



Άτομα με ειδικές ανάγκες στον χώρο της εργασίας

Διπλωματική εργασία



Διατμηματικό Πρόγραμμα Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)

Φοιτητής : Πασχάλης Κεσκίνης

Επιβλέπουσα καθηγήτρια : κ. Αναστασία Κάτου



Πασχάλης Κεσκίνης MBA21008

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ 2022

Ευχαριστίες

Κατ' αρχάς οφείλω να ευχαριστήσω, όλους τους καθηγητές και το βοηθητικό διδακτικό προσωπικό, για τις γνώσεις που μας μεταλαμπάδευσαν, την καλή τους διάθεση, την υπομονή τους και την ακεραιότητα τους. Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στην κ. Κάτου που σε ελάχιστο χρόνο και με πολύ συγκεκριμένες οδηγίες με κατατόπισε ώστε να ολοκληρώσω αυτή την εργασία, που χωρίς την ουσιαστική συμβολή της, θα ήταν αδύνατο.

Όφειλα στον εαυτό μου αλλά και στους ανθρώπους που στάθηκαν τόσα χρόνια δίπλα μου για την στήριξη της υγείας μου, να εκπονήσω αυτό το θέμα. Ευχαριστώ τον Σύλλογο Νεφροπαθών Θεσσαλονίκης για την στήριξη του στην εργασία μου. Οφείλω ευχαριστίες στον κ. Αρκά και στην κ. Τσάμη – Αρκά, πρόεδρους του Αθλητικού Συλλόγου Δρομέα και της Α.Ο.Ν.Μ. αντίστοιχα, για την βοήθεια στην εξεύρεση συμμετεχόντων. Στα μέλη της ομάδας συζήτησης του ν.2643, για τον ίδιο λόγο. Τέλος, ευχαριστώ τους ιατρούς και το νοσηλευτικό προσωπικό του Ιπποκράτειου και ειδικότερα, τους κ. Βέργουλα, κ. Μυσερλή, κ.Αντωνιάδη, κ.Γάκη.

Τέλος, ευχαριστώ τους γονείς μου Γιώργο και Άσπα για την αμέριστη υποστήριξη τους σε κάθε μου βήμα, με μια ιδιαίτερη μνεία στον πατέρα μου που μου χάρισε το μόσχευμα, ώστε να έχω μια φυσιολογική ζωή και στη μητέρα μου που κίνησε βουνά όλα αυτά τα χρόνια, με αποτέλεσμα κάποια πράγματα που κάποτε ήταν στην σφαίρα της φαντασίας, να είναι σήμερα αυτονόητα για τους μεταμοσχευμένους. Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω τους φίλους μου που με παρότρυναν να ολοκληρώσω το μεταπτυχιακό και ειδικότερα τον Κώστα που ανάγνωσε πολλάκις την εργασία. Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στην Ηρώ, που χωρίς αυτήν, τίποτα δεν θα ήταν το ίδιο. Η ίδια με παρότρυνε να εκπληρώσω το μεταφοιτητικό μου όνειρο, που δεν ήταν άλλο από το MBA και με βοήθησε πολύ κατά την διάρκεια του, με πολλούς τρόπους.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή	1
1.1 Αιτιολόγηση του θέματος	1
1.2 Σκοπός της εργασίας	2
1.3 Μεθοδολογία έρευνας.....	3
1.4 Διάρθρωση της εργασίας.....	3
Κεφάλαιο 2 : Βιβλιογραφική Ανασκόπηση.....	4
2.1 Ορισμός της αναπηρίας	4
2.2 Κατηγορίες αναπηρίας.....	4
2.3 Ιστορία της αναπηρίας.....	5
2.4 Η σημερινή πραγματικότητα στην Ελλάδα.....	7
2.5 Νομικό πλαίσιο.....	8
2.6 Το κοινωνικό μοντέλο αναπηρίας	11
2.7 Προσβασιμότητα	11
2.8 Περί ίσης μεταχείρισης	13
2.9 Οφέλη της εργασίας για άτομα με αναπηρίες	15
2.10 Κίνητρα και φόβοι.....	16
2.11 Εργοδότες και αμεα.....	17
2.12 Αμφιβολίες εργοδοτών	18
2.13 Οφέλη της απασχόλησης αμεα για τους εργοδότες.....	19
2.14 Αυτοαπασχόληση και επιχειρηματικότητα	20
2.15 Στατιστικά στοιχεία ατόμων με αναπηρία σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα	21
2.15.1 Εισαγωγή	21
2.15.2 Οικονομική κατάσταση	21
2.15.3 Απασχόληση	24
Κεφάλαιο 3 : Πλαίσιο ερευνητικής εργασίας	26

3.1 Πλαίσιο.....	26
3.2 Διαμόρφωση στόχων	27
3.3 Μέθοδος	28
Κεφάλαιο 4 : Έρευνα και αποτελέσματα	30
4.1 Αποτελέσματα έρευνας εργοδοτών	30
4.2 Συνεντεύξεις εργοδοτών	40
4.3 Συμπεράσματα από την έρευνα εργοδοτών.....	44
4.4 Αποτελέσματα έρευνας ατόμων με αναπηρία	45
4.5 Απόψεις από το δείγμα αμεα	55
4.6 Συμπεράσματα από την έρευνα ατόμων με αναπηρία	57
Κεφάλαιο 5 : Συμπεράσματα και συζήτηση.....	60
5.1 Πρακτικές επιπτώσεις	60
5.2 Περιορισμοί της έρευνας	61
5.3 Βασικά ευρήματα	62
5.4 Συμβολή της έρευνας	66
5.5 Μελλοντικές προτάσεις.....	67
Βιβλιογραφία.....	69
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	69
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	69

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1 : Άτομα με αναπηρίες και δυσκολία βιοπορισμού	23
Πίνακας 2 : Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι κατηγορίες των αμεα	24
Πίνακας 3 : Ποσοστό ατόμων με αναπηρία που εργάζονται	25

Ευρετήριο Διαγραμμάτων

Εικόνα 1 : Άτομα που απασχολεί η επιχείρηση.....	30
Εικόνα 2 : Προηγούμενη γνωριμία εργοδοτών με αμεα.....	31
Εικόνα 3 : Κρούση από άτομα με αναπηρίες για εργασία.....	32
Εικόνα 4 : Τι αναπηρία είχαν οι υποψήφιοι;	33
Εικόνα 5 : Προχώρησαν οι εργοδότες σε πρόσληψη κάποιου αμεα;.....	34
Εικόνα 6 : Αλλάζει τη στάση του εργοδότη η κρατική επιδότηση;	34
Εικόνα 7 : Αν προχωρήσαν σε πρόσληψη, πως ήταν η απόδοσή τους;	35
Εικόνα 8 : Χρόνος προσαρμογής αμεα.....	36
Εικόνα 9 : Χρειάστηκαν προσαρμογές οι εγκαταστάσεις της εταιρείας;	36
Εικόνα 10 : Δυσανασχέτηση του υπόλοιπου προσωπικού	37
Εικόνα 11 : Είναι αποδοτικότεροι οι άνθρωποι με αναπηρίες;	37
Εικόνα 12 : Covid19 και προσλήψεις.....	38
Εικόνα 13 : Έχουν περισσότερη εμπειρία τα αμεα στην εργασία από το σπίτι;	39
Εικόνα 14 : Αυξημένο κόστος εργασίας λόγω αναπηρίας;.....	39
Εικόνα 15 : Ηλικία ερωτηθέντων	46
Εικόνα 16 : Κατηγορία αναπηρίας.....	46
Εικόνα 17 : Χρόνος απασχόλησης	47
Εικόνα 18 : Εργασία από το σπίτι ή με φυσική παρουσία;	48
Εικόνα 19 : Εργασία δια ζώσης και δυσκολίες στην πρόσβαση.....	48
Εικόνα 20 : Έτη αναζήτησης εργασίας.....	49
Εικόνα 21 : Άγχος κατά την εργασία.....	50
Εικόνα 22 : Πανδημία και εργασία από το σπίτι	50
Εικόνα 23 : Αντιμέτωπη από συναδέλφους.....	51
Εικόνα 24 : Εύρεση εργασίας πριν ή μετά την πανδημία.....	52

Εικόνα 25 : Η υγεία κατά την διάρκεια της πανδημίας μέσω της εργασίας	52
Εικόνα 26 : Βελτιώθηκε η ποιότητα ζωής σας;.....	53
Εικόνα 27 : Επίδομα αναπηρίας και εργασία.	54
Εικόνα 28 : Θα έπρεπε να καταργείται το επίδομα;.....	55

Κεφάλαιο 1 : Εισαγωγή

1.1 Αιτιολόγηση του θέματος

Η ανάληψη του θέματος, ήταν μια εύκολη απόφαση για τον γράφοντα και έγινε ευκολότερη η οριστική επιλογή του συγκεκριμένου αντικειμένου, καθώς έγινε με θέρμη δεκτό και παράλληλα, κέντρισε το ενδιαφέρον των καθηγητών, με τους οποίους υπήρξε συζήτηση περί αυτού. Όντας και ο ίδιος άτομο με αναπηρίες και σε συνδυασμό με τις σπουδές πάνω στην διοίκηση επιχειρήσεων, θέλησα για ερευνηθεί το θέμα, με βάση τις τελευταίες εξελίξεις, περιλαμβάνοντας και κάποιες παραμέτρους για την πανδημία. Είναι ενδιαφέρον να παρακολουθήσει ο αναγνώστης την, κατά κυριολεξία, διαπυρρός και σιδήρου πορεία που είχαν τα άτομα με αναπηρίες, από την αρχαιότητα μέχρι και σήμερα. Έχει επίσης ενδιαφέρον να παρατηρήσει κανείς την αλλαγή της αντιμετώπισης του συνόλου της κοινωνίας απέναντι τους και ταυτόχρονα, την πορεία της συμπεριφοράς των εργοδοτών κατά τις περιόδους των μεγάλων αλλαγών του 20ου αιώνα. Είναι φανερό, ότι από την αρχή της ανθρωπότητας, ήταν δύσκολο να γίνει αποδεκτή η διαφορετικότητα, καθώς με ελάχιστες φωτεινές εξαιρέσεις, τα άτομα με εμφανείς αναπηρίες, αντιμετώπιζονταν πάντα στην καλύτερη των περιπτώσεων με χλευασμό και αποτροπιασμό. Σαφώς, με την ανάπτυξη της ελεύθερης διακίνησης ιδεών τα τελευταία χρόνια και με την Ευρωπαϊκή Ένωση να πρωτοστατεί για συνεχώς ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τα άτομα με αναπηρίες, η κατάσταση φαίνεται να βελτιώνεται μέρα με τη μέρα. Είναι αντιληπτό, ότι η Ελλάδα, βρίσκεται πίσω στις εξελίξεις αυτές καθώς οι Έλληνες δεν είναι επαρκώς εξοικειωμένοι με την αναπηρία, εκτός από τους έχοντες άμεση και καθημερινή επαφή. Τίποτα δεν είναι αυτονόητο και όλοι οι άνθρωποι με αναπηρία, χρειάζεται να αγωνίζονται καθημερινά, ακόμα και για τα αυτονόητα. Ο γράφων θα μπορούσε να παραθέσει δεκάδες περιπτώσεις.

1.2 Σκοπός της εργασίας

Η παρούσα διπλωματική εργασία, έχει ως κύριο σκοπό να αναλύσει την σημερινή κατάσταση στην αγορά εργασίας, στον ιδιωτικό τομέα, για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Για τον λόγο αυτό, θα συμπεριληφθεί στην έρευνα και η πλευρά των εργοδοτών, για να μπορέσει ο αναγνώστης να έχει σφαιρική άποψη επί του θέματος. Μέσα από την εργασία θα φανεί κατά πόσο οι προκαταλήψεις του παρελθόντος, υφίστανται ακόμα και σήμερα. Από την πλευρά των εργοδοτών, να δείξει σε τι ποσοστό έχουν αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν, αν είναι πιο θετικοί στο να προσλάβουν αμεα και αν η κρατική επιδότηση είναι ο μόνος λόγος για να εμπιστευθούν θέση εργασίας σε άτομο με αναπηρία. Επιπρόσθετα αν είναι ευχαριστημένοι από τα αμεα που έχουν προσλάβει σε θέματα απόδοσης και κατά πόσο χρειάστηκε να επενδύσουν σε κόστος εργασίας, περισσότερο από τους μη έχοντες αναπηρία συναδέλφους τους, καθώς και τις σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Τέλος, να δούμε αν η τηλεργασία στην εποχή της πανδημίας είναι ένα από τα βασικά εργαλεία που εξισώνουν την εργασία των αμεα με αυτή των υπολοίπων εργαζομένων που δεν έχουν κάποιου είδους αναπηρία. Από την πλευρά των εργαζόμενων αμεα, σκοπός είναι να φανεί αν είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους, είτε εργάζονται δια ζώσης, είτε μέσω τηλεργασίας. Πιο συγκεκριμένα, αν έχουν ένα ευχάριστο και δημιουργικό εργασιακό περιβάλλον, αν πραγματοποιήθηκαν οι απαραίτητες τροποποιήσεις για την πλήρη απόδοση τους και αν η συμπεριφορά των συναδέλφων και εργοδοτών τους ήταν η πρόβλεψη απέναντι τους. Ένα από τα βασικά κομμάτια της εργασίας, είναι να δείξει τη σημερινή κατάσταση των προβλημάτων προσβασιμότητας και να γίνει σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια. Στη συνέχεια να φανεί αν η πανδημία επηρέασε την αναζήτηση εργασίας στην περίπτωση των αμεα και αν διαφοροποιήθηκε η ποιότητα ζωής, όντας εργαζόμενοι από το σπίτι. Τέλος, ένας από τους πιο σημαντικούς σκοπούς της, είναι να παρουσιάσει την συμπεριφορά των αμεα, σχετικά με τα επιδόματα αναπηρίας και κατά πόσο είναι διατεθειμένα να αφήσουν τη σιγουριά τους, για ένα αβέβαιο εργασιακό μέλλον.

1.3 Μεθοδολογία έρευνας

Στην πρώτη φάση της εργασίας, θα αναλυθεί η προϋπάρχουσα βιβλιογραφία επί του θέματος για να διαπιστώσουμε τι έχει ειπωθεί μέχρι τώρα. Στη συνέχεια θα πραγματοποιηθεί έρευνα που θα στοχεύει στα άτομα με αναπηρίες που εργάζονται σήμερα στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα θα πραγματοποιηθεί έρευνα σε άτομα που έχουν δική τους επιχείρηση ή είναι υπεύθυνοι προσλήψεων, για να εκτιμηθεί η κατάσταση της αγοράς εργασίας για τα αμεα. Στην πρώτη περίπτωση, λόγω του μεγαλύτερου όγκου ερωτηθέντων, η έρευνα θα πραγματοποιηθεί με αποστολή ερωτηματολογίων στους εργαζόμενους αμεα και ταυτόχρονα θα τους ζητηθεί να παραθέσουν προσωπικές απόψεις σε θέματα περί εργασίας. Στην περίπτωση των εργοδοτών, θα σταλεί ερωτηματολόγιο και παράλληλα θα ληφθούν συνεντεύξεις και θα παρατεθούν τα κύρια σημεία τους. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων, θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση περιγραφικής στατιστικής, με τη βοήθεια διαγραμματικής παρουσίασης.

1.4 Διάρθρωση της εργασίας

Η εργασία ξεκινάει με την απαραίτητη επισκόπηση της βιβλιογραφίας, όπου προηγείται ο ορισμός της αναπηρίας, η ιστορική αναδρομή, το νομικό πλαίσιο, η σημερινή κατάσταση στην χώρα μας καθώς και τα βασικότερα θέματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία, όπως οι δυσκολίες στην εύρεση εργασίας, η προσβασιμότητα και οι διακρίσεις. Στη συνέχεια θα αναφερθούν τα οφέλη της εργασίας, αλλά και οι φόβοι των δύο πλευρών και θα παρατεθούν στατιστικά στοιχεία για τους εργαζόμενους αμεα. Έπειτα, παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στους εργοδότες, μαζί με τις συνεντεύξεις, και στη συνέχεια τα αποτελέσματα που προήλθαν από εργαζομένους με αναπηρίες. Για τα παραπάνω παρατίθεται ανάλυση με διαγράμματα. Τέλος η εργασία ολοκληρώνεται με τα τελικά συμπεράσματα της έρευνας, γίνεται σύγκριση με αυτά των πρότερων ερευνών της βιβλιογραφίας, παρουσιάζονται τα βασικά ευρήματα της και τίθενται ερωτήματα για μελλοντική έρευνα και ανάλυση.

