel szívesen mondjuk mozgássérült embert, hiszen akkor miatta igen magas kiadásokkal kellene számolniuk, illetve átrendezésre lenne szükség ahhoz, hogy a munkáját el tudja látni. Az orvosi szolgáltatásról elmondható, hogy pont ezeknél a cégeknél a legjobb a dolgozók ellátottsága. Van, ahol a cég telephelyén van az üzemorvos (minimum 2-3 nap/hét, de akár minden nap több órát is ott tölt az orvos), így bármilyen problémát azonnal tudnak orvosolni. Nem kell a fél várost átutazni, időpontra vagy a vizsgálatra várni. Az évente kötelező munka alkalmassági vizsgálatokra is helyben kerül sor, és általában ezeknél a cégeknél a vizsgálatok is komplexebbek, jobban kiszűrik, ha valakinél valami megváltozott. (Volt is ilyenre példa.)

Ami szinte mindegyik vizsgált cégnél megfigyelhető volt, az a pszichikai akadályozottak célcsoportjának meghatározása. Arra a kérdésre, hogy alkalmaznak-e ilyen munkaerőt, mindenhol azt a választ kaptam, hogy nem. Ám a beszélgetésekből megtudhattuk, hogy nem egy helyen, nem egy munkavállalóról derült ki, hogy akár munkahelyi, akár otthoni körülmények miatt depressziós lett, és több munkavállalót is kezeltek pszichológusok. Ám őket a munkáltatók nem gondolták bele a pszichikailag akadályozottak körébe. Inkább mondták ide az enyhe fokú értelmi sérülteket, mint a magatartászavarral küzdőket. A stressz faktorok közé szinte mindenki felsorolta a létbizonytalanságot, a holnaptól való félelmet, illetve a fizetéseket, amiből nagyon nehezen jönnek ki az emberek. A legtöbb munkavállaló eladósodott (sokan svájci frank alapú hitellel küzdenek), az alacsonyabb iskolázottságúakra jellemző, hogy adósság spirálba kerülnek emiatt (újabb hiteleket vesznek fel, hogy ki tudják fizetni az elmaradt részleteket). Tehát kijelenthető, hogy a munkáltatók nincsenek tisztában a célcsoport pontos meghatározásával. Ebben segítségükre lehet egy „kézikönyv”, mely leírja pontosan, hogy kik tartoznak a pszichikailag akadályozottak közé, és ők milyen munka végzésére alkalmasak, milyen körülmények mellett.

Azon cégeknél, amelyek a piaci versenyszférában működnek, de a bérezés nem teljesítmény arányos (pl. szállodák, vendéglátóegységek esetén), elmondható, hogy pozitívabb a hozzáállás a „nem ép” munkavállaló irányában. Amennyiben a dolgozó el tudja látni a munkakörét (pl. vasaló lány, takarító, portás), úgy pszichikai akadályozottsága sem jelent hátrányt a felvételnél, illetve a többi dolgozó is elfogadja, segíti őt. A probléma sokszor a vendégekkel van, akik ha tudomást szereznek az illető „másságáról”, akkor sokszor nagyon elutasítóak, nem csak vele, de a vállalattal szemben is. (Volt eset arra, hogy a vendég visszautasította a feltálalt vacsorát, mert megtudta, hogy a szakács cigány származású.

Minőségi kifogás nem volt a munkájára!) Emiatt a munkáltató meggondolja, hogy kit alkalmazzon! A megváltozott munkaképességűek után igénybe vehető kedvezmény (a munkavállalói létszám legalább 5%-át kitevő ilyen dolgozó esetén nem kell kifizetni a rehabilitációs járulékot) nem olyan mértékű, hogy valóban motiváló tényező lehessen. (Volt olyan munkahely, ahol többet fizettek ki éves szinten a megváltozott munkaképességű dolgozók bérére és egyéb járulékaira, mint amennyit nyertek a be nem fizetett rehabilitációs járulékon.)

Az állam, illetve város által vezetett cégeknél elmondható, hogy bár náluk sem találtunk pszichikailag akadályozott munkavállalót (egyéb fogyatékkal élőt igen, főleg fizikai sérültet), a munkáltatói befogadás egyértelműen pozitívabb, mint a teljesítmény orientált cégeknél. Azon munkavállalók esetében, akiket depresszióval kezeltek, mindenhol nagyon megértőek és segítő hozzáállásúak voltak mind a munkáltatók, mind a kollégák. Azon esetekben, ahol a pszichológus által kezelt betegek kiléptek a munka világából, minden esetben önkéntes döntés volt, nem a munkavállaló akart „megszabadulni" a problémásabb emberétől. Általában a kezelt emberek nem bírták a munkát, és mondtak fel. A cégek vezetői úgy gondolják, hogy a munkavállalók is el tudnák fogadni kollegának akár a pszichikailag akadályozott munkavállalót, ha a saját munkáját el tudja látni. (Viszont bizonyos munkakörökbe nem alkalmaznák őket, pl. tanárnak, vagy vendéggel kapcsolatban levő kiszolgálónak. Itt az esetleges negatív megítélés miatt, illetve a már említett munkakörre való alkalmasság miatt lenne az elutasítás.) Ugyanakkor megfigyelhető, hogy egyik cég esetében sem állt fenn a probléma a fogyatékkal élővel akkor, amikor a munkavállalót felvették, az később alakult ki. Tehát akár a munkahelyi, akár a magánéleti gondok miatt kialakult nyomás következtében szorult segítségre a már ismert kolléga, akkor a társak jobban elnézőek voltak.

