

DAJNOKI KRISZTINA*

Kommunikáció az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben

Abstract

We spend most of our lifetime working, so it is vital to have such a job which meets all of our expectations. Working this way contributes not only to the creation of our security feeling, but helps to realize ourselves. Moreover, considering the development of economy and society, it is important that we let people work and meet their individual needs through securing adequate number and quality positions.

Working chances of changed capacity persons are largely determined by how they are treated, by which aspect, and what kind of information a society access about their life, capacities and objectives.

This article aims to introduce, by research results, what communication factors influence the positions of changed capacity potential employees and how important information supply and media are in the support of their integration.

1. Bevezetés

Életünk jelentős részét munkavégzéssel töltjük, ezért fontos, hogy az olyan legyen, ami valamennyi elvárásainkat kielégíti. Így az elvégzett munka nem csak alapvető biztonságérzetünk kialakításához járul hozzá, hanem hozzásegít önmagunk megvalósításához is. Továbbá a gazdaság és társadalom fejlődésének szempontjából is fontos, hogy a dolgozók számára megfelelő számú és minőségű munkahely biztosításán túl az egyéni igényeiket kielégítő munkavégzést is lehetővé tegyünk.

Az évek előrehaladtával az egészségünk megromolhat vagy baleset érhet bennünket. A megváltozott munkaképességet okozó betegségek és sérülések sokféle formában befolyásolják az érintett személyek életét és ezzel együtt munkavégzésüket is. Ez a megváltozott élethelyzet számos esetben a munkahely elvesztésével jár, azonban, miután a betegség vagy sérülés miatti állapot már lehetővé tenné az újbóli munkába állást, a munkakeresés komoly nehézségekbe ütközik.

A megváltozott munkaképességű emberek helyzetét nagymértékben meghatározza, hogyan gondolkodnak róluk, milyen szemléletmód alapján, s milyen mennyiségű és minőségű információkkal rendelkezik egy társadalom élethelyzetükről, képességeikről, céljaikról.

A cikk célja, hogy kutatási eredményeken keresztül bemutassa milyen kommunikációs tényezők befolyásolják a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetét, valamint rámutasson, milyen fontos szerepe van az információellátásnak, a médiának a beilleszkedés elősegítésében.

2. Szakirodalmi áttekintés

Az emberi erőforrás gazdálkodás egy új tudományterület, amelynek ismeretanyaga a XX. század utolsó évtizedében alakult ki. Rövid idő alatt látványos fejlődésen ment keresztül. Kialakult az önálló ismeretanyaga, sajátos eljárásai és módszerei, önálló kutatási terü-

* PhD – Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar, Vezetés- és Szervezés-tudományi Intézet, Humán Erőforrás Menedzsment Tanszék.

lettel rendelkezik és különféle irányzatok iskolák is megjelentek. A XXI. században további differenciálódás várható új, speciális területek irányába (Szabó–Berde 2007). Az egyik ilyen sajátos irányvonal az „Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment”, melynek célja, hogy feltárja a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának és menedzselésének feladatait, sajátosságait, eljárásait, módszereit.

Magyarországon a szervezetek többsége jelenleg még vonakodik megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni. Ennek legfőbb oka, hogy az alkalmazás következménye egyáltalán előnynek vagy hátránynak fogható-e fel, vagyis milyen értékkel bír a munkaadó szemszögéből. Fedor et al. (2007) alapján olyan jellegzetes kérdések merülhetnek fel, hogy mennyire tudnak majd teljesíteni, mennyire lehet őket terhelni, milyen gyakran lesznek betegek, vagy hogyan tudnak majd beilleszkedni „egészséges” társaik közé. Csizik–Schmotzer (2006) szerint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását akadályozhatják az előítéletek, valamint a negatív attitűdök, melyek legtöbbször a tudatlanságból, a fogyatékosra vonatkozó információk és tapasztalatok hiányából, az ismeretlentől való félelemből fakadnak.