Κεφάλαιο 2 : Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Ορισμός της αναπηρίας

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας αναφέρει ότι ως Άτομα με αναπηρία ή Άτομα με ειδικές ανάγκες (αμεα) ορίζονται τα άτομα εκείνα που εμφανίζουν κάποια σοβαρή μειονεξία , η οποία προκύπτει από φυσική η διανοητική βλάβη. Με τον όρο βλάβη αναφερόμαστε στην απώλεια κάποιου συγκεκριμένου οργάνου η μέλους του σώματος η την περιορισμένη λειτουργία αυτού. Με τον όρο αναπηρία αναφερόμαστε στην περιορισμένη ικανότητα ενός ατόμου να εκτελέσει καθημερινές λειτουργίες σε σύγκριση με τους απόλυτα υγιείς ανθρώπους. Τέλος με τον όρο μειονεξία αναφερόμαστε στην ψυχολογική αντιμετώπιση που λαμβάνουν από τον κοινωνικό περίγυρο εξαιτίας της αναπηρίας τους ,η οποία περιορίζει τα άτομα αυτά στις καθημερινές τους δραστηριότητες όπως η εκπαίδευση , η εργασία και η κοινωνικοποίηση (UNRIC, 1975).

2.2 Κατηγορίες αναπηρίας

Οι γενικές κατηγορίες αναπηρίας είναι οι εξής

- Κινητική αναπηρία
- Αισθητηριακή αναπηρία
- Ψυχική αναπηρία
- Νοητική αναπηρία
- Διάφορες αναπηρίες

Στην πρώτη κατηγορία, περιλαμβάνονται όλοι εκείνοι που πάσχουν από περιορισμό στην κίνηση εξαιτίας είτε κάποιου ατυχήματος που τους συνέβη είτε οφείλεται σε εκ γενετής βλάβη. Οι πιο συχνές αναγνωρισμένες βλάβες είναι η τετραπληγία, η παραπληγία και η εγκεφαλική παράλυση. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν επίσης και άτομα που λόγω ατυχήματος η κάποιας ασθένειας αναγκάστηκαν να αφαιρέσουν

κάποιο μέλος του σώματος τους. Στην αισθητηριακή αναπηρία περιλαμβάνονται κυρίως η απώλεια της όρασης, μερικής η ολικής και βλάβης στην ακοή, επίσης μερικής η ολικής απώλειας. Αναφέρονται έτσι επειδή συνήθως οι αναπηρίες αυτές προκαλούνται συνήθως από βλάβη στο νευρικό σύστημα που δίνει την εντολή. Στην κατηγορία αυτή, συμπεριλαμβάνονται επίσης και οι κωφάλαλοι. Στις ψυχικές αναπηρίες περιλαμβάνονται πολλές παθήσεις. Ενδεικτικά έχουμε τις αγχώδεις διαταραχές όπως το άγχος και οι ψυχαναγκαστικές διαταραχές, οι διαταραχές διάθεσης όπως η κατάθλιψη και η μανία, οι διαταραχές που αφορούν την μνήμη, με γνωστές ασθένειες όπως το Alzheimer, οι διαταραχές τροφής, δηλαδή η ανορεξία και η βουλιμία και τέλος η ψυχωσικές διαταραχές με τις πιο γνωστές κατηγορίες να περιλαμβάνουν την σχιζοφρένεια και την διπολική διαταραχή. Περνώντας στη νοητική αναπηρία αναφερόμαστε στην καθυστερημένη ανάπτυξη ενός ατόμου σε νοητικό επίπεδο, με περιορισμό στην απόκτηση γνωστικών, κινητικών κοινωνικών και άλλων ικανοτήτων. Εδώ συναντάμε συνήθως άτομα με σύνδρομο Down κ αυτιστικούς. Τέλος υπάρχει η κατηγορία με τις υπόλοιπες ασθένειες, στην οποία περιλαμβάνονται άτομα όπως νεφροπαθείς, διαβητικούς, μεταμοσχευμένους, ανοσοκαταστελμένους και άλλους, οι οποίοι εντάσσονται στις βαριές αναπηρίες (Ε.Σ.Α.μεΑ, 2017).

2.3 Ιστορία της αναπηρίας

Από την αρχαιότητα η αναπηρία ήταν δαχτυλοδεικτούμενη και τα άτομα που γεννιόντουσαν με κάποια σωματική βλάβη αντιμετώπιζαν κοινωνικό ρατσισμό. Στην αρχαία Σπάρτη, η συνέλευση των γερόντων όριζε τη ρίψη των ανάπηρων παιδιών στον Καιάδα, αν είχε κριθεί ότι δεν θα επιβίωναν (Μπογοσιάν, 2013). Ήταν γενικό φαινόμενο αυτό στην αρχαία Ελλάδα και βλέπουμε αντίστοιχες περιγραφές στο δωδεκάθεο που ο Ήφαιστος ήταν ανάπηρος και υποτιμημένος αλλά και σε διάφορα δραματικά έργα (Ρισπέν, 2000). Στις περισσότερες θρησκείες της αρχαιότητας επίσης, οι άνθρωποι με αναπηρίες ήταν καταδικασμένοι στην αφάνεια η ακόμα χειρότερα στον θάνατο. Στον μεσαίωνα, τα άτομα με ψυχικές ασθένειες αποκαλούνταν δαιμονισμένα και περνούσαν από Ιερά Εξέταση και κατ' επέκταση ήταν αντιμετώπιμα με φρικτά βασανιστήρια.

Υπήρχαν όμως και φτωχές εξαιρέσεις. Στην αρχαία Αίγυπτο κάποια ανάπηρα άτομα πρόσφεραν σε υπηρεσίες που μπορούσαν να απασχοληθούν, με βάση τις δυνατότητες τους. Ο Ιπποκράτης ήταν από τους πρώτους που αναγνώρισαν ότι τα άτομα με νοητικές παθήσεις υποφέρουν από κάποια αναπηρία ή ασθένεια και ο Αριστοτέλης πίεζε την κοινωνία να αποδεχτεί τους ανθρώπους αυτούς και να υπάρχει κρατική μέριμνα (Κώστογλου, 2021). Η μεγάλη αλλαγή ήρθε στα χρόνια της αναγέννησης όπου ο διαφωτισμός και η γαλλική επανάσταση, ζητώντας ισότητα και δικαιοσύνη για όλους, περιλάμβανε και τις πρώτες επίσημες προσπάθειες για αναβάθμιση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία. Η Γαλλία είναι από τις χώρες που ακόμα και σήμερα ,πρωτοστατούν στα θέματα κοινωνικής αλληλεγγύης. Ήδη από τον 17^ο αιώνα, δημιουργεί σχολείο – νοσοκομείο για παιδιά με προβλήματα ακοής και στον επόμενο αιώνα λειτουργούν ειδικά σχολεία για τυφλούς και κωφούς. Γίνονται έτσι διστακτικά, τα πρώτα βήματα για παροχή παιδείας σε παιδιά με νοητική και σωματική αναπηρία, ενώ τον 19^ο αιώνα μεγαλουργούν στην ειδική εκπαίδευση μεγάλοι παιδαγωγοί όπως ο Μοντεσσόρι και ο Μπράιγ (Μπογοσιάν, 2013). Τέλος αν εξαιρέσουμε τις σκοτεινές περιόδους του Α΄ και κυρίως του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου, είχε αρχίσει ανεπιστρεπτί η ανοδική πορεία του βιοτικού επιπέδου όλων των ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένων και των αμεα.

Στη νέα εποχή, μετά τους δυο παγκοσμίους πολέμους αλλά και τις διάφορες εσωτερικές διαμάχες που ακολούθησαν, το τοπίο άρχισε να αλλάζει για τα αμεα. Είχε περάσει πλέον από το στάδιο της επιβίωσης και της αναγνώρισης στο κομμάτι της επιμόρφωσης και αξιοποίησης της αναπηρίας σε λειτουργικό όφελος για την κοινωνία. Μεταξύ των διεκδικήσεων για τα δικαιώματα των ανθρώπων από τη δεκαετία του 1960 και έπειτα, έρχεται και η διεκδίκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες. Νωρίτερα, το 1948, συντάσσεται η οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων που αναφέρει ότι όλα τα άτομα είναι ισότιμα και συμπεριλαμβάνει τα αμεα σε αυτήν (U.N.G, 1948). Υιοθετούνται ειδικά τμήματα στα σχολεία για να ενταχθούν άτομα με νοητικές και σωματικές αναπηρίες και φυσικά υπάρχουν ειδικά σχολεία για την εκπαίδευση ατόμων με βαρύτερες παθήσεις. Το τεχνολογικό άλμα που

πραγματοποιείται από το 1970 μέχρι και σήμερα βοήθησε πολύ στο κομμάτι της εκπαίδευσης αλλά κυρίως στη λύση αρκετών προβλημάτων. Τεχνητά μέλη, βοηθήματα όρασης και ακοής αλλά ακόμα και τεχνητά όργανα που λειτουργούν με Τεχνητή Νοημοσύνη, βοήθησαν εκατομμύρια ανθρώπων να ζήσουν σχεδόν πλήρως λειτουργικά (Μπογοσιάν, 2013). Ταυτόχρονα, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας που βασίζονται στην εξ' αποστάσεως απασχόληση και υπάρχει διαρκής ανανέωση της κατάρτισης μέσω της τηλεεκπαίδευσης. Στη νέα εποχή που διανύουμε, πιστεύεται ότι τα άτομα με αναπηρίες ήταν πιο έτοιμα για εργασία, όταν άρχισε η περίοδος της πανδημίας, καθότι υπήρχε προϋπηρεσία σε εργασία από το σπίτι, αρκετά χρόνια τώρα. Τέλος, παρέχονται σε σταθερή βάση επιδόματα, αναλόγως την αναπηρία, τα οποία παρότι δίνονται περιορισμένα και με αυστηρά κριτήρια, είναι μια ανάσα στην καθημερινότητα των ατόμων αυτών.

2.4 Η σημερινή πραγματικότητα στην Ελλάδα

Τα πρώτα ιδρύματα ειδικής αγωγής στην χώρα μας, δημιουργήθηκαν στις αρχές του προηγούμενου αιώνα. Αφορούσαν κυρίως κινητικές αναπηρίες, τύφλωση, καθώς η ιατρική ήταν ακόμα σε ερευνητικό στάδιο, για να ανακαλύψει τις χιλιάδες στην πραγματικότητα παθήσεις. Η πρωτοβουλίες ήταν κυρίως ιδιωτικές και από την εκκλησία, ενώ η συμμετοχή του κράτους άρχισε να γίνεται πιο δραστήρια από τα μέσα του αιώνα και μετά, αρκετά μετά τους πολέμους, κυρίως για να αποκαταστήσει τους ανάπηρους πολέμου (Χαρίση, 2012). Αρκετά αργότερα, το 1981, ψηφίστηκε ο πρώτος νόμος για την Ειδική Αγωγή, ο 1143/81, που εισήγαγε τις πρώτες ρυθμίσεις για την εκπαίδευση των αμεα, καθιστώντας υποχρεωτική την επιμόρφωση τους. Στην συνέχεια ο νόμος 2817/2000, ο οποίος είναι και ο πιο πρόσφατος, είχε στην ουσία σκοπό να εκπαιδεύονται τα αμεα μαζί με τον υπόλοιπο ανήλικο πληθυσμό, χωρίς το άτομο με αναπηρίες να βιώνει τον αποκλεισμό από μικρή ηλικία. Από τότε τα παιδιά με αναπηρία, εκπαιδεύονται στα κανονικά σχολεία όλων των βαθμίδων χωρίς διακρίσεις (Χαρίση, 2012). Υπήρχαν βέβαια σοβαρά προβλήματα στην εφαρμογή του, καθώς δεν υπήρχε επαρκής εμπειρία και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Εξαιρέσεις γίνονται μόνο σε περιπτώσεις ιδιαίτερες και δεν είναι εφικτή η φυσιολογική εκπαίδευση τους. Αυτό ήταν

ένα τεράστιο άλμα για την κοινωνική αποδοχή από τους ανθρώπους χωρίς αναπηρία, καθώς η συμβίωση σε καθημερινή βάση τους έφερε πιο κοντά. Το βασικό κέρδος είναι ότι ένα αμεα δεν αποκλείεται από την εκπαίδευση, μαθαίνει να είναι παραγωγικό και να προσφέρει στην κοινωνία.

Στο τελευταίο, καταλύτης ήταν ο νόμος 2643/1998 ο οποίος είχε αναλάβει τη μέριμνα για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες. Είναι ο νόμος ο οποίος είχε σκοπό να αποκαταστήσει οικονομικά, αλλά και γενικά στην ευρύτερη έννοια, τα άτομα με αναπηρίες και να καθοδηγήσει την ένταξη τους στην κοινωνία. Στον συγκεκριμένο νόμο υπάγονται εκτός από τα άτομα με αναπηρίες και όλα εκείνα που λόγω κάποιας φυσικής ιδιότητας βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Ενδεικτικά στον νόμο αυτόν υπάγονται οι πολύτεκνοι, τέκνα αγωνιστών εθνικής αντίστασης κ.α. . Όπως αντιλαμβανόμαστε εδώ, ο νόμος δεν καλύπτει αποκλειστικά τα αμεα και γι' αυτόν τον λόγο ολοκλήρωσε τον σκοπό του μέσω της τελευταίας προκήρυξης που πραγματοποιήθηκε το 2021 και τροποποιημένος, αντικαταστάθηκε με τους 4611/19 και 4765/21 και όλες οι προσλήψεις θα γίνονται πλέον αποκλειστικά μέσω του Α.Σ.Ε.Π., μέσω των ειδικών κατηγοριών.

2.5 Νομικό πλαίσιο

Βάσει του νόμου 2643/1998, ορίζεται υποχρεωτική η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, θυμάτων πολέμου και γενικότερα μειονεκτούντων προσώπων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα , σε τράπεζες και σε οργανισμούς κοινής ωφέλειας. Το υποχρεωτικό ποσοστό επί των προσλήψεων διαφέρει αναλόγως την πάθηση και την προσφερόμενη θέση. Οι προκηρύξεις που εκδίδονται, αφορούν κυρίως μόνιμες συμβάσεις αλλά κατά καιρούς προσφέρονται και ορισμένου χρόνου για την απόκτηση προϋπηρεσίας ή για την κάλυψη οριοθετημένων αναγκών. Υποχρεωτική είναι και η πρόσληψη στον ιδιωτικό τομέα, σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα άτομα προσωπικό. Εξίρεση αποτελούν οι επιχειρήσεις που εμφανίζουν ζημία στους ισολογισμούς τους μέχρι και δύο έτη πριν την προκήρυξη όπου εδώ το ποσοστό επί των προσλήψεων είναι της τάξεως του 2%. Απαραίτητη προϋπόθεση για την πρόσληψη των ευπαθών ομάδων είναι η εγγραφή στα μητρώα του ΟΑΕΔ στα ειδικά γραφεία των ειδικών κοινωνικών

ομάδων(Ε.Κ.Ο.). Οι εργαζόμενοι προστατεύονται επίσης από απόλυση χωρίς να συντρέχει σοβαρός λόγος όπως πλήρη αδυναμία κάλυψης επαρκώς της θέσης εργασίας η ποινικό μητρώο. Επιπρόσθετα, δικαιούνται αναλόγως την κατηγορία αναπηρίας επιπλέον άδεια αναψυχής και για ιατρικές επισκέψεις. Ο νόμος επίσης προβλέπει δυνατότητα κάλυψης ενός μέρους των αποδοχών των απασχολούμενων ατόμων καθώς και επιχορήγηση για διαμόρφωση του χώρου, εάν χρειάζεται τροποποιήσεις για να προσαρμοστεί ο εργαζόμενος. Τη στιγμή αυτή που γράφονται αυτές οι γραμμές, ο νόμος καταργείται επί της ουσίας και όλες οι προσλήψεις θα πραγματοποιούνται του Α.Σ.Ε.Π. ,χωρίς ιδιαίτερες αλλαγές στην διαδικασία πέραν του ότι παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στην επιλογή θέσεων, πάντα για τον δημόσιο τομέα.