Az állami fenntartású vállalat vezetői szerint a munka-alkalmassági vizsgálat, illetve az üzemorvosi szolgáltatás nem minden esetben elég alapos. Pont azt a célt nem tudja teljesíteni, ami a legfontosabb lenne. Nevezetesen, hogy ha bármilyen oknál fogva egy munkavállaló átmenetileg, vagy akár tartósan munkára alkalmatlan állapotba kerül, akkor ezt időben észrevegye, és további szakorvoshoz irányítsa. Az évenkénti alkalmassági vizsga e cégek esetében inkább csak formális jellegű (vérnyomásmérés, látásvizsgálat, és a bevallott panaszok feljegyzése), nincs meg a valódi lehetősége annak, hogy kiszűrjön pl. egy pszichikai problémát (hacsak az már nem egy látványos fázisban van).

Az állami vezetésű cégeknél a kiválasztási folyamat során a felvételire behívott emberekkel csak a szakmai kompetenciákat, illetve elképzeléseket beszélik meg, és a személyes elbeszélgetésen kívül nincs is más, amit alkalmaznak (Czank, 2011). Így e cégeknél csak a személyes elbeszélgetés során kialakult képben bízhatnak a vezetők, illetve a jelölt által bevallott betegségeket tudják meg első sorban. Nincs pszichikai alkalmassági vizsga, vagy bármilyen személyiség teszt, hacsak a munkakör ezt nem kívánja meg (pl. a buszvezetőknél van pszichikai alkalmassági vizsga, és a nagy felelősség miatt csak azokat a sofőröket veszik fel, akik a pszichológus véleménye szerint alkalmasak a munkakör betöltésére).

Minden cégvezető, illetve HR-es (HR: Human Resources, emberi erőforrás-gazdálkodásért felelős személy) egyetértett abban, hogy a stressz miatt pszichikai gondokkal küzdő munkatársat nagyon könnyű észrevenni, mert változik a viselkedése. Vagy magába fordul a korábban nyitott munkatárs, vagy esetleg addig nem tapasztalt düh-kitörései lesznek, vagy bármi más, addig nem tapasztalt dolgokat kezd el csinálni. Mindenhol az elbeszélgetést tartják az egyik legfontosabb lépésnek a probléma kezelésére. Még a nagyobb vállalatoknál is

vannak olyan felettesek, akiknek észre kell vennie e változásokat, és a problémát orvosolni kell. Ritkán történt olyan eset, hogy a dolgozót más munkakörbe helyezték át, hogy kevésbé stresszes körülmények között dolgozhasson, ez legtöbbször nem oldható meg. Inkább szabadságra, táppénzre mennek a depresszióval küzdő munkavállalók. Ilyen esetben mind a munkáltató, mind a kollegák segítő szándékú közeledését tapasztalták a vizsgálatunk során megkérdezett vezetők.

Minden cég úgy véli, hogy túl sokat kell fizetni a munkavállalók után (kb. még a fizetésük 30%-át), amit nekik kell kitermelni, és ez sokszor túl nehéz feladatnak bizonyul. Ezért lehet a sok elbocsátás, hogy a vállalatoknak kevesebbet kelljen kifizetni, így még az ép munkavállalóknak is nagyon nehéz elhelyezkedniük, munkát találniuk. A pszichikailag akadályozott munkavállalókra ez hatványozottabban igaz, hiszen amíg az adott állás betöltésére sorban állnak az ép munkavállalók, addig nekik sokkal kisebb lesz az esélyük. Egyik megoldási alternatíva, hogy olyan védett munkahelyeket kellene létrehozni, ami kifejezetten e célcsoportot célozná meg. Ehhez viszont nagy állami segítség is kellene, hogy ne csak a munkavállalók bérének egy részét állják, hanem a melléjük kinevezett mentorét is. Amikor ezek az emberek már megszokták és a mindennapjuk rutin elemévé vált a munka, akkor tudnának úgy beilleszkedni az ép munkavállalók közé, hogy ne érezzék magukat hátrányban. Mindemellett nagyon fontos lenne a megfelelő egészségügyi ellátás. Ezen emberek valószínűleg saját orvosaikban bíznak legjobban, tehát fontos lenne, hogy minden esetben rendszeresen keressék fel kezelő orvosaikat, illetve, - ha van ilyen -a terápiás csoportot, ahová járnak. A vállalatok ugyan próbálnak a stressz csökkentésére különféle közös programokat kitalálni, de ez a mai világban nem teljesen kivitelezhető. Mindig lesznek olyanok, akiknek a szervezett kikapcsolódás ideje nem lesz megfelelő, vagy csak szimplán a saját családjukkal szeretnének lenni, és nem a munkatársakkal. A különféle céges rendezvények nem tehetők kötelezővé (főleg nem munkaidőn kívül), hiszen akkor elvesztené eredeti célját, hogy a feszültséget önszántukból levezessék. Így természetesen mód nyílik arra is, hogy a magába forduló (éppen a segítségre szoruló) munkatárs kihúzza magát az ilyen programok alól. A munkaidőbe eső időpontok pedig a termelés hatékonyságát fognák vissza, így ebbe a munkáltatók nem mennének bele.

Irodalomjegyzék:

Borbély L. és Muity Gy. (2013): A pszichés zavarral élő emberek visszavezetése a munka világába. *PTE,* Pécs. 86 p.

Czank N. (2011): Munkahelyi stressz: hogyan kezelhető a legjobban? *Trebag Kft.,* Nagykovácsi. 90 p.

Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2012. *KSH,* Budapest. 20 p.

Ruff B. (2012): Útmutató HR - szakembereknek a munkahelyi stresszkezeléséhez. *Upstairs Consulting Oktatási, Tréner, Tanácsadó Kft.*, Budapest. 12 p.