A kommunikációnak az emberi erőforrás menedzsment valamennyi funkciójában egyaránt domináns szerepe van (Borgulyáné 2006). Rendkívül fontos, hogy a vezető felismerje, melyek azok a tényezők, melyek a dolgozók számára különös jelentőséggel bírnak (Buda és mtsai 2001). Ennek kiváltképp nagy szerepe van fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű foglalkoztatottaknál, hiszen az ő esetükben kiemelkedő szerephez jut az információ pontos közlése, valamint annak visszacsatolása. A nonverbális jelzéseket vizsgálva a hallássérült munkavállalók esetében különösen nagy jelentőséggel bír a testmozgás, az arckifejezés, a tekintet, valamint a gesztus. Gyengénlátó, illetve vak munkavállalók esetében a nonverbális jelzések közül a hang, a testi érintés és a térközszabályozás kerül előtérbe.

A megváltozott munkaképesség és a munkába való visszatérés témája iránt egyre növekvő az érdeklődés a vezetők részéről. Putz (2007) szerint az egyik legnagyobb kihívás az, hogy a vezetők megértsék, elfogadják és támogassák azt a szemléletet, ami a munkahelyre is komoly felelősséget helyez a megelőzés, a beavatkozás, a munkába való visszatérés segítségével, és egy sajátos viszonyulásmódot kíván a munkahely egészétől a megváltozott munkaképességű dolgozóval szemben. Úgy tűnik, a helyzet egyáltalán nem reménytelen, hiszen a vezetők belátják, hogy saját érdekük is a korai visszatérés és a dolgozó támogatása.

3. A média szerepe az esélyegyenlőségben

A szervezeten kívüli igen jelentős támogató tényező lehet(ne) a média! Sajnos nagyon kevés műsor hívja fel a figyelmet az esélyegyenlőségre a fogyatékos munkavállalók esetében. Kevés az olyan kezdeményezés, amelynek híre a vállalatok vezetőihez is valóban eljut, és amiről nem tudunk semmit, attól tartunk-félünk is. A legtöbb munkáltató nem ismeri fel a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalókban rejlő lehetőséget, mint például: kevesebbszer váltanak munkahelyet, amennyiben képességeiknek megfelelő tevékenységet végeznek; ezáltal csökken a fluktuáció, valamint az esélyegyenlőség elvének alkalmazása a vállalat pozitív megítélését is elősegítheti stb. És ennek sok esetben az információhiány az oka. Ilyen céllal szervezett legnagyobb rendezvény a Fogyatékos Emberek Világnapja. 1992-ben az ENSZ által a Fogyatékos Emberek Évtizedének jelölt időszak (1983–1992) végén az Egyesült Nemzetek Szervezetének Közgyűlése úgy határozott, hogy december 3-át a fogyatékosügy ünnepévé nyilvánítja. Ezen a napon világszerte számos rendezvényt tartanak a fogyatékos emberek társadalmi szerepének, szerepvállalásának hangsúlyozása, valamint az e területen elért eredmények bemutatása céljából. A december 3.-át ünnepnappá nyilvánító ENSZ-deklaráció a következő fő célokat tűzi ki a tagállamok számára a fogyatékosügy területén (Internet 1):

- folyamatosan javítani kell a fogyatékos személyek életminőségét és társadalmi helyzetét;
- egyenlő esélyeket kell számukra biztosítani az élet minden egyes területén;
- folyamatosan erősíteni kell azokat a szolgáltatásokat, intézményeket és civil kezdeményezéseket, melyek elősegítik a fogyatékos emberek társadalmi integrációját.

A Fogyatékos Emberek Világnapja tehát fő céljának a fogyatékosügy törekvéseinek széles körben való megismertetését, valamint az e célok érdekében mozgósítható társadalmi összefogás erősítését tekinti. Alapvető célja, hogy a társadalom minden egyes rétegét és szféráját mozgósítani tudja, egyik központi törekvése a fogyatékos emberek életminőségének emelésére vonatkozó nemzetközi normák gyakorlati megvalósításának erősítése, valamint társadalmi szerepvállalásuk esélyegyenlőségre épülő biztosítása. E folyamatban, illetve a törekvések megvalósításának támogatásában az írott és elektronikus médiának kiemelten nagy szerepe van; nem csupán be kell mutatnia a fogyatékos személyekkel való együttélés követendő elveit és a jó gyakorlatokat, de mindezt a témához illő alaposággal és hitelességgel, a társadalmi közgondolkodás pozitív irányba való formálásának tudatos szándékával kell tennie.