Στα μειονεκτήματα του Ν.2643/1998 και καθαρά από τη σκοπιά των ατόμων με αναπηρίες είναι ότι οι όποιες προκηρύξεις ή αποφάσεις αφορούν ένα ευρύτερο γενικό πλαίσιο καθώς ανάμεσα στις ευπαθείς ομάδες που προστατεύονται από τον νόμο ανήκουν σε πολύ μεγάλο ποσοστό άνθρωποι υγιείς, χωρίς κάποια αναπηρία, όπως πχ οι πολύτεκνοι. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την δυσαρέσκεια των αμεα και δεν φαίνεται αυτό να αλλάζει με την καινούρια νομοθεσία, η οποία δεν διαχωρίζει αναπηρίες. Επιπρόσθετα, ακολουθείται το ιατρικό απαρχαιωμένο μοντέλο. Αυτό σημαίνει ότι βασίζεται στο ποσοστό αναπηρίας του κάθε ατόμου το οποίο αποδίδεται από ιατρική ομάδα αξιολόγησης, η οποία δεν κάνει αξιολόγηση των δυνατοτήτων και ικανοτήτων του εξεταζόμενου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην καλύπτονται θέσεις απασχόλησης από αντίστοιχα άτομα ικανά να προσφέρουν αποτελεσματική και παραγωγική εργασία, αλλά αντίθετα, από τη μια να υπάρχουν άτομα που έχουν πολύ περισσότερες ικανότητες για μια θέση που τους ανατέθηκε και από την άλλη άτομα που δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στη θέση τους ενώ κάλλιστα θα μπορούσαν να προσφέρουν από άλλο πόστο.

Όσον αφορά την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα η κατάσταση γίνεται λίγο πιο δυσοίωνα για κάποιο αμεα. Οι εργοδότες φαίνονται να είναι επιφυλακτικοί στο να προσλάβουν κάποιο αμεα, σκεπτόμενοι κυρίως αν το άτομο αυτό είναι κατάλληλο για τη θέση και δεν θα αποτελεί τροχοπέδη για την επιχείρησή τους. Η κρατική συνδρομή

στον μισθό δεν εφαρμόζεται πάντα και φαίνεται η πρόσληψη κάποιου εργαζόμενου αμεα να εξαρτάται πάντα από προγράμματα ένταξης ορισμένου χρόνου μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. τα οποία είναι επιδοτούμενα, οπότε το βάρος του εργοδότη μειώνεται. Βέβαια τα προγράμματα αυτά δεν προτιμώνται από τα αμεα για δυο λόγους. Ο πρώτος είναι ότι χάνεται συνήθως το επίδομα αναπηρίας και η απόκτηση του μετά το πέρας της απασχόλησης είναι μια επίπονη και μακρόχρονη διαδικασία. Ο δεύτερος και πιο σημαντικός είναι πως πολλά αμεα είναι έμμεσα ασφαλισμένα και με την εργασία αυτασφαλίζονται με αποτέλεσμα όταν θα λήξει η ασφάλεια τους, συνήθως να προσχωρούν στην πρόνοια, κάτι το οποίο θέλουν να αποφύγουν οι περισσότεροι, καθώς υπάρχουν εμφανή προβλήματα με την ιατροφαρμακευτική τους κάλυψη.

Λύση στα προβλήματα αυτά επιχειρεί να δώσει ο Ν.4331/2015, ο οποίος απλοποιεί κάποιες από τις διαδικασίες πιστοποίησης αναπηρίας και παρέχει στα άτομα με αναπηρία να εργάζονται σε ΚοινΣΕπ και προγράμματα κατάρτισης του ΟΑΕΔ, χωρίς να διακόπτονται τα αντίστοιχα επιδόματα ή παροχές. Συνήθως βέβαια οι θέσεις εργασίας είναι ορισμένου χρόνου και δεν προσφέρουν σημαντική απόκτηση εμπειρίας, αλλά είναι ένα πολύ θετικό δείγμα της κατάστασης που βελτιώνεται.

Με την εφαρμογή του Ν.4440/2016, το σύστημα προσλήψεων στον δημόσιο τομέα, το αναλαμβάνει αποκλειστικά ο ΑΣΕΠ και αποσκοπεί στην εξάλειψη των ανισοτήτων που υφίστανται τα αμεα και οι άμεσα ενδιαφερόμενοι. Με την καινούρια νομοθεσία προστίθενται τα αμεα και οι συγγενείς ως ξεχωριστή κατηγορία στις νέες προκηρύξεις. Οι φορείς του δημοσίου και οι θυγατρικές των τραπεζών υποχρεούνται σε πρόσληψη αμεα με ποσοστό 10% επί των προκηρυσσόμενων θέσεων.

Κάποια από τα πλεονεκτήματα του να εργάζεται ένα άτομο με ειδικές ανάγκες είναι οι επιπλέον άδειες και η πρόωρη συνταξιοδότηση. Τα άτομα με αναπηρίες δικαιούνται πλέον 6 μέρες της κανονικής άδειας για ιατρικές επισκέψεις ανά έτος και σε κάποιες περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητο, οι 22 μέρες κανονικής αδειας διπλασιάζονται και φτάνουν τις 44. Επιπρόσθετα εάν ο εργαζόμενος συμπληρώσει 15 έτη εργασίας και μετά από αυτή την περίοδο προκύψει η αναπηρία, βγαίνει αυτόματα

σε πλήρη σύνταξη. Αν ο εργαζόμενος, δεν έχει εργαστεί στο παρελθόν και ξεκινήσει την καριέρα του με την ιδιότητα του αμεα, σε 15 έτη θα μπορεί να αποσυρθεί με ολόκληρη σύνταξη. Δικαίωμα έχει επίσης να βγει και σε μειωμένη, νωρίτερα από τα 15 έτη, εφόσον κριθεί ανίκανος για εργασία από την επιτροπή πιστοποίησης αναπηρίας(ΚΕΠΑ).

2.6 Το κοινωνικό μοντέλο αναπηρίας

Στις αρχές της δεκαετίας του '70 άρχισε η δημιουργία του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας το οποίο είχε ως κύριο σκοπό να αφήσει πίσω το παρωχημένο ιατρικό μοντέλο που εστίαζε κυρίως στην σωματική αναπηρία και όχι στις δυνατότητες-ικανότητες του ατόμου για αποδοτική εργασία. Το μοντέλο συμπεριλαμβάνει τους περιβαλλοντικούς και πολιτιστικούς παράγοντες με στόχο να ωθήσει την κατανόηση της κοινωνίας, των ατόμων με αναπηρία και ταυτόχρονα να αντιληφθεί τον αποκλεισμό που βιώνουν λόγω των, συνήθως εμφανών, προβλημάτων τους. Το κίνημα είχε σκοπό να απομακρύνει την κοινωνία από το να εστιάζει στους περιορισμούς που υφίστανται τα αμεα αλλά να και να κάνει αντιληπτούς τους κοινωνικούς περιορισμούς που ασκεί η ίδια λόγω της αναπηρίας τους (Oliver, 1983). Ο ακτιβισμός ήταν εμφανής από το 1990 και πολλά άτομα με αναπηρίες ασχολήθηκαν ενεργά με την πολιτική και αυτό είχε ως αποτέλεσμα το κοινωνικό μοντέλο να είναι πλέον ο παγκοσμίως αναγνωρισμένος τρόπος για την αντιμετώπιση ζητημάτων της αναπηρίας (United Nations,2014). Η εφαρμογή του μοντέλου, παρότι είναι πλέον ευρεία, διαφοροποιείται από τις πολιτικές προσλήψεων, που κινούνται κυρίως γύρω από το ιατρικό μοντέλο και αυτό αφορά τον δημόσιο τομέα αλλά και τον ιδιωτικό. Δεν γίνονται διακριτές οι ειδικές ικανότητες των αμεα και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να είναι διστακτικοί οι εργοδότες για να προβούν σε πρόσληψη. Οι νομοθεσίες έχουν εξελιχθεί πολύ, αλλά τα αμεα ακόμα δεν έχουν εφησυχαστεί, καθότι οι διαδικασίες δεν είναι ελαστικές.

2.7 Προσβασιμότητα

Ο όρος προσβασιμότητα, σύμφωνα με το άρθρο 2, παρ.71 του Ν.4067/2012 νοείται ως το “χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος, που επιτρέπει σε όλα τα άτομα - χωρίς διακρίσεις φύλου, ηλικίας και λοιπών χαρακτηριστικών, όπως σωματική

διάπλαση, δύναμη, αντίληψη, εθνικότητα - να έχουν πρόσβαση σε αυτό, δηλαδή να μπορούν αυτόνομα, με ασφάλεια και με άνεση να προσεγγίσουν και να χρησιμοποιήσουν τις υποδομές, τις υπηρεσίες (συμβατικές και ηλεκτρονικές) και τα αγαθά που διατίθενται στο συγκεκριμένο περιβάλλον. Η προσβασιμότητα στο δομημένο περιβάλλον εξασφαλίζεται μέσω του προσβάσιμου σχεδιασμού, δηλαδή μια διαδικασία σχεδιασμού κατά την οποία οι ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες εξετάζονται ειδικά με στόχο τα προϊόντα, τις υπηρεσίες και τις υποδομές ώστε να μπορούν να χρησιμοποιηθούν, κατά το δυνατόν, αυτόνομα από άτομα με διάφορες αναπηρίες". Αποσαφηνίζοντας τον ορισμό εύκολα αντιλαμβάνεται κάποιος ότι η προσβασιμότητα δεν αφορά μόνο το τεχνικό κομμάτι που αφορά την καθημερινή κίνηση των πολιτών με αναπηρίες, αλλά και την πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες και υπηρεσίες. Οπότε από τη μια πλευρά, έχουμε ένα σύνολο νόμων και αποφάσεων, που ορίζουν πχ ποιες μετατροπές θα γίνονται στα παλαιότερα κτίρια και με ποιες προδιαγραφές θα κατασκευάζονται τα νεόδμητα. Οι ρυθμίσεις περιλαμβάνουν κυρίως συγκεκριμένες διαστάσεις διαδρόμων, ανελκυστήρων, πεζοδρομίων κ.α. και αφορούν εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους και σκοπός είναι η εύκολη πρόσβαση σε κτίρια. Βασικές επίσης είναι οι ρυθμίσεις που γίνονται για την μετακίνηση των αμεα. Προβλέπονται ειδικές θέσεις για αμεα και ορίζεται ένα ποσοστό λεωφορείων που θα φέρει συγκεκριμένες μετατροπές για να μπορεί να επιβιβαστεί καρτσάκι αναπηρικό σε προκαθορισμένα δρομολόγια. Αντίστοιχες διατάξεις προβλέπουν ρυθμίσεις για ειδικά ταξί και θέσεις σε τραίνα και μετρό, θέσεις στάθμευσης κ.α. (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Περνώντας στο κομμάτι της διασφάλισης της πρόσβασης στις πληροφορίες και στις υπηρεσίες, υπήρξε μια σχετικά πρόσφατη νομοθέτηση με τον ν.4074/2012. Σκοπός είναι η πρόσβαση στις πληροφορίες χωρίς η αναπηρία να αποτελεί εμπόδιο. Εδώ η τεχνολογία έδωσε λύσεις. Η υποχρέωση πρόσβασης όλων των ατόμων σε υπηρεσίες αναζήτησης πληροφοριών και επικοινωνίας πραγματοποιείται εφαρμόζοντας νέες τεχνολογίες όπως ακουστική περιγραφή, αυτόματου υποτιτλισμού, μεγεθύνσεις κειμένου σε ηλεκτρονικές σελίδες κ.α. . Η πρόσβαση στις υπηρεσίες αναφέρεται κυρίως στην διευκόλυνση εξυπηρέτησης μέσω των αντίστοιχων ηλεκτρονικών καναλιών του

δημοσίου και περιλαμβάνονται φορείς όπως περιφέρειες, δήμοι, εφορίες κ.α. . Στον ιδιωτικό τομέα δεν υπάρχει κάποια υποχρέωση για τέτοιες ευκολίες στις υπηρεσίες όμως πολλές εταιρείες παρουσιάζονται από μόνες τους να ενσωματώνουν διευκολύνσεις για τα άτομα με αναπηρίες (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Η πραγματικότητα για τα αμεα, είναι κάπως διαφορετική, ειδικότερα στην χώρα μας. Αν στην περίπτωση των υπηρεσιών η κατάσταση έχει εξομαλυνθεί, κάτι που βέβαια οφείλεται κατά κύριο λόγο στην επέλαση του Covid19, η οποία με τους περιορισμούς που επιβλήθηκαν, εξανάγκασε τους κυβερνητικούς οργανισμούς να επισπεύσουν τις διαδικασίες ηλεκτρονικής απλοποίησης για όλους τους πολίτες και κατ' επέκταση τα άτομα με αναπηρία. Δεν ισχύει όμως κάτι τέτοιο καθολικά στην φυσική πρόσβαση και στην μετακίνηση. Πολλές καταγγελίες γίνονται καθημερινά οι οποίες αφορούν βλάβες στα πεζοδρόμια, κλειστές διαβάσεις και ράμπες από αυτοκίνητα ή άλλα εμπόδια, παράνομα κατελημμένα πάρκινγκ καθώς και για δρομολόγια λεωφορείων που είτε δεν επαρκούν, είτε δεν λειτουργούν σωστά οι μηχανισμοί. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η πρόσβαση στην εργασία να γίνεται πιο δύσκολη και σε πολλές περιπτώσεις να λειτουργεί αποτρεπτικά για την ενεργή αναζήτηση της. Η κατάσταση φαίνεται να βελτιώνεται συνεχώς τα τελευταία χρόνια, κυρίως λόγω της ευαισθητοποίησης των πολιτών, αλλά και του κράτους. Αυτό βέβαια συμβαίνει κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα και πολύ λιγότερο στην περιφέρεια.

2.8 Περί ίσης μεταχείρισης

Ο νόμος 4443/2016, ορίζει ότι απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης εξαιτίας φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών. Το θετικό είναι ότι πλέον περιλαμβάνονται πλέον και τα άτομα με χρόνιες παθήσεις (HIV, Καρδιακή ανεπάρκεια κ.α.) και ότι δεν προσδιορίζεται ούτε κατ' όνομα κάθε πάθηση ξεχωριστά, ούτε ορίζεται κάποιο ποσοστό αναπηρίας. Σκοπός της νομοθεσίας είναι να προστατεύσει όλα τα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες από τις διακρίσεις στην καθημερινότητα και στην εργασία. Οι βασικότερες διακρίσεις που

υπάρχουν είναι οι άμεσες, αυτές στις οποίες ένα άτομο με αναπηρία αποκλείεται από κάποια διαδικασία εξαιτίας της αναπηρίας, οι έμμεσες, οι οποίες αναφέρονται κυρίως στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα αμεα λόγω γραφειοκρατίας κ.α., η παρενόχληση λόγω διαφορετικής εμφάνισης και περιορισμένων ικανοτήτων και η μη παροχή των απαραίτητων τροποποιήσεων στον χώρο εργασίας για τις ανάγκες προσαρμογής των αμεα (Παπακωνσταντίνου, 2019). Φυσικά υπάρχουν πολλές περιπτώσεις από συνδυασμό όλων ή κάποιων από των παραπάνω κατηγοριών διάκρισης. Τρανταχτό παράδειγμα αποτελεί η πρόσφατη (2018) έρευνα της ΕΛ.ΣΤΑΤ. και η επεξεργασία των δεδομένων που έκανε η ΕΣΑμεΑ (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία), απ' όπου προκύπτει ότι μόνο στο 16% των εργαζομένων αμεα έγιναν κάποιες μόνο από τις μετατροπές που απαιτούνταν για την διευκόλυνση των αμεα έχοντας ως στόχο τη σωστή απόδοση και πρόσβαση στην εργασία τους. Η κατάσταση φαίνεται να είναι χειρότερη στην περίπτωση των γυναικών αμεα που εργάζονται, όπου τα ποσοστά είναι κατά πολύ χαμηλότερα σε σύγκριση με τους άνδρες, ειδικά δε, αν προστεθούν στο δείγμα άτομα από μειονότητες άλλων κατηγοριών (χρώματος, καταγωγής, κ.α.), το ποσοστό πέφτει σε πολύ χαμηλά επίπεδα (Maroto, Pettinicchio και Patterson 2019). Σύμφωνα με την έρευνα MIDUS 2 (2004-2006) παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας που δεν θέλουν άλλοι εργαζόμενοι, δεν τύχαιναν προσοχής από τους προϊσταμένους καθώς και από συναδέλφους τους με χαμηλότερα προσόντα οι οποίοι λάμβαναν προαγωγές εις βάρος τους. Τα άτομα με αναπηρίες φαίνεται να έχουν λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική διάκριση και αυτό δεν οφείλεται τόσο στους σωματικούς περιορισμούς, αλλά κυρίως στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στον χώρο εργασίας από συναδέλφους και προϊσταμένους (Carr, D., & Namkung, E. H., 2021).

