

A pszichikailag akadályozottak célcsoportja munkáltatói aspektusból

VÁMOSINÉ ROVÓ Gyöngyvér

**Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás
Fejlesztési Kar**

rovo.gyongyver@feek.pte.hu

A Pécsi Tudományegyetemen futó MDWW projekt („*Pszichikai akadályozottság és a munka világa*”) célja, hogy felmérje a különböző pszichés zavarral élők, illetve pszichés zavar által akadályozott személyek munkaerő-piaci helyzetét, megítélését, és elősegítse a munka világába történő visszavezetésüket. Az IPA HUHR/1101/2.1.2/0003 számú projekt 2013 novemberében kezdődött és 2015. január 30-ig tart. A projekt vezetője *Szellő János*.

A program keretében 2 konferenciára, a kutatás során 300-300 magyar, illetve horvát munkáltató empirikus megkérdezésére, 6-6 fókuszcsoportos vizsgálatra és 25-25 mélyinterjúra kerül sor. E mellett szervezünk hat műhelymunkát, készítünk öt tanulmányt. Kiadásra kerül 400-400 példányban, valamint E-book formában is, egy helyzetértékelő tanulmánykötet és egy módszertani kézikönyv. A kézikönyv alapján 30-30 fő képzésére kerül sor azon intézmények által delegáltan, amelyek részt vesznek a pszichésen akadályozott emberek, mint közvetett célcsoport segítésében.¹

A pszichésen akadályozott emberek társadalmi, gazdasági, munkaerő-piaci esélyegyenlőségének egyik legfőbb gátja az elutasító munkáltatói szemlélet, a pszichésen akadályozott emberekkel foglalkozó intézmények, szervezetek tudásbeli hiátusa.

Az első szakasz keretében vizsgáltuk, hogy a munkáltatók, illetve a munkavállalók mennyire vannak tisztában a „pszichikailag akadályozottak célcsoport” fogalmával; hogy milyen kiválasztási módszerekkel dolgoznak (fordítanak-e figyelmet a be nem vallott pszichikai gondokra); illetve milyen módszertannal próbálják segíteni a nem ép dolgozók munkavégzését; milyen a befogadói magatartás az adott vállalatnál; mennyire stresszesek a munkavállalók hétköznapijai, és hogyan próbálják a munkáltatók ezt elkerülni, csökkenteni.

A projekthez kapcsolódóan olyan munkáltatókat kerestem fel, akik 20 főnél több munkavállalóval rendelkeznek, és Baranya megye,

¹ Pszichikai akadályozottság és a munka világa projekt; Projekt psihološke poteškoće i svijet rada; Mental disability and the world of work project (IPA HUHR/1101/2.1.2/0003).

illetve annak környékén találhatóak. Igyekeztem minél több fajta céghez eljutni, így készült interjú oktatási intézmény vezetőjével, szálloda vezetővel, piaci szegmenst érintő nagyvállalatok vezetőivel, illetve egy magyar érdekeltségű munkaerő-kölcsönző vezetőjével is. Ahogy az várható volt, a válaszok nagyban eltértek attól függően, hogy teljesítmény orientált cégtől, vagy állami fenntartású cégtől kaptuk-e a választ.

A versenyszférában részt vevő cégek többségénél egyáltalán nem foglalkoztatnak fogyatékkal élőt, sem pszichikailag akadályozottat, sem fizikai, vagy más sérültet sem. 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 pereg kijelentették, hogy elküldenék az alkalmazottat, ha nem tudna megfelelően teljesíteni. Szerintük a munkatársak is csak ideig-óráig lennének elfogadók 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, felméri a kompetenciákat, képességeket, attól függően, hogy 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 hajlandók 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. (Az értelmi fogyatékosokon kívül ide tartoznak a személyiség zavarral küzdők, a szorongásos zavarokkal küzdők, a különböző fóbiáktól szenvedők, a kényszerbetegek is.) (Borbély & Muity, 2013) Arra a kérdésre, hogy alkalmaznak-e ilyen munkaerőt, mindenhol azt a választ kaptam, hogy nem. Ám a beszélgetésekből kiderült, 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, akik a piaci versenyszférában helyezkednek el, de a bérezés nem teljesítmény arányos (pl. szállodák, vendéglátóegység 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 (Volt eset arra, hogy a vendég visszautasította a feltálat vacsorát, mert megtudta, hogy a szakács cigány származású. Minőségi kifogás nem volt a munkájára!) nem csak vele, de a vállalattal is. Emiatt a munkáltató meggondolja, hogy kit alkalmazzon! A megváltozott munkaképességűek után igénybe vehető kedvezmény (5% 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 járulékaire, 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 kollégának 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, 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 kiszűrja, és további szakorvoshoz irányítsa. Az évenkénti alkalmassági vizsga ezen 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 felvételre behívott emberekkel csak a szakmai kompetenciákat, illetve elképzeléseket beszélnek meg, és a személyes elbeszélgetésen kívül nincs is más, amit alkalmaznak. Így ezen 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 egyetértett abban, hogy a stressz miatt pszichikai gondokkal küzdő munkatársat nagyon könnyű észre venni, 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 ezen 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 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 is 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 ezen 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 hátrányba. 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 esetlegesen 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

segítségére szoruló) munkatárs kihúzza magát az ilyen programok alól. A munkaidőbe eső időpontok pedig a termelés hatékonyságát fogná vissza, így ebbe a munkáltatók nem mennének bele.

Összefoglalva elmondható, hogy a magyarországi cégek vezetőinek, HR-eseinek többsége nincs tisztában a „pszichikailag akadályozott” célcsoport fogalmával, és azzal, hogy ezen embereket milyen munkára tudnák felvenni, alkalmazni. Látható, hogy a cégek többségénél a hajlandóság ezen célcsoport alkalmazására igen alacsony, pedig ez kívánatos lenne a társadalmi kohézió és a magasabb szintű foglalkoztatottsági szint elérése miatt. Ahogy a megítélésük, úgy az elfogadásuk is problémás. Reméljük, hogy kutatói munkákkal segíthetjük a pszichikailag akadályozott emberek munkavállalását, és elfogadását a munkaerőpiacon.

Irodalomjegyzék

- Borbély L., & Muity Gy. (2013). *A pszichés zavarral élő emberek visszavezetése a munka világába.* Pécs: PTE.
- Czank N. (2011). *Munkahelyi stressz: hogyan kezelhető a legjobban?* Nagykovácsi: Trebag Kft.
- Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2012. Budapest: KSH.
- Ruff B. (2012). *Útmutató HR-szakembereknek a munkahelyi stressz kezeléséhez.* Budapest: Upstairs Consulting Oktatási, Tréner, Tanácsadó Kft.