4. A kutatás háttere

2001. évi népszámlálás alapján, Magyarországon 577 ezer fogyatékos ember él (Dömötör 2007). Azonban, ha alaposabban áttanulmányozzuk a rokkantnyugdíjasok és megváltozott munkaképességük számára vonatkozó statisztikai információkat, akkor arra a megállapításra juthatunk, hogy jelenleg Magyarországon közel egymillió megváltozott munkaképességű és fogyatékos ember él, akiknek az aktív foglalkoztatása elenyésző. Ennek a munkaerő-forrásnak az aktivizálása az elkövetkező években, évtizedekben nagyon fontos gazdasági kérdéssé válik.

Brozsek–Szabó (2007) alapján az unió országaiban a sérült emberek 30–40%-a dolgozik, Magyarországon a megváltozott munkaképességük esetében ez az arány mindössze 9%, emellett komoly problémát jelent a piacképes és értelmes munkavégzési lehetőségek hiánya.

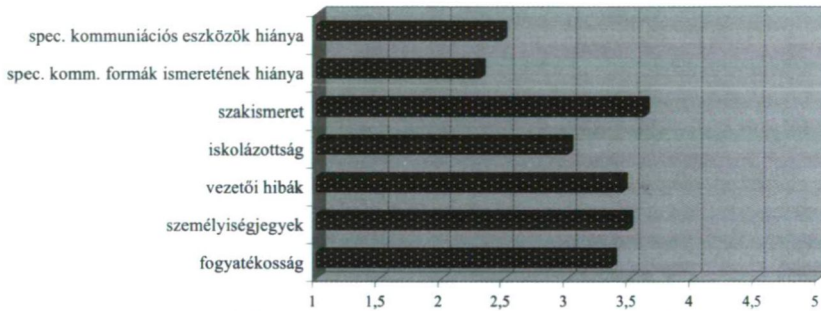
A kutatást a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kara ezen belül a Vezetési és Munkatudományi Tanszék indította el a Fogyatékosok Esélye Közalapítvány támogatásával elnyert pályázat kapcsán 2006-ban. A kérdőíves vizsgálatok a program befejezése után jelenleg is folytatódnak, a cikk az eddig összegyűlt összes kérdőív kutatási eredményeit ismerteti. A vizsgálatok interjúalanyai két csoportba sorolhatóak. Egyrészt olyan vezetők, humánpolitikai szakemberek, akik ezen a területen már rendelkeznek tapasztalatokkal, azaz az általuk képviselt szervezetek foglalkoztatnak fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű alkalmazottakat. A másik csoportot a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkották.

5. Kutatási eredmények

A kérdőíves interjú egy kérdése foglalkozott a kommunikációs tényezők szerepével a fogyatékos személyek foglalkoztatásában. Az összesített eredményeket mutatja az 1. ábra. Megállapítható, hogy a vizsgált szervezetekben a vezetők a megadott tényezőket nem minősítették magas értékekkel. Ez azt jelentheti, hogy a vezetők számára nem okoz gondot, hogy fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztat. Az összes tényező közül a szakismeretek fontossága emelkedik ki, de ez az átlagérték is alig haladja meg a 3,5-öt. Ezt követi a személyiségjegyek és a vezetői hibák.