Ο εργασιακός αποκλεισμός που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία, συνήθως ποικίλει ανάλογα με το είδος της αναπηρίας, το μέγεθος της βλάβης και το αν είναι ορατάς αντιληπτή. Ειδικότερα, τα άτομα με αναπηρία που είναι άμεσα εμφανή δυσκολεύονται περισσότερο, στην αναζήτηση εργασίας, αλλά και στο εργασιακό περιβάλλον γενικότερα, σε αντίθεση με τους εργαζομένους αμεα των οποίων η αναπηρία δεν είναι ορατή. Η κατάσταση φαίνεται να δυσκολεύει ακόμα περισσότερο για

τους ανθρώπους που υποφέρουν από ψυχική νόσο ή νοητική υστέρηση (Boman et all,2015). Η οικονομική κρίση, σε συνδυασμό με την δυσπιστία και την επιφυλακτικότητα των εργοδοτών να προσλάβουν αμεα φοβούμενοι την μη επαρκή απόδοση ή ακόμα και τον στιγματισμό λόγω προκαταλήψεων, δυσχεραίνει περισσότερο το εργασιακό μέλλον των ατόμων με αναπηρία.

2.9 Οφέλη της εργασίας για άτομα με αναπηρίες

Στην κοινωνία μας, η εργασία εκτός από τον βιοποριστικό ρόλο που έχει, που είναι απαραίτητος για την επιβίωση των ανθρώπων, είναι και αυτοπροσδιοριστικός παράγοντας. Για τους περισσότερους αποτελεί το πιο σημαντικό κομμάτι της καθημερινότητας τους καθώς μεταξύ άλλων καταλαμβάνει και χρονικά το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας. Αυτό ισχύει επίσης και για τους άνεργους που αναζητούν ενεργά εργασία. Η εργασία πολλές φορές καθορίζει τον κοινωνικό μας περίγυρο και αποτελεί καταλύτη για τις προσωπικές μας σχέσεις, ειδικά στις ηλικίες άνω των 30. Αντίθετα η ανεργία μπορεί και επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις και στην υγεία. Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα, εκτός από τις επιπτώσεις στην οικονομία της χώρας, είχε σοβαρές επιπλοκές ειδικότερα για τα αμεα (Kentikelenis et all). Παρατηρήθηκαν ψυχικές διαταραχές σε άτομα με αναπηρία, κυρίως κατάθλιψη και σωματικές δυσλειτουργίες λόγω κακής ποιότητας ζωής ,λόγω της ανασφάλειας που υπήρχε στον εργασιακό τομέα. Επιπρόσθετα η συνεχής, χωρίς επιτυχία, αναζήτηση εργασίας την περίοδο εκείνη, ήταν εξίσου ψυχοφθόρα και είχε ως αποτέλεσμα την επιδείνωση της υγείας πολλών ατόμων με αναπηρία (Παπακωνσταντίνου, 2019). Αντιθέτως έχει παρατηρηθεί ότι τα άτομα με αναπηρία που εργάζονται σε τακτική βάση, εμφανίζονται να έχουν καλύτερη κατάσταση ψυχικής και σωματικής υγείας καθώς αισθάνονται ότι προσφέρουν στην κοινωνία και ταυτόχρονα καλλιεργούνται κοινωνικές επαφές, αναπτύσσονται δραστηριότητες και εξελίσσουν τις ικανότητες τους μέσω της εργασίας. Πέρα από το βιοποριστικό κομμάτι, αισθάνονται ότι αποτελούν μέρος του συνόλου και προσφέρουν στην κοινωνία, καθώς είναι παραγωγικοί μέσα από την καθημερινότητα τους που είναι γεμάτη από δραστηριότητες. Το μεγάλο όφελος είναι η καλύτερη ποιότητα ζωής των ατόμων με

αναπηρίες η οποία προέρχεται από την πλέον θετική στάση για τη ζωή και την κινητοποίηση λόγω της απασχόλησης.

2.10 Κίνητρα και φόβοι

Όπως θα διαπιστώσουμε και παρακάτω, οι στατιστικές υπηρεσίες αναφέρουν χαμηλά ποσοστά ατόμων με αναπηρίες που εργάζονται σε σχέση με άτομα χωρίς κάποια πάθηση. Αυτό οφείλεται σε διάφορους παράγοντες και συμβαίνει χωρίς η αναπηρία να επηρεάζει άμεσα την εργασία. Ψυχολογικοί λόγοι απομακρύνουν τους δυνητικά εργαζόμενους αμεσα από την αναζήτηση εργασίας. Η ενδεχόμενη απόρριψη από μια ανοιχτή θέση εργασίας ή ο φόβος για μη μέγιστη εργασιακή απόδοση ωθούν τα άτομα με αναπηρίες αρκετά συχνά στο να μην καταβάλλουν καν προσπάθειες με αποτέλεσμα να τείνουν προς τη μακρόχρονη ανεργία. Από τα άτομα που εργάζονται, τα περισσότερα συναντάμε σε εργασίες ημιαπασχόλησης επειδή θεωρούν ότι μπορούν να διαχειριστούν ευκολότερα το θέμα της αναπηρίας τους στον εργασιακό χώρο, λόγω ευελιξίας και λιγότερων τριβών με συναδέλφους ή εργοδότες (Schur, 2002).

Δύο από τους κυριότερους φόβους που έρχονται αντιμέτωπα τα αμεα, είναι η απώλεια επιδομάτων και η αλλαγή του στάτους στην ασφαλιστική τους κάλυψη λόγω της εργασίας. Στις περισσότερες κατηγορίες αναπηρίας, το επίδομα χάνεται είτε ολόκληρο είτε, αν υπάρχουν δυο φορείς, από τον έναν. Αυτό δεν συμβαίνει μόνο σε κάποιες περιορισμένες κατηγορίες που συνεχίζουν να το λαμβάνουν παράλληλα. Αυτό λειτουργεί αποτρεπτικά στο μεγαλύτερο ποσοστό των αμεα καθώς σε πολλές περιπτώσεις, το οικονομικό όφελος από τον μισθό είναι από μέτριο έως και αρνητικό. Εκτός της απώλειας του επιδόματος, εισέρχονται νέοι παράγοντες στην καθημερινότητα του αμεα όπως η μετακίνηση από και προς την εργασία, διατροφή κ.α.. Αν προσθέσουμε και το γεγονός ότι ο υποψήφιος εργαζόμενος πρόκειται να αφιερώσει από τέσσερις έως οκτώ ώρες ημερησίως στην εργασία του, με επιπρόσθετο απαιτούμενο χρόνο για την μετακίνηση από και προς την εργασία, αντιλαμβάνεται εύκολα κάποιος τρίτος ότι η εργασία στην περίπτωση αυτή δεν φαντάζει δελεαστική. Ειδικά αν το τελικό όφελος είναι μικρό ή μηδενικό. Αντίθετα πολλοί προτιμούν τη μαύρη εργασία οπου δεν στερούνται τα κεκτημένα δικαιώματα τους (Παπακωνσταντίνου, 2019). Εξαίρεση αποτελούν τα

προγράμματα κατάρτισης που ενισχύουν την απασχόληση που όμως είναι ορισμένου χρόνου, είτε τα άτομα που εργάζονται σε κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις, τις λεγόμενες ΚοινΣΕπ. Ο δεύτερος φόβος είναι η αλλαγή της κατάστασης ασφαλιστικής ικανότητας στους ασφαλιστικούς φορείς, από έμμεσα ασφαλισμένοι σε άμεσα λόγω της πρόσληψης. Συνήθως τα άτομα με αναπηρίες στη Ελλάδα ασφαλίζονται, ανεξαρτήτως ηλικίας, σε πρώτου βαθμού συγγενείς με την αιτιολόγηση της συνεχιζόμενης θεραπείας. Με την άμεση ασφάλιση στον δημόσιο φορέα, αυτήν δηλαδή που παρέχεται λόγω της σύμβασης εργασίας, είναι δύσκολο να περιέλθει κάποιο αμεα στην έμμεση ασφάλιση σε περίπτωση λήξης της σύμβασης η λόγω απόλυσης. Στην περίπτωση που λήξει η άμεση ασφαλιστική κάλυψη, αναλαμβάνει την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη του αμεα η πρόνοια. Κάτι που θέλουν να αποφύγουν τα άτομα με αναπηρίες καθώς η φαρμακευτική κάλυψη περιλαμβάνει κυρίως γενόσημα και πολλά από τα φάρμακα δεν συνταγογραφούνται. Είναι σημαντικό λοιπόν να ληφθούν μέτρα προς τη σωστή κατεύθυνση ώστε να υπάρχουν ουσιώδη κίνητρα εύρεσης εργασίας.

2.11 Εργοδότες και αμεα

Άρρηκτα συνδεδεμένοι με την έρευνα, είναι οι εργοδότες, υφιστάμενοι και δυνητικοί, ατόμων με αναπηρίες. Οι εργοδότες του σήμερα, εμφανίζονται να είναι πιο πρόθυμοι για πρόσληψη αμεα σε σχέση με το παρελθόν, όπου φερόταν να είναι αρνητικά προκατειλημμένοι σχετικά με την εμφάνιση και την απόδοση τους (Παπακωνσταντίνου, 2019). Πιο συγκεκριμένα, άνδρες εργοδότες μεγάλης ηλικίας με χαμηλή μόρφωση ήταν αρνητικοί σε πρόσληψη αμεα η/και παρουσίαζαν άσχημη συμπεριφορά απέναντι τους (Vornholt, Uitdewilligen and Nijhuis, 2013). Αντίθετα, άτομα και των 2 φύλλων νεότερης ηλικίας με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, φέρονται να είναι πιο δεκτικοί στο να επενδύσουν σε κάποιο αμεα. Παρότι οι έρευνες που γίνονται κατά καιρούς δεν φαίνεται να συμφωνούν μεταξύ τους, είναι πιο πιθανό, εργοδότες προχωρημένου μορφωτικού επιπέδου λόγω της μεγαλύτερης ενημέρωσης σχετικά με τις διαδικασίες να είναι πιο θετικοί στην εργασιακή ένταξη των αμεα, σκεπτόμενοι πρακτικά είτε ακόμα και συναισθηματικά. Επιπρόσθετα, φέρεται, οι εργοδότες οι οποίοι έχουν είτε προσωπικές επαφές, είτε στο παρελθόν έχουν προχωρήσει σε πρόσληψη αμεα, να

είναι πιο δεκτικοί σε νέες επαφές και συνεργασία(Chi και Qu, 2003). Αυτό συμβαίνει επειδή είναι πλέον απαλλαγμένοι από φόβους και ανησυχίες(απόδοσης, κόστους κτλ.), λόγω της θετικής άποψης που απέκτησαν κατά τη διάρκεια της απασχόλησης κάποιου αμεα. Πολλές προκαταλήψεις διαλύθηκαν ύστερα από συνεργασία καθώς οι περισσότεροι εργοδότες δεν γνωρίζουν ότι με τις κατάλληλες προϋποθέσεις τα αμεα μπορούν να είναι εξίσου αποδοτικά με ανθρώπους χωρίς κάποια αναπηρία. Φέρεται επίσης, εταιρίες μεγαλύτερου μεγέθους να είναι πιο φιλικά κείμενες στο να παρέχουν θέσεις εργασίας σε αμεα (Scott at al., 2017), πιθανότατα λόγω μεγέθους και κοινωνικής πολιτικής που ακολουθούν. Ωστόσο, όπως θα παρατηρήσουμε πιο κάτω, ολοένα και περισσότερες μικρές εταιρείες προσλαμβάνουν ευκολότερα αμεα και μερικές από αυτές, μόνο αμεα.

2.12 Αμφιβολίες εργοδοτών

Υπάρχουν πολλοί λόγοι που οι εργοδότες εμφανίζονται διστακτικοί στο να προβούν σε προσλήψεις ατόμων με αναπηρίες. Η κυριότερη αιτία είναι η ικανότητα να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις που ορίζονται για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Υπάρχει ανησυχία κατά πόσο θα υστερούν σε απόδοση σε σύγκριση με τους πιο υγιείς συναδέλφους τους, ακόμα και για τυχόν εντάσεις που μπορεί να δημιουργηθούν μεταξύ τους. Το κόστος μπορεί να αυξηθεί και από τυχόν προσαρμογές που θα χρειαστεί να γίνουν στον χώρο προκειμένου να καθίσταται επιτυχής η απασχόληση, καθώς και από πιθανές δαπάνες για την εκπαίδευση/εποπτεία τους (Kaye et all,2011). Φόβοι υπάρχουν και από νομικές εμπλοκές λόγω της αναπηρίας των υπαλλήλων τους σε περίπτωση που χρειαστεί να απολυθεί κάποιος, κατάσταση που μπορεί να εμποδίσει την εταιρεία να προσλάβει κάποιον μέσω επιδοτούμενου προγράμματος. Κάτι το οποίο βέβαια μπορεί να αποτελεί επιπλέον λόγο για τη μη πρόσληψη κάποιου ατόμου με αναπηρία είναι ο φόβος δημιουργίας αρνητικής εικόνας για την εταιρεία, είτε από τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίστηκε μια περίπτωση εργαζομένου, είτε από πελάτες που δεν είναι φιλικά προσκείμενοι στην ιδέα του ότι θα συνεργαστούν / εξυπηρετηθούν από αμεα (Lounet , 2007). Ανασταλτικός είναι και ο παράγοντας των αυξημένων αδειών, αναρρωτικών ή αναψυχής. Τα αμεα δικαιούνται περισσότερες μέρες άδεια από τους ανθρώπους χωρίς

αναπηρία. Ειδικότερα δικαιούνται έξι μέρες επιπλέον άδεια για ιατρικές επισκέψεις και σε αρκετές περιπτώσεις, ο χρόνος που δικαιούνται φτάνει μέχρι και την διπλάσια σε σχέση με των μη αμεα. Τέλος ιδιαίτερα επιφυλακτικοί φαίνονται οι εργοδότες με τα άτομα που υποφέρουν από ψυχικές νόσους, λόγω πιθανών επιθέσεων σε συναδέλφους τους ή σε πελάτες με τους οποίους θα έρθουν σε επαφή. Έρευνες βέβαια φαίνονται να διαφωνούν με τέτοια φαινόμενα και αναφέρουν ότι άτομα με αυτισμό προτιμώνται από άλλους εργοδότες λόγω της οργανωτικότητας τους (Scott et al, 2017) .

Οι εργοδότες, πέραν των αμφιβολιών τους, έχουν και άλλους παράγοντες που τους εμποδίζουν να προσλάβουν αμεα. Εκτός από τους λόγους που αφορούν όλους τους δυνητικούς υπαλλήλους τους όπως η τυχόν απειρία, οι ικανότητες-δυνατότητες τους πάνω στην απαιτούμενη θέση εργασίας και φυσικά η μόρφωση τους, αντιμετωπίζουν σημαντικούς επιπρόσθετους προβληματισμούς όπως το είδος της αναπηρίας του αμεα. Αυτό σε συνδυασμό με τον βαθμό της αναπηρίας, δηλαδή το πόσο δυσκολεύει τον εργαζόμενο στο να φέρει εις πέρας την καθημερινή του εργασία, είναι κάτι το οποίο καλούνται να αξιολογήσουν πριν προβούν σε πρόσληψη. Η ηλικία είναι επίσης παράγοντας που επηρεάζει τη λήψη της απόφασης, ειδικά όσο αυτή τείνει προς τα δύο άκρα. Τέλος αξίζει να σημειωθεί, πως ο χρόνος κτήσης της αναπηρίας και ειδικότερα στην περίπτωση που είναι πρόσφατη, δηλαδή όταν είναι πρόσφατη η έναρξη της, αποτελεί παράγοντα απόρριψης για την πρόσληψη (Xu και Martz, 2010).

2.13 Οφέλη της απασχόλησης αμεα για τους εργοδότες

Πέρα από τις όποιες αμφιβολίες και φόβους που μπορεί να έχουν οι δυνητικοί εργοδότες, υπάρχουν και αρκετά οφέλη για τους ίδιους όταν προχωρούν σε πρόσληψη ατόμου με αναπηρία. Σε πρώτη φάση, το άμεσο όφελος είναι η οικονομική ελάφρυνση που παρέχεται από το κράτος κατά την πρόσληψη αμεα, το οποίο περιλαμβάνει επίσης και την διαμόρφωση του χώρου, σε περίπτωση που αυτό κρίνεται απαραίτητο, κάτι το οποίο συνήθως ενθαρρύνει και τον αμεα εργαζόμενο για αφοσίωση στην εταιρεία που επενδύει στον ίδιο. Ένα παράδειγμα είμαι και αυτό που αναφέραμε και νωρίτερα, σε περιπτώσεις δηλαδή ορισμένων ψυχικών διαταραχών, όπου άτομα με αυτισμό παρουσιάζουν καλύτερες οργανωτικές δυνατότητες και είναι πιο αφοσιωμένα στην

εργασία τους λόγω απουσίας διάσπασης προσοχής. Έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 26 άτομα με αυτισμό έδειξε ότι όλοι ήταν αποτελεσματικοί στην εργασία τους και κράτησαν της θέσεις μετά το πέρας της έρευνας (Katz, N., Dejak, I., & Gal, E., 2015). Τα άτομα με αναπηρίες φέρονται επίσης να είναι πιο πιστά στην εταιρεία που εργάζονται, καθώς φαίνεται να είναι πιο πρόθυμα από άλλα άτομα στο να δεσμεύονται μακροχρονίως με την εργασία τους κάτι το οποίο σημαίνει μικρότερο κόστος εργασίας για τον εργοδότη. Αυτό φαίνεται να συμβαίνει σε θέσεις εργασίας οι οποίες επιλέγονται από τους λοιπούς εργαζομένους, ως μεταβατικού σταδίου (Cimera, 2009). Ταυτόχρονα, μεγάλες μερίδες κόσμου, υποστηρίζουν ενεργά εταιρείες που επιδεικνύουν κοινωνικό πρόσωπο, προσλαμβάνοντας αμεα.

