



A Pszichiátriai Érdekvédelmi Fórum véleménye az **Európai Bizottság Szociális Jogok Európai Pillére** c. kezdeményezéséről

1) Melyek az európai fellépés legsürgetőbb és legfontosabb területei a foglalkoztatás- és szociálpolitika területén? Melyek a jelenlegi fő tendenciák, amelyek befolyásolják a jövő munkakörülményeit és jólléti rendszereit?

A jelenleginél fokozottabb munkahelyteremtés volna szükséges. A felsőoktatás (túlképzés) és a munkaerőpiac harmonizálása, ami csökkenthetné a bölcsész végzettségűek pályaelhagyását, a munkanélküliek arányát. Fontos lenne a pályakezdeők elhelyezkedésének segítése. Munkahelyteremtés az egészségügyben-pszichológusok számára pl. nagyon kevés státusz van. Az intézményi oktatás (iskola, óvoda) és sportegyesületbeli segítői státuszok kialakítása. Ugyanez fokozottan érvényes a fogyatékossgal élő fiatalokra. A védett munkahelyek száma szintén korlátozott. Minden területen fizetésért be kell vonni a fogyatékos tapasztalati szakértőket és kísérő szakembereket a szociálpolitikába. Európai szinten mindenhol képzéseket adni nekik, egyetemi háttérrel, diplomával. A megvalósult jó gyakorlatok legyenek a döntéshozás alapjai - ehhez intézményes garanciákat kell adni.

A mindenkori gazdasági helyzet határozza meg a foglalkoztatás és szociálpolitika irányát. Jelenleg a rokkantnyugdíjat megszüntették, szerény mértékű ellátást kapnak a pszichoszociális fogyatékossgal élők, akinél ez lehetséges, a munka világába kényszerítik, erőszakosan. A többi fogyatékossgal élő gyakorlatilag éheznek, mélyszegénységben él.

2) Szükség van-e a jelenlegi európai uniós foglalkoztatás- és szociálpolitikai keretek kiigazítására a fenti prioritások és tendenciák fényében? Vannak még betöltendő hiányosságok? Van olyan jelenlegi vagy kialakulóban lévő nemzeti politika vagy gyakorlat, ami jó példaként szolgálhat?

Igen! Vannak betöltendő hiányosságok is. Jó példaként szolgálhat a közösségi pszichiátriai szolgáltatás (ugyan ez nem nemzeti politika), vagy a kerületenként elérhető gyermekvédelmi központok és családgondozók léte is, ez utóbbiakkal viszont az a gond, hogy a kétféle szakmai profil összevonása miatt nehezített a működés; a családok sokszor démonizálják a családsegítőket, a valódi együttműködés helyett; kvázi betolakodóként vagy ellenőrként tekintenek rájuk. Erre sokszor minden okuk meg is van, a hivatali hatalom nem emberi lényként, hanem ügyként tekint az emberekre és segítség helyett sokszor „lesújt”, szankcionál. A segítő szakmákban így jelentős a fluktuáció az állami munkahelyeken, a bérek is alacsonyok, rengeteg az adminisztráció, így mérsékelt a megtartó erő. Összefoglalva: vannak szociális szolgáltatások, amiket a fogyatékossgal élők/hátrányos helyzetűek igénybe vehetnek, viszont sajnos ezek az intézmények mérsékelt hatékonyak csak.

A foglalkoztatás- és szociálpolitika rossz, nem veszi figyelembe a társadalmi csoport lehetőségeit és igényeit.

3) Észrevételek a pillér 20 alapelveivel kapcsolatban, megfelelők ezek, hiányzik valami közülük? Kiemelten fontos bármelyik közülük?

Foglalkoztatásnál a társadalmi stigma a legnagyobb akadályozó tényező.

4) A pillérnek kiemeltebb szerepet kellene-e játszania az eurózána nagyobb mérvű kohéziójában, mint mind a 28 tagállam esetén?

Igen, kiemeltebb szerepet kellene játszania.



5) Hogyan lehet a pillért átültetni a gyakorlatba? Milyen szakpolitikai vagy jogalkotási következő lépések javasolhatók EU-szinten? Véleményük a minimum sztenderdekről vagy küszöbökről.

A gyakorlatban farkastörvények uralkodnak, az erősebb győz. Ezen a területen kellene változás, valódi esélyegyenlőség.

A pillérek közül kiemeltük azokat, melyeket a pszichoszociális fogyatékoság körében a legfontosabbnak tartunk. Ezek:

Esélyegyenlőség (pl. infokommunikációs)

Fogyatékoság

Tartós ápolás-gondozás

Az alapvető szolgáltatások elérhetősége

További javaslatok:

- a civil kontrollt kell támogatni,
- a megvalósult jó gyakorlatok legyenek a döntéshozás alapjai - ehhez intézményes garanciákat kell adni,
- munkahelyi lelki egészség programok,
- az érintettek bevonását garantálását kellene minden humán intézményben: a döntéshozásban vehessenek részt a bölcsődétől az időskorig,
- minden humán fókuszú szervezetben felhasználóbarát, személyközpontú, felépülés-alapú (összefoglalva: humanisztikus) szervezeti kultúrát kell kialakítani, ehhez szervezeti fejlesztési módszertant és szervezetfejlesztést, majd utánkövetést és civil kontrollt finanszírozni,
- azonnal meg kell szüntetni a gondnokság teljesen korlátozó formáját.

Budapest, 2016. szeptember 23.

Radó Iván elnök