Úgy tűnik, hogy a fogyatékosoknak kevésbé van jelentősége a megkérdezett válaszadók

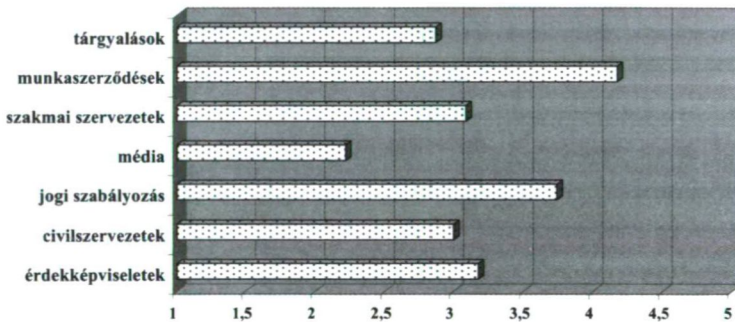
szerint, vagyis nem okoz problémát a munkavállaló fogyatékosága a kommunikációban. A legalacsonyabb átlagértéket (2,5 alatti) a speciális kommunikációs formák hiánya kapta, ez alapján azt lehet feltételezni, hogy a munkáltatók beszerzik, illetve biztosítják a szükséges speciális eszközöket a munkavállalók számára, vagyis a kommunikáció eredményességét ez befolyásolja a legkevésbé. A speciális kommunikációs formák ismerete is olyan értékelést kapott, miszerint ez sem jelent különösebb akadályt a fogyatékos munkavállalókkal folytatott kommunikációban. Az értékelések szerint a fogyatékoság jellege és a fogyatékosággal élő személyiségi jegye két igen fontos kommunikációt befolyásoló tényező. A személyiségen túl a fogyatékos munkavállaló szakképzettsége az a tényező, ami a kommunikációt alakítja.



1. ábra. Kommunikációs tényezők szerepe a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában

(Forrás: Saját vizsgálatok)

A fogyatékos személyek munkaügyi kapcsolatrendszerében szerepet játszó tényezők minősítéseit mutatja a 2. ábra, mely alapján megállapítható, hogy az egyes tényezők között jelentős eltérések mutatkoznak. A megkérdezettek legnagyobb jelentőséget a jogi szabályozásnak tulajdonítanak, mivel elsősorban ezek határozzák meg a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának kereteit, valamint a támogatási rendszert. Továbbá kiemelt szerepe van az érdekképviseletnek, valamint a munkaszerződéseknak, mivel ebben kerülnek rögzítésre az érintett személyekkel kapcsolatos speciális változtatások, valamint meghatározzák a kapcsolatrendszert a munkáltató és a munkavállaló között.



2. ábra. A munkaügyi kapcsolatrendszer tényezőinek vizsgálata a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában

(Forrás: Saját vizsgálatok)

A többi tényező, a tárgyalások, szakmai és civil szervezetek viszonylag alacsonyabb minősítést kaptak. Ezen utóbbi tényezők szerepe a jövőben nagyobb szerepet kaphatnak, mert a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató szervezeteknél a munkaügyi kapcsolatrendszer sajátos. Nagyobb szerep jut az olyan alapítványoknak, illetve egyéb érdekvédelmi szervezeteknek, amelyek a munkáltató cégén kívül tevékenykednek, és többek között segítséget adnak azoknak a munkáltatóknak, akik nem vállalják fel a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását a bürokratikus eljárások, illetve az ezzel járó adminisztratív pluszmunka miatt. Ezek a szervezetek a foglalkoztatással járó procedurát felvállalják, ezáltal nemcsak a munkát biztosító szervezetet támogatják, hanem segítik a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalókat is az elhelyezkedésben. A legalacsonyabb átlagérték a média esetében mutatkozik, mivel a médiában eddig viszonylag kevés szerep jutott annak, hogy felhívják a figyelmet a megváltozott munkaképességű személyek helyzetére.