2.14 Αυτοαπασχόληση και επιχειρηματικότητα

Κάποια από τα άτομα με αναπηρία επιλέγουν την αυτοαπασχόληση και την επιχειρηματικότητα, ως διέξοδο από μια άγονη αναζήτηση εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση πρόκειται για απασχόληση κυρίως ενός ατόμου, ενώ στην δεύτερη γίνεται προσπάθεια για να εισαχθεί κάτι καινοτόμο στην αγορά και ταυτόχρονα, να απασχολήσει και άλλους ανθρώπους, αμεα η μη (Shane & Venkatamaran, 2000). Εδώ το αμεα αποκτάει κάποια πλεονεκτήματα, όπως ότι ορίζουν μόνοι τους, το που θα εργαστεί, τις ώρες που θα αφιερώσει και το αντικείμενο με το οποίο θα απασχοληθούν, καθιστώντας τους στην ουσία ανεξάρτητους. Πολλοί επιλέγουν να ξεκινήσουν την επιχείρησή τους, για λόγους όπως περιορισμοί στην υγείας τους, δημιουργικότητα, δεν είχαν ιδιαίτερες επιλογές στην αγορά εργασίας κ.α. (Ali et al., 2011). Την επιλογή αυτή ενθαρρύνουν κρατικές επιδοτήσεις για νέους επιχειρηματίες, οι οποίες στην περίπτωση των αμεα φτάνουν μέχρι και τον διπλασιασμό της κανονικής. Φυσικά υπάρχουν και παράγοντες που δεν καθιστούν τόσο εύκολη την επιλογή της επιχειρηματικότητας, όπως οι υψηλές οικονομικές απαιτήσεις, τυχόν προκαταλήψεις, χαμηλή αποδοχή από δυνητικούς πελάτες και αν το επίπεδο εκπαίδευσης και εμπειρίας, δεν είναι επαρκές(Callahan et al., 2002).

Πλεονεκτήματα αυτής της μεθόδου, θεωρούνται η ευελιξία στο ωράριο, με συνέπεια τον ποιοτικό ελεύθερο χρόνο, η αυτονομία, τα αποκλειστικά κέρδη, η

διαμόρφωση του εργασιακού χώρου όπως ακριβώς χρειάζεται κ.α. . Σημαντικό είναι ότι συνήθως το αμεα, επιλέγει να ασχοληθεί με κάτι το οποίο τον εξυπηρετεί και του είναι ενδιαφέρον, με συνέπεια να αφιερώνεται σ' αυτό και να δείξει υπερβάλλοντα ζήλο, με θετικά αποτελέσματα (Pagan, 2009). Όλα αυτά συντελούν στο να γίνει παραγωγικό και ισότιμο μέλος στην εργασιακή πραγματικότητα. Στον αντίποδα, υπάρχουν φόβοι για χαμηλό κέρδος, ελάχιστος ελεύθερος χρόνος λόγω της πλήρους αφοσίωσης, έλλειψη στήριξης, ανεπάρκεια γνώσης του αντικειμένου κ.α. . Στην χώρα μας, οι περισσότεροι επιχειρηματίες αμεα, επιλέγουν να δημιουργήσουν μια ΚοινΣΕπ, λόγω των διευκολύνσεων που προσφέρει.

2.15 Στατιστικά στοιχεία ατόμων με αναπηρία σε Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα

2.15.1 Εισαγωγή

Η τεχνολογική επανάσταση, της τελευταίας δεκαετίας κυρίως, έδωσε τη δυνατότητα στα άτομα με ειδικές ανάγκες να μπορούν να αποδώσουν σε εργασιακό περιβάλλον περισσότερο από ποτέ. Η κοινωνία φαίνεται να αποδέχεται περισσότερο τα άτομα αυτά ως εξίσου αποδοτικά λόγω της εκτεταμένης χρήσης υπολογιστών. Παρόλα αυτά παρατηρούμε, σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές στατιστικές υπηρεσίες, ότι τα άτομα αυτά, σε λιγότερο βαθμό σε σχέση με το παρελθόν, αλλά ακόμα σε μεγαλύτερο ποσοστό από τα άτομα χωρίς κάποια αναπηρία ,δυσκολεύονται όχι μόνο στην εξεύρεση εργασίας αλλά και στην καθημερινή επιβίωση λόγω είτε παραγκωνισμού είτε ανεπαρκών θέσεων εργασίας και αυξημένου κόστους ζωής.

2.15.2 Οικονομική κατάσταση

Αρχίζοντας με κάποια δεδομένα για την οικονομική κατάσταση των ατόμων με αναπηρία ,βλέπουμε τον παρακάτω πίνακα στοιχεία από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το 2019 ο μέσος ορός ατόμων με αναπηρία, τα οποία αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επιβίωση , ανέρχεται σε ποσοστό 26.1%, έναντι 16% ατόμων χωρίς κάποια αναπηρία στην ΕΕ (Eurostat, 2021). Στην κορυφή της λίστας, είναι η Ελλάδα με ποσοστό 76.5% αμεα, έναντι 68.4 ατόμων χωρίς αναπηρία (Πίνακας 1). Παρατηρούμε ότι οι περισσότερες χώρες

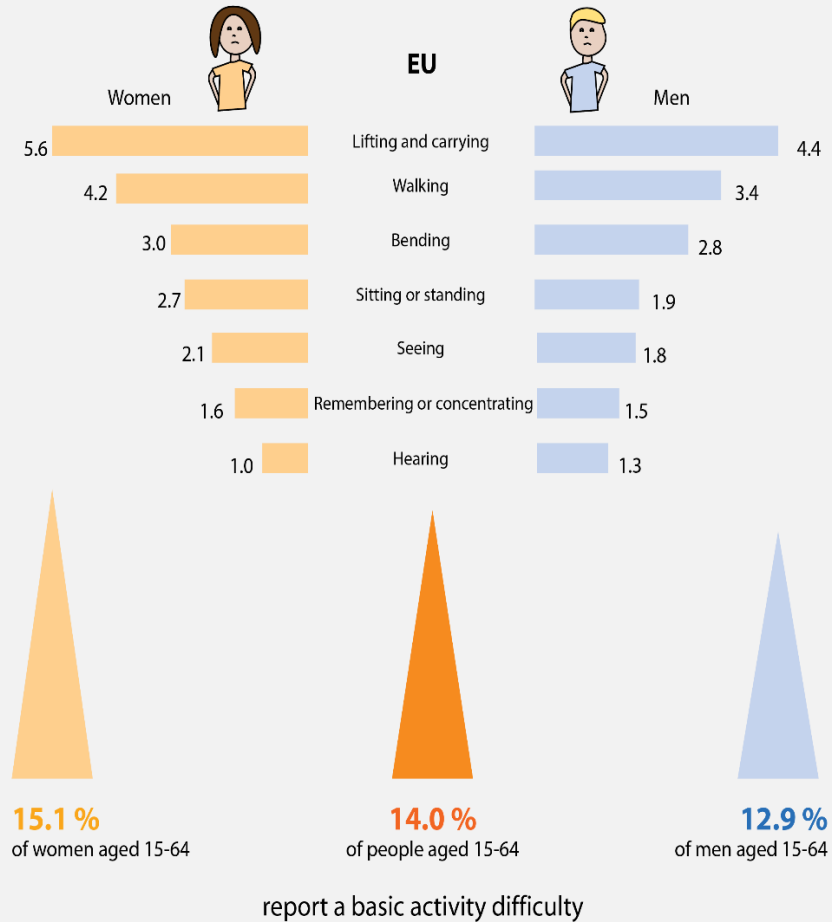
έχουν μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των δυο κατηγοριών, το οποίο μας αποκαλύπτει και το πιο γενικό ποσοστό φτώχειας στην χώρα μας. Επίσης η Ελλάδα έχει πολύ μεγάλη απόκλιση από τον μέσο όρο της Ε.Ε. και από τα περισσότερα κράτη της, με εξαίρεση τις εξίσου φτωχές, χώρες των Βαλκάνιων. Η διαφορά είναι ακόμα πιο μεγάλη σε σύγκριση με τις βόρειες χώρες, Νορβηγία, Σουηδία, Φιλανδία , Γερμανία και Δανία που κινούνται σε ποσοστά, 10-15% (Πίνακας 2).

Disabilities among the working age population

One person out of seven reports a basic activity difficulty

Lifting and carrying are the most frequently reported difficulties

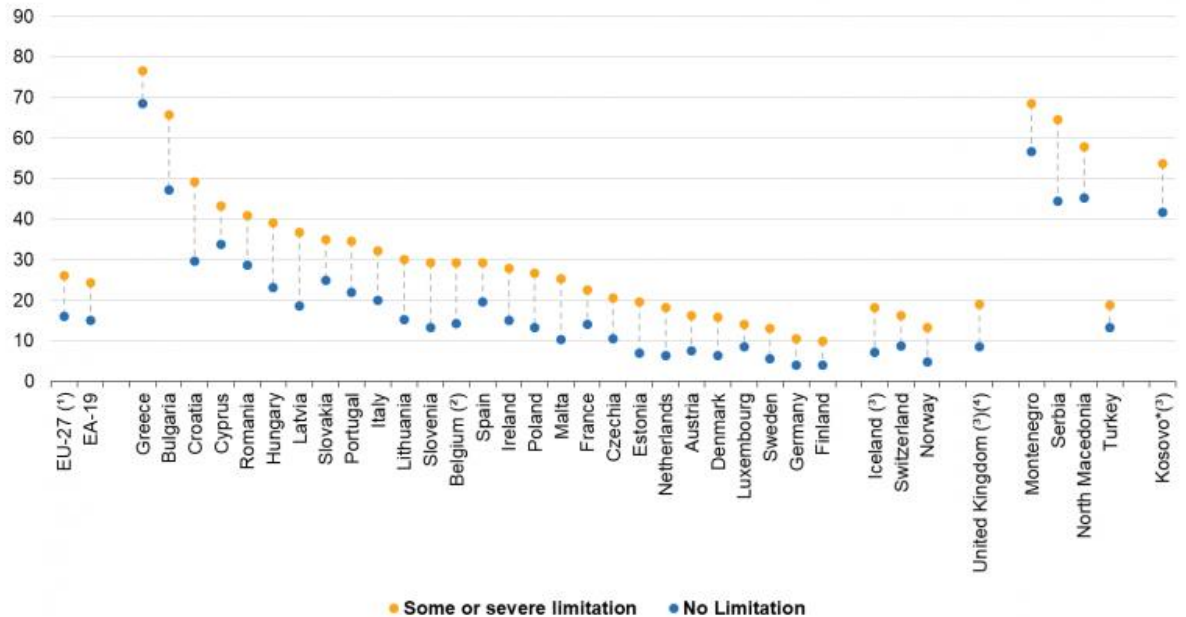
The most frequently reported basic activity difficulties by women and men aged 15-64 (number of cases per 100 people)



Πίνακας 2 : Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι κατηγορίες των αμεα

Population living in households that reported having difficulties in making ends meet, 2019

(% share of the population with and without activity limitation aged 16 or over)



(*) Estimated data

(*) Break in time series

(*) 2018 data

(*) Low reliability

* This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo Declaration of Independence.

Source: Eurostat (online data code: hlth_dm060)

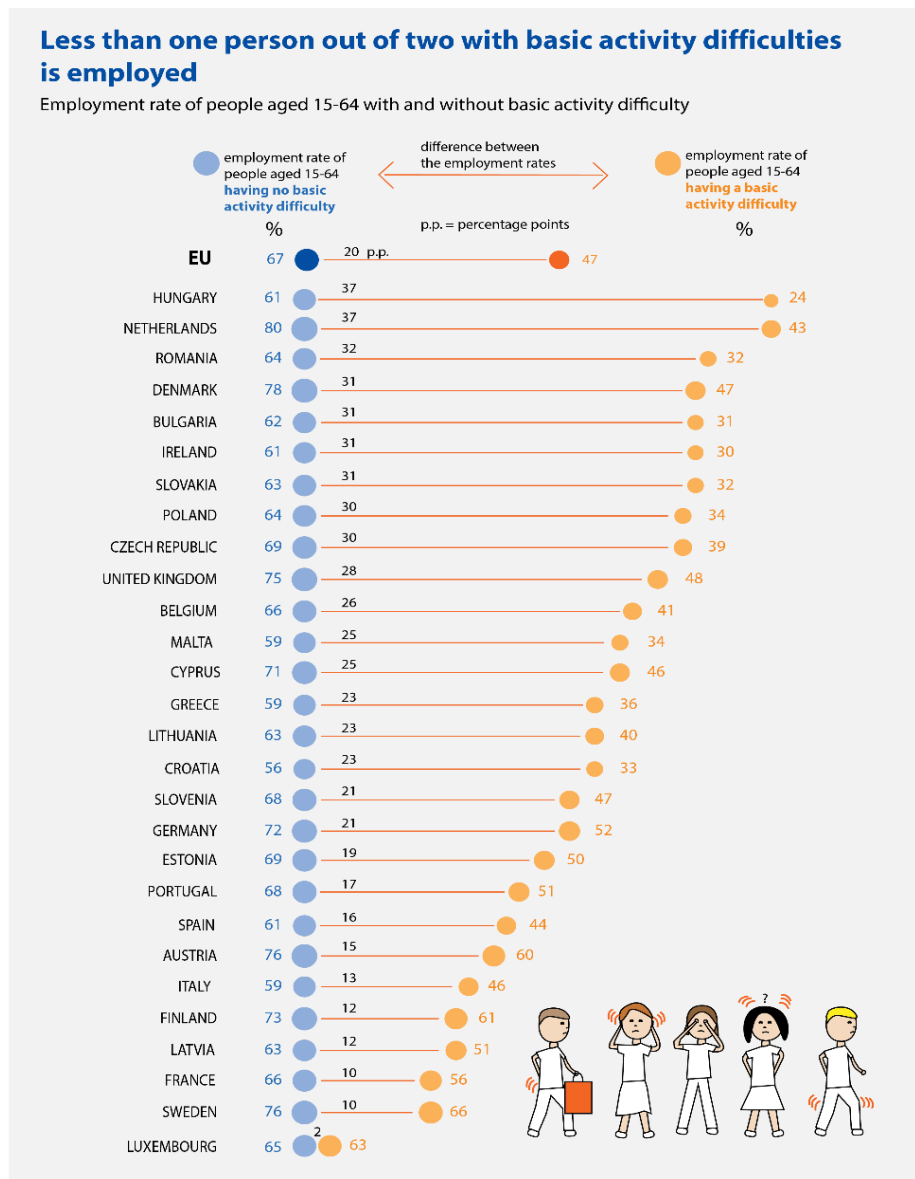
eurostat

2.15.3 Απασχόληση

Έχουν μεγάλο ενδιαφέρον τα στοιχεία από τον αντίστοιχο οργανισμό απασχόλησης εργατικού δυναμικού της Αμερικής (DOL), όπου αφ' ενός βλέπουμε ότι το ποσοστό απασχόλησης ατόμων με αναπηρία είναι στο 37.7% ενώ των μη εχόντων αναπηρία, στο 76.7%. Σημαντική επίσης αύξηση παρατηρείται σε σχέση με τις μετρήσεις του 2020, όπου το ποσοστό ήταν στο 33.4, κάτι που ενδεχομένως μας δείχνει τις θετικές επιπτώσεις του Covid19 στην απασχόληση αμεα (DOL, 2021). Τα αντίστοιχα δεδομένα της ευρωπαϊκής ένωσης, τα οποία δυστυχώς είναι της περασμένης δεκαετίας ανέρχονται σε ποσοστό 47.3% των αμεα που εργάζονται, έναντι 67% φυσιολογικών ατόμων Ελλάδα βρίσκεται αρκετά χαμηλά, στο 33% αμεα, έναντι 59%. Το ποσοστό ατόμων με αναπηρίες ανέρχεται στο 14% του μέσου όρου της ΕΕ. Η τελευταία κάνει μια διάκριση μεταξύ των

ατόμων με αναπηρίες, αυτούς που υποφέρουν από την απώλεια μιας βασικής λειτουργίας του σώματος πχ ακοής, κίνησης κτλ. και αυτούς που υποφέρουν από χρόνιες ασθένειες και/η δυσκολία βασικής δραστηριότητας. Το ποσοστό της δεύτερης κατηγορίας, είναι ακόμα πιο χαμηλός με στον μέσο όρο της ΕΕ να κινείται στο 38.1 % (Eurostat, 2021).