Az eredmények alapján összességében elmondható, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaügyi kapcsolat rendszerében fontos lenne a média nagyobb mértékű bevonása, mivel ez által lehetne az érintettek helyzetére felhívni a figyelmet, nagymértékben elősegítve ezzel társadalmi integrációjukat is. Ez az informáltság hozzájárulhatna a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek irányában kialakult előítéletek csökkentéséhez, hiszen a széles körben fogyasztott médiatermékek szemléletformáló hatása nagyobb befolyással bír. Emellett a munkáltatók az érintettek alkalmazásához kapcsolódó információkkal, illetve megoldásokkal ismerkedhetnének meg, melyek bátoríthatnák őket arra, hogy ők is hasonló lépéseket tegyenek a megváltozott munkaképességű emberek szélesebb körű és gyakoribb foglalkoztatása érdekében.

6. Összefoglalás

A társadalomban általánosan jelen lévő negatív hiedelmek, előítéletek és az ezekből táplálkozó diszkrimináció sajnos a munka világában is megtalálható, s ennek következtében a foglalkoztatók körében is a valóságnak nem megfelelő kép alakult ki a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatban. Pedig a munkavállalás szempontjából nem az a fontos, hogy kinek milyen betegsége van, hanem hogy milyen munkát szeretne és milyen munkát képes elvégezni. Mivel a megváltozott munkaképességű emberek a munkavállalók egy speciális csoportját képezik, bizonyos sajátosságaik, igényeik várhatóan eltérnek a teljesen egészséges munkavállalókéétól. Emiatt a foglalkoztatási folyamatokban résztvevő vállalati szakembereknek érdemes felkészülniük a speciális problémahelyzetekre, illetve azok lehetséges megoldásaira, valamint az érintettek irányába kifejezendő megfelelő bánásmódra. Ezen tényezők mentén kialakíthatóak a humán erőforrás gazdálkodás azon jellemzői, melyek serkentik a megváltozott munkaképességű emberek befogadását, tartós foglalkoztatását és munkateljesítményük növelését.

Irodalomjegyzék

- Borgulya I.-né* (2001): Kommunikáció. In: *Vezetés és szervezéspszichológia*. (Szerk.: Klein S.), Budapest. SHL Hungary Kft. 443–469. p.
- Brozsek A.–Szabó E.* (2007): Problémák a tapasztalatok tükrében – értelmi sérült, látássérült, hallássérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon. In: *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához* (szerk: Münnich Á.), Didakt Kiadó, Debrecen, 357–358. p.

- Buda B.–Kaucsek Gy.–Mészáros A.–Simon P.–Török G.–Wagner J.* (2001): Kommunikáció a szervezetben. In: Vezetés és szervezéspszichológia. (Szerk.: Klein S.), Budapest. SHL Hungary, 413–445. p.
- Csizik T.–Schmotzer K.* (2006): Szemelvények a fogyatékkal élők életvitelére és helyzetére vonatkozó nemzetközi tapasztalatokból. In: Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. (Szerk.: Münnich Á.) Didakt Kiadó, Debrecen, 19–68. p.
- Dömötör S.* (2007): A fogyatékosok integrációja a szakképzésen keresztül. In: A szegénység, az egészség és a társadalmi kirekesztettség – A roncsársadalom szociológiai és társadalomgazdaságtani dimenziói (szerk.: Szretykó Gy.), Comenius Kft. Kiadó, Pécs, 385–386. p.
- Fedor Gy.–Münnich Á.–Sipos S.* (2007): Munkaadó szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata. In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. (Szerk.: Münnich Á.) Didakt Kiadó, Debrecen, 25–45. p.
- Internet 1:* http://www.foka.hu/szolgaltatasok/igeretes_gyakorlatok/konyv.htm
- Putz G.* (2007): Megváltozott munkaképesség, munkába való visszatérés. In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához (szerk.: Münnich Á.), Didakt Kft, Debrecen, 321–354. p.
- Szabó M.–Berde Cs.* (2007): Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM) tevékenységterületei és feladatai. In: Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. (Szerk.: Berde Cs.–Dajnoki K.), Campus Kiadó, Debrecen, 24–38. p.
- Veress F.–Kovács J.* (2007): A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási előnyeinek és hátrányainak vizsgálata. In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. (Szerk.: Münnich Á.) Didakt Kiadó, Debrecen, 45–98. p.