Πίνακας 3 : Ποσοστό ατόμων με αναπηρία που εργάζονται



All statistics presented in this article come from the European Union Labour Force Survey. This is a large sample survey of people living in private households in the EU, EFTA and the candidate countries. In 2002 and 2011, the survey included an ad-hoc module on the employment situation of people with disabilities. Data from this ad-hoc module refer to 2011 and updated figures are not available. It should however be noted that the socio-demographic information is structural and does not change significantly from year to year. For more information: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics

Κεφάλαιο 3 : Πλαίσιο ερευνητικής εργασίας

3.1 Πλαίσιο

Η έρευνα που πρόκειται να ακολουθήσει κατευθύνεται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Ο κυριότερος λόγος είναι πως μέχρι και την τρέχουσα περίοδο στον δημόσιο τομέα υπάρχουν ήδη οι προϋποθέσεις και οι δυνατότητες ένταξης ατόμων με ειδικές ανάγκες εδώ και αρκετά χρόνια, αν και χρειάζονται αισθητή βελτίωση. Διαδικασίες προσλήψεων διενεργούνται ανά περιόδους, είτε αποκλειστικά για τα αμεα μέσω του ν2643 (που όμως περιλαμβάνει και άλλες ευπαθείς ομάδες, όπως πολύτεκνους ,τέκνα αναπήρων πολέμου κ.α.) είτε αναμεσά σε άλλες προκηρύξεις του Α.Σ.Ε.Π. οπού υπάρχει ένα συγκεκριμένο και προκαθορισμένο ποσοστό συμμετοχής ατόμων με αναπηρίες, η λεγόμενη ποσόστωση. Οι συγκεκριμένες θέσεις είναι συνήθως μόνιμες και έχουν στόχο την εξασφάλιση του ατόμου τόσο οικονομικά όσο και συνταξιοδοτικά αλλά κυρίως, αποσκοπούν σε ασφαλιστική ικανότητα. Το τελευταίο είναι πολύ σημαντικό ζητούμενο (και από προσωπική εμπειρία) για ένα άτομο με αναπηρίες καθώς υπάρχουν αυξημένες ανάγκες σε περίθαλψη ή/και επεμβάσεις.

Για τους παραπάνω λόγους η έρευνα στοχεύει κυρίως στην αποκόμιση απαντήσεων από εργαζομένους αλλά και εργοδότες από τον ιδιωτικό τομέα. Δεν υπάρχει συγκεκριμένος χώρος στον οποίο γίνεται η έρευνα αλλά εκ των πραγμάτων, η κατάσταση υγείας των περισσότερων αμεα ορίζει ότι εργάζονται σε χώρους γραφείων. Θα κατευθυνθούμε σε χώρους όπως λογιστήρια, γραμματείες ,διοικητικές υπηρεσίες ανωτέρου και κατωτέρου επιπέδου και λοιπές υποστηρικτικές λειτουργίες σε επιχειρήσεις. Κρίνεται άσκοπο να απευθυνθούμε σε χώρους παραγωγής προϊόντων, χειρισμού εργαλείων κατασκευής και γενικότερα χειρωνακτικές εργασίες καθώς σπάνια ένας εργαζόμενος με σωματικούς περιορισμούς θα επιδιώξει μια τέτοιου είδους εργασία.

3.2 Διαμόρφωση στόχων

Στόχος μας είναι να βρούμε εργαζομένους αμεα και εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες . Απευθυνόμαστε σε ιδιωτικές εταιρείες ανεξαρτήτως μεγέθους, που ιδανικά απασχολούν ένα σημαντικό ποσοστό ατόμων με αναπηρία οι οποίοι συνυπάρχουν αρμονικά με τους υγιείς. Θέλουμε να διερευνήσουμε αν υπάρχει ευαισθητοποίηση σε θέματα κοινωνικών ισορροπιών στον ιδιωτικό τομέα όπως υπάρχει στον δημόσιο. Είναι βέβαια αντιληπτό ότι είναι στην ευχέρεια της εκάστοτε επιχείρησης να δείξει κοινωνικό πρόσωπο και να προχωρήσει σε προσλήψεις αμεα, δεδομένου ότι υπάρχει η ευχέρεια να διαλέξει από άλλες ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες αντί των αμεα, εκμεταλλευόμενοι την κρατική η ευρωπαϊκή επιδότηση (προγράμματα ΟΑΕΔ, ΕΣΠΑ) για την πρόσληψη τους (όπου ο προσφάτως κατηρημένος ν2643/98 όριζε υποχρεωτικό ποσοστό εργαζομένων που ανήκουν σε ευπαθή ομάδα συμπεριλαμβανομένων αμεα, πολύτεκνων, τέκνα αγωνιστών εθνικής αντίστασης κ.α.). Η συγκεκριμένη νομοθεσία προέβλεπε την ποσόστωση στο θέμα των προσλήψεων και για τον ιδιωτικό τομέα και μάλιστα αναλάμβανε μέχρι και το 90% του κόστους των τροποποιήσεων ώστε να εργαστεί αποδοτικά ένα αμεα. Οι περισσότερες επιχειρήσεις όμως, επειδή δεν ήταν υποχρεωτικό να προσληφθεί αμεα αλλά είχαν την ευχέρεια επιλογής από τις παραπάνω κατηγορίες, συνήθως επέλεγαν για εργαζομένους πολύτεκνους ή απεξαρτημένους πολίτες, για τον απλούστατο λόγο ότι δεν χρειαζόταν καμία υποχώρηση από μέρους τους ή/και προσαρμογή του χώρου εργασίας. Το πλαίσιο από χώρα σε χώρα διαφέρει αρκετά και αλλάζει διαρκώς με έμφαση στην καλύτερη ποιότητα ζωής των αμεα και την ένταξη τους στην παραγωγική διαδικασία . Λόγου χάρη, είναι χαρακτηριστικό ότι στην Γαλλία το 2004 υπήρχαν υποχρεωτικές τοποθετήσεις ατόμων με αναπηρία αποκλειστικά στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 20 άτομα προσωπικό και πάνω, σε ποσοστό 6%(Μπογοσιάν, 2013).

Από την πλευρά του εργαζομένου το ζητούμενο είναι να δούμε τη συμπεριφορά, τις επιλογές και τις ανασφάλειες που υπάρχουν παραδοσιακά στον ιδιωτικό τομέα. Να δούμε με ποια κίνητρα η ακόμα με βάση ποια ανάγκη στρέφονται στον ιδιωτικό τομέα για εργασία (για παράδειγμα λόγω περιορισμένων προσλήψεων στο δημόσιο). Στην

Ελλάδα δίνεται από κρατικούς οργανισμούς (ΟΠΕΚΑ) επίδομα βαριάς αναπηρίας ή το εξωιδρυματικό, το οποίο μετά βίας αρκεί για ικανοποίηση ακόμα και βασικών αναγκών. Αξίζει να σημειωθεί αν ο προστατευόμενος βρει εργασία, οφείλει να παραιτηθεί του επιδόματος(εκτός από κάποιες συγκεκριμένες αναπηρίες) και παρατηρείται συχνά το γεγονός να μην βρίσκει εργασία η οποία θα αποφέρει στον εργαζόμενο ελάχιστο εισόδημα παραπάνω από αυτό που ήδη λαμβάνει, με αποτέλεσμα να προτιμά την ανεργία. Επιπρόσθετα, θα διαπιστωθεί το διάστημα αναζήτησης εργασίας, καθώς και αν η πανδημία με τις αυξημένες ανάγκες για τηλεργασία υπήρξε καταλύτης. Τέλος, κυριότερος στόχος είναι να κατανοήσει κάποιος, τις σκέψεις των εργαζομένων αμεα πάνω στο θέμα, μέσω προσωπικών απόψεων, αλλά και των εργοδοτών μέσω προσωπικών συνεντεύξεων.

3.3 Μέθοδος

Για την παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν δύο μέθοδοι οι οποίες θα συνδυαστούν για να καταγράψουμε με περισσότερη λεπτομέρεια τα αποτελέσματα της. Στην περίπτωση των ατόμων με αναπηρία που εργάζονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο με τις προκαθορισμένες ερωτήσεις και με τη δυνατότητα απάντησης μέσα από μια σειρά επιλογών που κρίθηκε ότι είναι ουσιαστικές για την έρευνα. Προστέθηκε επίσης η επιλογή για κάποιο προσωπικό σχόλιο στην κατηγορία της πρόσβασης στην εργασία των ερωτώμενων, καθώς και την άποψη τους για τα επιδόματα και την διακοπή τους ύστερα από την πρόσληψη. Το δείγμα μας ήταν 53 άνθρωποι με αναπηρίες όλων των κατηγοριών και η διάρκεια της έρευνας ήταν ένας μήνας. Το δείγμα μας ήταν ηλικίες από 18-60 ετών. Η προσέγγιση του δείγματος έγινε μέσω κοινωνικών φόρουμ αναπηρίας και στον ευρύτερο κύκλο του γράφοντος που είναι και ο ίδιος άτομο με αναπηρία. Η έρευνα και τα προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων πραγματοποιήθηκε ανώνυμα.

Στην κατηγορία των εργοδοτών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο σε συνδυασμό με προσωπική συνέντευξη. Η αιτία είναι πως το δείγμα των 14ρων επιχειρήσεων κρίθηκε μικρό σε αριθμό για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, οπότε κρίθηκε σκόπιμη η επικοινωνία σε προσωπικό επίπεδο για περαιτέρω

πληροφορίες σχετικά με το ενδιαφέρον για πρόσληψη αμεα. Ενδεικτικά, το δείγμα περιλαμβάνει συνεντεύξεις από ιδιοκτήτες φαρμακείων, HR managers ΜΚΟ, υπεύθυνους στον τομέα της εστίασης κ.α. . Η έρευνα πραγματοποιήθηκε δια ζώσης ,με τηλεφωνική επικοινωνία και αποστολή του ερωτηματολογίου. Η διάρκεια της αναζήτησης και της επικοινωνίας με τους συμμετέχοντες, ήταν 40 μέρες και τα στοιχεία τους είναι ανώνυμα.

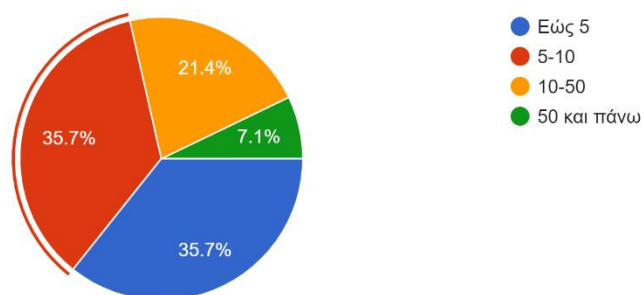
Κεφάλαιο 4 : Έρευνα και αποτελέσματα

4.1 Αποτελέσματα έρευνας εργοδοτών

Η έρευνα ξεκινάει με στόχο να διερευνήσει την εκδοχή των ανθρώπων που είτε είναι ιδιοκτήτες επιχείρησης, είτε βρίσκονται σε θέση να αποφασίσουν ποιοι άνθρωποι θα εργαστούν σε συγκεκριμένες θέσεις. Παρακάτω θα παρουσιαστεί μέσω της περιγραφικής στατιστικής, με διαγράμματα σε μορφή πίτας ,το αποτέλεσμα του ερωτηματολογίου από την πλευρά των εργοδοτών ή υπευθύνων προσλήψεων. Χάριν συντομίας θα αποκαλούνται εργοδότες στην ανάλυση του δείγματος.

Πόσα άτομα απασχολείτε στην επιχείρησή σας;

14 responses

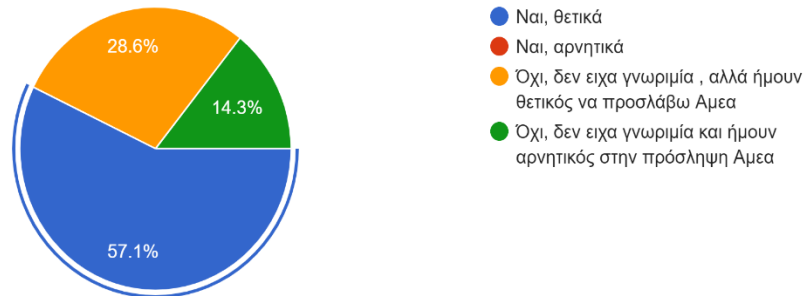


Εικόνα 1 : Άτομα που απασχολεί η επιχείρηση.

Οι επιχειρήσεις που προσεγγίσθηκαν, ήταν διαφορετικής δυναμικότητας. Το 35.7% απασχολεί μέχρι 5 εργαζομένους και πάλι το 35.7% απασχολεί από 5-10 υπαλλήλους που είναι και η πλειοψηφία του δείγματος μας. Στην συνέχεια έχουμε με 21.4% επιχειρήσεις που απασχολούν από 10-50 άτομα προσωπικό και τέλος, με ποσοστό 7.1%, μία μόλις επιχείρηση με προσωπικό πάνω από 50 άτομα. Οι μικρότερες σε μέγεθος εταιρείες ήταν περισσότερο πρόθυμες να συμμετέχουν στην έρευνα, παρότι έγινε κρούση σε σημαντικό αριθμό εταιρειών με μεγάλο αριθμό προσωπικού. Αυτό μας δείχνει επίσης την τάση της μικρό-επιχειρηματικότητας της χώρας μας.

Είχατε γνωριμία με αμεα και αν ναι, σας επηρέασε αυτο θετικά ή αρνητικά στην επιλογή ατόμων για εργασία;

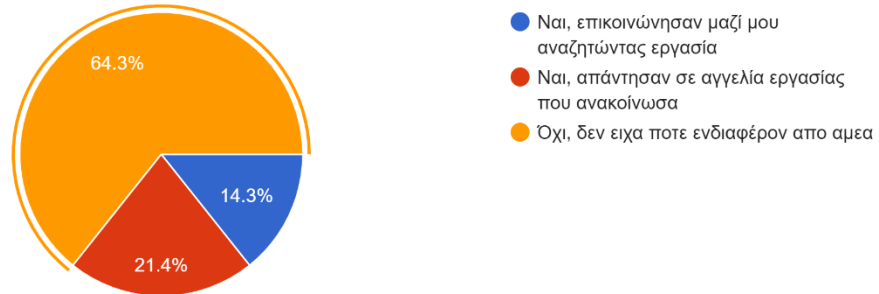
14 responses



Εικόνα 2 : Προηγούμενη γνωριμία εργοδοτών με αμεα.

Προχωρώντας με αμεσότητα στο θέμα της έρευνας μας, σε ερώτηση για το αν οι εργοδότες της έρευνας, στο παρελθόν είχαν γνωριμία με άτομο με αναπηρία, το μεγαλύτερο ποσοστό (57,1%), απάντησε ότι είχε πρότερη γνωριμία με αμεα και αυτό μάλιστα τους επηρέασε θετικά στο να προχωρήσουν σε πρόσληψη ατόμου με αναπηρία. Στη συνέχεια το 28,6% των ερωτηθέντων, απάντησαν ότι δεν είχαν προσωπική γνωριμία με αμεα, αλλά παρόλα αυτά, φάνηκαν θετικοί στο να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες. Το 14.3% του δείγματος, δεν είχε ποτέ γνωριμία με αμεα και ήταν ταυτόχρονα αρνητικοί σε πρόσληψη κάποιου. Κανένας από το δείγμα της έρευνας δεν αποκόμισε αρνητική άποψη ύστερα από γνωριμία με αμεα. Είναι θετικό το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό της έρευνας, δείχνει ότι οι εργοδότες ενδιαφέρονται για τα αμεα και θα προχωρούσαν σε προσλήψεις, ενώ μικρό φαίνεται να είναι το ποσοστό, αυτών που δεν θα εμπιστευόταν ποτέ αμεα για εργαζόμενο τους.

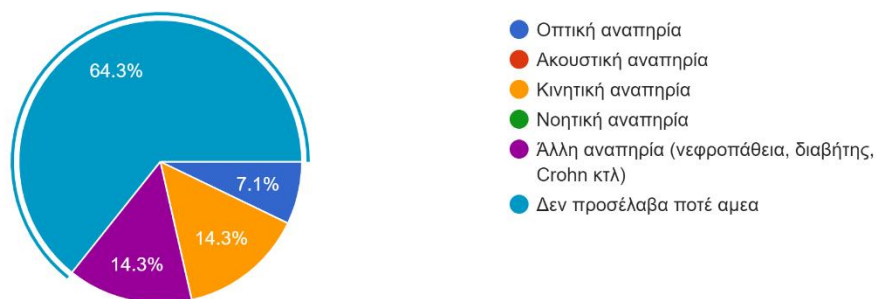
Σας ζήτησαν εργασία από μόνοα τους άτομα με αναπηρίες ή απάντησαν στην αγγελία ζήτησης σας ;
14 responses



Εικόνα 3 : Κρούση από άτομα με αναπηρίες για εργασία.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων, το 64.3%, απάντησε ότι δεν είχε ποτέ κανένα ενδιαφέρον για αναζήτηση εργασίας, από άτομο με αναπηρίες. Αυτό φαίνεται να συνάδει με την γενική άποψη ότι τα άτομα με αναπηρίες είτε δεν αναζητούν εργασία υπό τον φόβο της απώλειας του επιδόματος είτε δεν αντιστοιχούν θέσεις στις ικανότητες τους. Παρόλα αυτά, παρατηρούμε ότι το 21.4% αναφέρει ότι απάντησαν σε αγγελία εργασίας που καταχώρησαν και ότι το 14.3%, ήλθε σε προσωπική επαφή με τους εργοδότες του θέματος μας, αναζητώντας ενεργά εργασία. Ο λόγος της άμεσης προσέγγισης πιθανότατα αναφέρει στο να παρουσιάσει ο υποψήφιος εργαζόμενος τις ικανότητες του στον εργοδότη και να επιδιώξει την αποτροπή της πρόωρης απόρριψης του, λόγω της αναπηρίας.

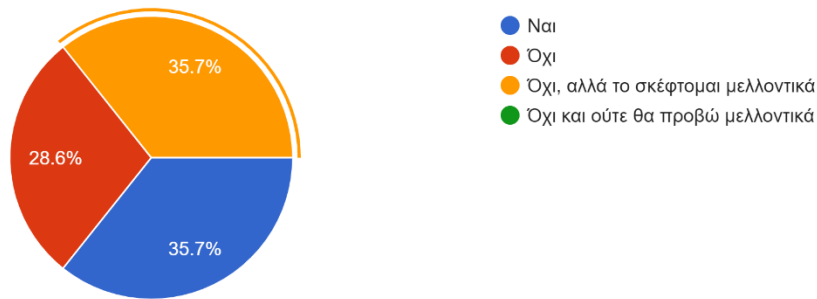
Τι αναπηρία είχαν, αν σας την ανέφεραν;
14 responses



Εικόνα 4 : Τι αναπηρία είχαν οι υποψήφιοι;

Παρατηρούμε εδώ ότι το μεγαλύτερο ποσοστό, 64.3% δεν προχώρησε ποτέ μέχρι τώρα σε πρόσληψη αμα. Στη συνέχεια, η κινητική αναπηρία έχει τον πρώτο λόγο στους εργαζόμενους που απασχολούνται στις επιχειρήσεις της έρευνας, με 14.3% και ακολουθούν με 7.1% τα άτομα με βλάβες στην όραση τους. Σημαντικό ποσοστό (14.3%) καταλαμβάνουν ασθένειες οι οποίες δεν είναι αντιληπτές οπτικά, όπως η νεφροπάθεια, ο διαβήτης κ.α. και τέλος δεν έχουμε κανέναν με αναπηρία στην κατηγορία της ακοής και κανέναν με νοητική βλάβη.

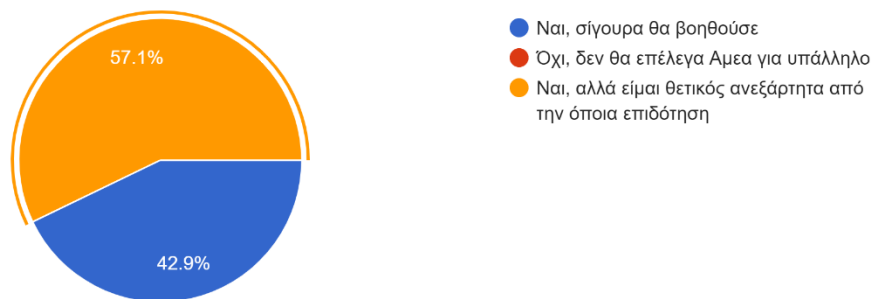
Προχωρήσατε ποτέ σε πρόσληψη ατόμου με αναπηρία ;
14 responses



Εικόνα 5 : Προχώρησαν οι εργοδότες σε πρόσληψη κάποιου αμεα;

Το 35.7% του συνόλου, μας αναφέρει ότι έχει προσλάβει άτομο με αναπηρίες ήδη και το 35.7% από τους υπόλοιπους εργοδότες παρουσιάζονται θετικοί στην πρόσληψη κάποιου. Τέλος το 28.6% δεν προχώρησε σε πρόσληψη και δεν φαίνεται διατεθειμένο να προσλάβει.

Αν υπήρχε κρατική επιδότηση , θα ήσασταν περισσότερο θετικός σε ενδεχομένη πρόσληψη ατόμου με ειδικές ανάγκες ;
14 responses



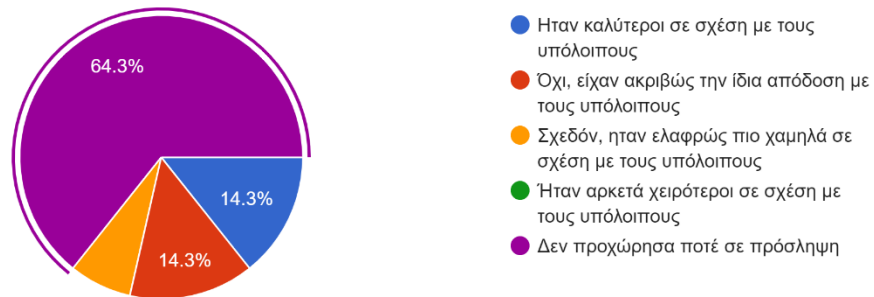
Εικόνα 6 : Αλλάζει τη στάση του εργοδότη η κρατική επιδότηση;

Εδώ οι απαντήσεις φαίνονται να είναι ξεκάθαρα θετικές για τα αμεα. Φαίνονται να αλλάζουν γνώμη και αυτοί που δεν θα ήθελαν να εργαστούν άτομα με αναπηρίες στην εταιρεία τους, με ποσοστό 42.9% και αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι δεν έχουμε καμία απάντηση αρνητική. Το 57.1% είναι θετικό ανεξάρτητα από το επίδομα, αλλά

φαίνεται ότι η επιδότηση είναι καλοδεχούμενη και μάλλον ισχυρό βοήθημα για την επιβίωση της επιχείρησής τους, αλλά και την ενσωμάτωση αμεα.

Αν τελικά προχωρήσατε σε πρόσληψη, παρατηρήσατε διαφορά στην απόδοση σε σχέση με τους άλλους εργαζομένους ;

14 responses

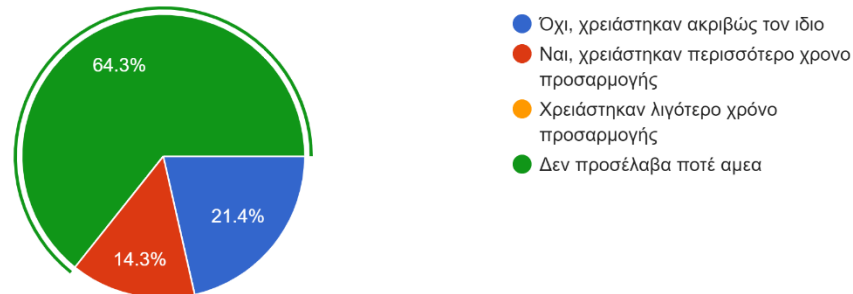


Εικόνα 7 : Αν προχωρήσαν σε πρόσληψη, πως ήταν η απόδοσή τους;

Ένα μικρό ποσοστό, 7.1% μας αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι αμεα στην επιχείρησή του, είχαν ελαφρώς χαμηλότερη απόδοση σε σχέση με τους μη έχοντες αναπηρία συναδέλφους τους. Το 14.3% αναφέρει ότι είχαν ακριβώς την ίδια απόδοση με τους υπόλοιπους, δηλαδή δεν παρατήρησαν καμία διαφορά λόγω της αναπηρίας. Ένα μεγάλο ποσοστό από τις εταιρείες που προσέλαβαν αμεα, φαίνεται να είναι πιο ευχαριστημένο από τους αμεα υπαλλήλους του, σε σχέση με τους λοιπού προσωπικό. Το μεγαλύτερο κομμάτι της πίτας το καταλαμβάνουν και πάλι οι εργοδότες που δεν απασχόλησαν ποτέ αμεα.

Χρειάστηκε περισσότερος χρόνος προσαρμογής ένα αμεα, στα δεδομένα της εταιρείας σας, σε σχέση με τους μην έχοντες αναπηρία συναδέλφους τους ;

14 responses

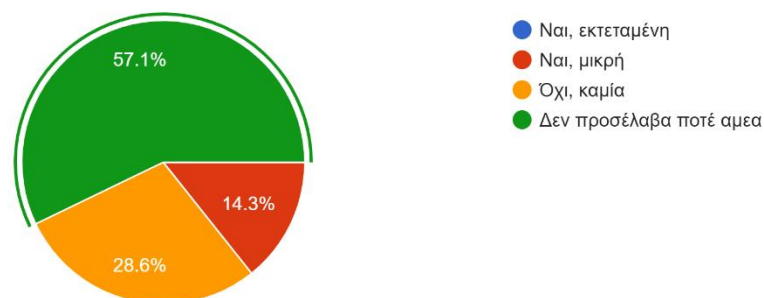


Εικόνα 8 : Χρόνος προσαρμογής αμεα

Το 21.4% αναφέρει ότι δεν χρειάστηκε περισσότερος χρόνος προσαρμογής, από τον μέσο όρο που είχαν ήδη οι εργαζόμενοι στην εταιρεία τους. Υπάρχει όμως ένα σημαντικό ποσοστό εργοδοτών, οι οποίοι αναφέρουν ότι χρειάστηκαν εμφανώς περισσότερο χρόνο για να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις τους. Τέλος δεν έχουμε καμία αναφορά για αμεα που χρειάστηκαν λιγότερο χρόνο προσαρμογής.

Χρειάστηκε προσαρμογή ο χώρος που στεγάζεται η εταιρεία σας, για την ένταξη του ;

14 responses

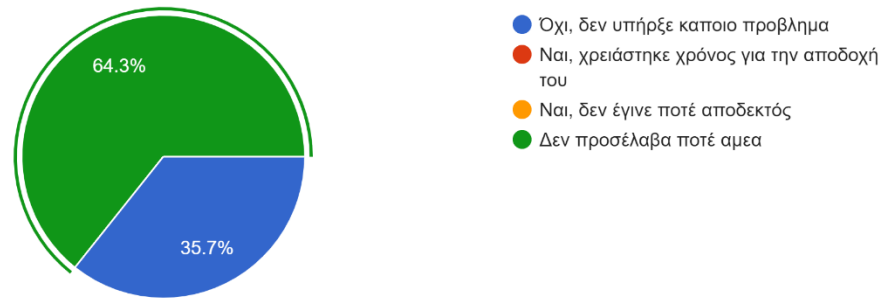


Εικόνα 9 : Χρειάστηκαν προσαρμογές οι εγκαταστάσεις της εταιρείας;

Το μεγαλύτερο ποσοστό εργοδοτών (28.6%) που απασχολούν αμεα, δηλώνει ότι δεν χρειάστηκε να γίνει καμία αλλαγή στον χώρο τους για να εργαστούν αποδοτικά τα αμεα. Μικρότερο (14.3%) παραμένει το ποσοστό των εταιρειών που χρειάστηκε πολύ

μικρές προσαρμογές ο χώρος, ενώ κανένας από το δείγμα μας, δεν αναφέρει ότι χρειάστηκε να γίνουν μετατροπές. Κάτι που φαίνεται να συμφωνεί με τις έρευνες, όπου δεν υλοποιούνται οι αντίστοιχες επιδοτήσεις.

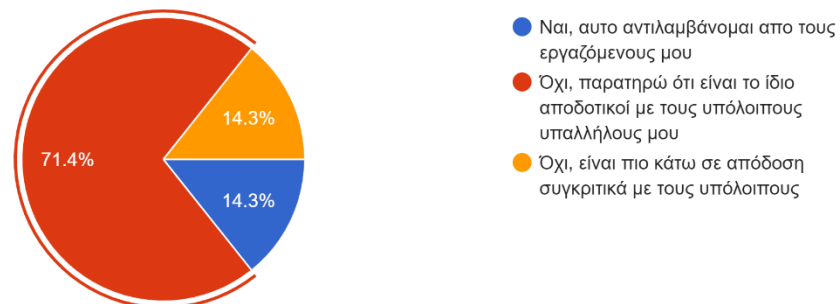
Παρατηρήσατε δυσανασχέτηση του προσωπικού κατά την ένταξη στην ομάδα κάποιου αμεα ;
14 responses



Εικόνα 10 : Δυσανασχέτηση του υπόλοιπου προσωπικού

Παρατηρούμε ξεκάθαρα εδώ ,ότι δεν υπάρχουν προβλήματα στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, όταν σε αυτή εργάζονται άτομα με αναπηρίες. Οι εργαζόμενοι στις εταιρείες, φαίνεται να συνυπάρχουν αρμονικά με τα αμεα και η συνολική απόδοση τους να ευχαριστεί τον εργοδότη.

Πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι αμεα είναι πιο αποδοτικοί ή/και έχουν περισσότερη "όρεξη" για εργασία ;
14 responses

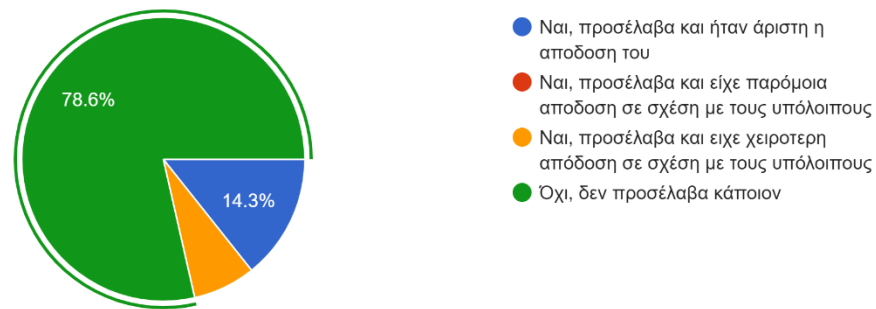


Εικόνα 11 : Είναι αποδοτικότεροι οι άνθρωποι με αναπηρίες;

Το μεγαλύτερο ποσοστό πιστεύει ότι έχουν την ίδια απόδοση (71.4%) με τους υπαλλήλους χωρίς κάποια αναπηρία. Ακολουθούν ισόποσα με 14.3% οι εργοδότες που παρατηρούν χαμηλότερες επιδόσεις ή/και προθυμία σε σχέση με τους υπόλοιπους, αλλά εξίσου το ίδιο ποσοστό ,θεωρεί τα αμεα πιο εργατικούς και πρόθυμους τους αμεα εργαζόμενους του.

Στην Covid19 εποχή ,προσέλαβα κάποιο αμεα για απασχόληση από το σπίτι και αν ναι πως ήταν η απόδοση του από το σπίτι σε σύγκριση με τους μη έχοντες αναπηρία συνάδελφους του ;

14 responses



Εικόνα 12 : Covid19 και προσλήψεις

Κάνοντας μια μικρή αναφορά στα τελευταία δυο χρόνια που διανύουμε, διαπιστώνουμε από το δείγμα μας, ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (78.6%)δεν προσέλαβε κάποιον εργαζόμενο αμεα. Παρατηρούμε όμως ότι το 14.3% προχώρησε σε πρόσληψη αμεα τη συγκεκριμένη περίοδο και εργάστηκε από το σπίτι και μάλιστα αναφέρει ότι είχε άριστη απόδοση στην εργασία του. Τέλος ένα μικρό ποσοστό 7%, αναφέρει ότι προσέλαβε αμεα κατά την πανδημία, αλλά δεν έμεινε ευχαριστημένος από την απόδοση του, όντας εργαζόμενος πάντα από το σπίτι.

Πιστεύετε πως ένα αμεα έχει περισσότερη εμπειρία στην τηλεργασία σε σχέση με άλλα άτομα που έχετε στην επιχείρησή σας και κατ' επέκταση ήταν πιο έτοιμα για εργασία την εποχή της πανδημίας ;
14 responses



Εικόνα 13 : Έχουν περισσότερη εμπειρία τα αμεα στην εργασία από το σπίτι;

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (64.3%) φαίνεται να μην ενστερνίζεται την άποψη ότι τα αμεα έχουν περισσότερη εμπειρία, λόγω της κατάστασης αρκετών από αυτών που δεν μπορούν να εργαστούν εκτός οικίας. Παρόλα αυτά, φαίνεται το 35.7% να θεωρεί ότι η παραμονή στο σπίτι και πριν την πανδημία τους έθεσε πιο έτοιμους για τηλεργασία απ' ό,τι τον μέσο εργαζόμενο.

Χρειάστηκε οι προϊστάμενοι να ελέγχουν τα αμεα για την απόδοση της εργασίας τους και αν ναι, τι σήμαινε αυτό σε κόστος εργασίας ;
14 responses



Εικόνα 14 : Αυξημένο κόστος εργασίας λόγω αναπηρίας;

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εργοδοτών της έρευνας που προσέλαβε αμεα μας αναφέρει ότι δεν χρειάστηκε επιπλέον επιτήρηση για τα άτομα

αυτά, οπότε δεν αναφέρουν επιπλέον κόστος εργασίας. Μάλιστα, ένα ποσοστό 7.1% μας αναφέρει ότι ήταν κατάλληλα εκπαιδευμένοι για τη θέση που προσλήφθηκαν και το δεν είχαν κόστος για την εκπαίδευση τους. Ακόμα, παρόμοιο ποσοστό αναφέρει ότι σε άλλη περίπτωση εργασίας, χρειάστηκε να αφιερωθεί χρόνος για την εκπαίδευση αλλά και για την επίβλεψη τους.

4.2 Συνεντεύξεις εργοδοτών

Σε συνέχεια των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου, θα παρατεθούν ορισμένες από τις συνεντεύξεις που παραχώρησαν οι εργοδότες του ως άνω δείγματος. Επέλεξαν να παραμείνουν ανώνυμοι και δεσμεύτηκαν για την παροχή αξιόπιστων πληροφοριών. Θα αναφέρουν την όποια προσωπική εμπειρία έχουν πάνω στο θέμα των προσλήψεων ατόμων με αναπηρίες στην επιχείρησή τους. Το δείγμα διαφέρει μεταξύ του, ως προς το είδος της επιχείρησης που τους ανήκει ή διευθύνουν, προς την ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο.

Ο Κ., υπεύθυνος οικονομικών σε ΜΚΟ, μας αναφέρει χαρακτηριστικά ότι «η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία είναι μια ιδιαίτερη επιλογή, η οποία συνδέεται με το αντικείμενο και τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης. Θα ήμουν πολύ θετικός στο να προσλάβω άτομο με αναπηρίες εφόσον αυτός ήταν συμβατός με τις ανάγκες που προκύπτουν». Μας αναφέρει επίσης ότι στο παρελθόν είχε βρεθεί κοντά σε πρόσληψη ατόμου με οπτική αναπηρία, αλλά δεν ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες του, ανεξάρτητα όμως με την οπτική δυσλειτουργία. Παρουσιάζεται όμως πολύ θετικός στην πρόσληψη αμεα, αναφέροντας ότι η επιδότηση εργασίας θα ήταν σίγουρα θετικός παράγοντας, αλλά δεν θα αποτελούσε κώλυμα.

Ο Β. ήταν ίσως το πιο ενθαρρυντικό δείγμα που είχαμε στην έρευνα μας. Είναι ιδιοκτήτης εταιρείας τροφίμων. Προσέλαβε και διατηρεί σαν υπαλλήλους του δυο άτομα, το ένα με νεφροπάθεια και το δεύτερο με ηπατική βλάβη. Τους προσέλαβε μετά από αίτηση στην αγγελία που ανάρτησε ηλεκτρονικά και μας αναφέρει ότι η πρότερη γνωριμία με άτομο άλλης κατηγορίας αναπηρίας του έδωσε κίνητρο. Παρατήρησε περισσότερη διάθεση για εργασία, κυρίως από τον υπάλληλο με τη νεφροπάθεια και

λιγότερη από τον άλλο υπάλληλο, τον οποίο όμως δικαιολόγησε λόγω βαρύτερης κατάστασης της υγείας του. Αναφέρει χαρακτηριστικά ότι χρειάστηκαν ελαφρές τροποποιήσεις στον χώρο εργασίας και ότι χρειάστηκε αρκετός χρόνος για την επίβλεψη και την εκπαίδευση των δυο υπαλλήλων, όμως έμεινε ευχαριστημένος από την απόδοσή τους. Τέλος αναφέρει ότι δεν έλαβε κάποια επιδότηση και ότι θα βοηθούσε πολύ στο να προσλάβει και άλλους.

Ο Γ. διατηρεί με τους δυο αδερφούς του, κατάστημα ηλεκτρονικών και παρέχει και εγκαταστάσεις με ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών. Είχε πρότερη οικογενειακή εμπειρία από άτομο με παθήσεις και φαινόταν πολύ θετικός στο να προσλάβει κάποιον. Προχώρησε σε πρόσληψη ατόμου που είχε υποβληθεί σε μεταμόσχευση νεφρού, παράλληλα είχε και βλάβη στο ακουστικό νεύρο, όταν αυτός απάντησε σε αγγελία εργασίας. Αναφέρει ότι χρειάστηκε ακριβώς τον ίδιο χρόνο εκπαίδευσης και παρακολούθησης σε σύγκριση με τους άλλους υπαλλήλους του και ότι σε περίπου μία εβδομάδα ανέλαβε εξολοκλήρου τη διαχείριση του υποκαταστήματος και την δημιουργία e-shop για την επιχείρηση. Πιστεύει ότι η εξαιρετική του απόδοση οφείλεται ότι τον περασμένο χρονικό διάστημα της πρόσληψης, ο υπάλληλος είχε εξοικειωθεί με τη χρήση υπολογιστή και είχε αναπτύξει δεξιότητες από το σπίτι. Δεν χρειάστηκε κάποια προσαρμογή ο χώρος που δραστηριοποιήθηκε και το κόστος παρέμεινε στα ίδια επίπεδα. Αναφέρει ότι υπήρχε ομαλή επικοινωνία με τους συναδέλφους του και δεν παρατηρήθηκε κάποια δυσλειτουργία. Τέλος δεν έλαβε κρατική επιδότηση για την απασχόληση του ατόμου και ότι θα προσλάμβανε ανεξαρτήτως αυτής, παρόλα αυτά, την θεωρεί καλοδεχούμενη.

Ο Δ. διατηρεί κατάστημα εστίασης ΚοινΣΕπ, που απασχολεί αποκλειστικά αμεα και συγκεκριμένα, άτομα με αναπηρίες στην ομιλία και στην ακοή, περίπου 10 άτομα με προοπτική να φτάσει τουλάχιστον τα διπλάσια. Η επιχείρηση έχει ακόμα δυο ακόμα επιχειρήσεις που λειτουργού, κάτω από την ίδια στέγη και έχει σκοπό να μεγαλώσει κ άλλο. Η επικοινωνία με τους πελάτες, γίνεται στη νοηματική ή μέσω του ειδικού καταλόγου. Αυτό δεν αποτελεί πρόβλημα για τους πελάτες γιατί οι περισσότεροι είναι ενημερωμένοι για την αναπηρία του προσωπικού, οι οποίοι, είναι πολύ ευχαριστημένοι

με την εργασία τους εκεί, παρότι δεν κατάφεραν να απασχοληθούν σε κάποια θέση βασισμένοι στις σπουδές τους και δεν είχαν καμία εργασιακή εμπειρία. Το μήνυμα που θέλουν να περάσουν οι υπάλληλοι, είναι να αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους εργοδότες και εδώ φαίνεται ότι έχει πετύχει ο πρόεδρος της ΚοινΣΕπ, Δ. . Με προσωπικό κόπο και χρόνο, έφτιαξε τον συγκεκριμένο χώρο, με σκοπό να παρέχει ίσες δυνατότητες σε αμεα και παρουσιάζει τους εργαζόμενους του ως άτομα με διάθεση για εργασία και αποδοτικότητα. Στόχος του είναι να δημιουργήσει περισσότερες θέσεις εργασίας. Αναφέρει ότι σαφώς και υπάρχουν προβλήματα μεταξύ των εργαζομένων, λόγω της φύσης της αναπηρίας τους και δυσκολεύονται να συνεργαστούν, αλλά, όταν γνωριστούν καλύτερα, τα προβλήματα φεύγουν. Μας μεταφέρει, ότι παρατηρεί τους υπαλλήλους του να βελτιώνεται η ποιότητα ζωής τους, να οργανώνονται καλύτερα και να έχει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση. Στο παρελθόν δεν ήταν καθόλου κοινωνικοποιημένοι καθώς περνούσαν τον περισσότερο χρόνο στις κατοικίες τους, μαζί με τους γονείς τους, ενώ τώρα οι περισσότεροι νοικιάζουν δικιές τους. Δεν συμφωνεί με την πολιτική επιδομάτων, καθώς θεωρεί ότι αποτελούν τροχοπέδη και απομακρύνουν τα αμεα από την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Ο Π. διατηρεί βιβλιοπωλείο, οικογενειακή επιχείρηση που συνεχίζει ο ίδιος. Στο κατάστημα του προσήλθε άτομο με κινητική αναπηρία και μας αναφέρει χαρακτηριστικά ότι η πρόσληψη ήρθε πολύ γρήγορα μετά από συνομιλία με το άτομο αυτό, καθότι εντυπωσιάστηκε από τις γνώσεις του, παρότι δεν αναζητούσε υπάλληλο την συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Αναφέρει ότι χρειάστηκε ελαφρώς περισσότερο χρόνο προσαρμογής κατά την ένταξη του με το υπόλοιπο προσωπικό, ενώ χαρακτηριστικά δεν παρατήρησε δυσανασχέτηση από τους συναδέλφους του. Δεν χρειάστηκε καμία προσαρμογή ο χώρος της εργασίας και αναφέρει ότι ήταν εξίσου αποδοτικός στην εργασία του, παρόλο τον περιορισμό στην κίνηση. Στο τέλος της συνέντευξης, αναφέρει «Με λίγη υπομονή, μετά όλα πάνε υπέροχα».

Ο Δ. μαζί με τον συνάδελφο του Τ. έχουν ένα φαρμακείο. Ο Δ. αναφέρει ότι είχε γνωριμία λόγω της φύσης της εργασίας, απ' όπου έχει αποκομίσει θετικές εντυπώσεις από άτομα με διάφορες αναπηρίας. Μέχρι την ώρα που γράφονται αυτές οι γραμμές,

δεν έχει προχωρήσει σε πρόσληψη κάποιου αμεα, αλλά δεν είναι αρνητικός σε ενδεχόμενη συνεργασία και μάλιστα ανεξάρτητα από οποιαδήποτε επιδότηση. Μας αναφέρει ότι ανεξάρτητα από την αναπηρία, την οποία βάζει σε δεύτερη μοίρα σαν παράγοντα πρόσληψης, τον ενδιαφέρει η απόδοση και δηλώνει ότι βασική του προτεραιότητα είναι να μπορεί να φέρει εις πέρας ταχύτατα και κυρίως χωρίς λάθη τις αρμοδιότητες που θα του ανατεθούν. Είναι μάλιστα διατεθειμένος να προσαρμόσει τον χώρο της εργασίας, αν αυτό βοηθά τον υπάλληλο με αναπηρία, να αποδώσει τα μέγιστα.

Ο Δ. διατηρεί με άλλα μέλη έναν οργανισμό ΚοινΣΕπ, που δραστηριοποιείται στον τομέα της εστίασης και πωλήσεων και απασχολεί κατά κύριο ποσοστό άτομα με αναπηρίες. Ο ίδιος διατηρεί και άλλη επιχείρηση και αποφάσισε καθώς είναι και ο ίδιος άτομο με αναπηρία (τύφλωση) μαζί με τρία ακόμα άτομα με αναπηρία να ξεκινήσει την συγκεκριμένη επιχείρηση. Μας αναφέρει πως σκοπός του είναι η ένταξη όσο το δυνατόν περισσότερων αμεα στην επιχείρηση του και απασχολεί αυτή τη στιγμή μέχρι και 9 άτομα, τα οποία ανήκουν σε διάφορες κατηγορίες αναπηρίας ακόμα και με νοητική στέρηση. Δεν έχει λάβει καμία επιδότηση κρατική για την επιχείρηση του και αναφέρει πως αρκετοί δημιούργησαν ΚοινΣΕπ με αυτόν τον σκοπό. Το θετικό είναι πως τα άτομα με αναπηρία που εργάζονται εκεί, δεν αναγκάστηκαν να διακόψουν το επίδομα τους λόγω της φύσης της εταιρείας. Ανάμεσα στα άτομα που εργάζονται, βρίσκονται και δυο υπάλληλοι – εκπαιδευτές, τους οποίους μας τους αναφέρει ο ιδιοκτήτης ως σημαντικό γρανάζι της επιχείρησης, καθότι είναι πολύ θετικοί στην συγκεκριμένη προσπάθεια. Αναφέρει δε, ότι λόγω της ποικιλομορφίας των εργαζομένων, χρειάστηκε παραπάνω από τον μέσο απαιτούμενο χρόνο εκπαίδευσης, για να μπορέσουν να εργαστούν χωρίς επίβλεψη. Προσθέτει επίσης ότι η επιχείρηση πραγματοποίησε εγκαίνια λίγο πριν την έναρξη της πανδημίας. Ακόμη και τώρα, υπάλληλοι και πελάτες είναι διστακτικοί στο να εργαστούν και να επισκεφθούν το κατάστημα λόγω ιδιαιτεροτήτων υγείας. Ο ίδιος παραμένει πολύ θετικός και πιστός στο εγχείρημα του, λαμβάνοντας δείγματα επιτυχίας και αναμένει καλύτερη πορεία μετά την λήξη των περιορισμών του Covid19.

Αξίζει εδώ μια αναφορά, σε όλους εκείνους τους εργοδότες, οι οποίοι παρουσιάζονται αρνητικοί σε ενδεχόμενη πρόσληψη αμεα, ασχέτως αν είχαν γνωριμία

ή όχι στο παρελθόν. Κάποιοι φάνηκαν εντελώς αρνητικοί, αλλά οι περισσότεροι δεν θα έλεγαν όχι σε ενδεχόμενη συνεργασία. Στην φάση της προσέγγισης εργοδοτών, έγιναν προσπάθειες για επικοινωνία με πάνω από 50 εταιρείες που λειτουργούν στην Ελλάδα, οι περισσότερες με ενεργό κοινωνικό πρόσωπο Παρόλα αυτά, δεν ήταν διαθέσιμες για να συμμετέχουν στην έρευνα.

4.3 Συμπεράσματα από την έρευνα εργοδοτών

Η πλειοψηφία του δείγματος μας, έδειξε ότι οι περισσότεροι δεν έχουν προσλάβει στο παρελθόν άτομο με αναπηρίες. Το θετικό είναι πως το μεγαλύτερο ποσοστό από αυτούς δεν είναι καθόλου αρνητικοί σε ενδεχόμενη πρόσληψη και θα το έκαναν ανεξάρτητα από την όποια επιδότηση, η οποία ασφαλώς και είναι σημαντική για μια τέτοια απόφαση. Μας αναφέρουν ότι δεν τους προσεγγίζουν εύκολα αμεα αναζητώντας εργασία, ούτε ότι έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στις αγγελίες ζήτησης. Όσοι συνεργάστηκαν τελικά, αναφέρουν ότι χρειάστηκε περισσότερος χρόνος προσαρμογής στις περισσότερες περιπτώσεις. Μετά από μικρό διάστημα, δεν παρουσιάστηκε το φαινόμενο κάποιος εργαζόμενος να μην καταφέρει να αποδώσει χωρίς παράλληλα να είναι απαραίτητη η συνεχής επίβλεψη του, ακόμα και σε πιο σοβαρές περιπτώσεις νοητικής στέρσης. Το κόστος εργασίας παρατηρήθηκε να είχε αυξητική τάση στην περίπτωση των αμεα εργαζομένων, αλλά όχι σε όλες τις περιπτώσεις. Επιπλέον, δεν μας ανέφερε κανείς ότι πήρε επιδότηση για διαμόρφωση χώρου. Κάποιοι προχώρησαν σε ελαφρές τροποποιήσεις για να είναι εφικτή η μέγιστη απόδοση. Όλοι οι ερωτώμενοι ξεκαθαρίζουν ότι δεν υπήρξε κανένα πρόβλημα μεταξύ των αμεα και των υπόλοιπων εργαζομένων. Οι εργοδότες φαίνονται να καταλήγουν ομόφωνα σε μια συγκεκριμένη σκέψη οπού, εφόσον ο υποψήφιος είναι ικανός να φέρει εις πέρας τις απαιτούμενες δραστηριότητες για την θέση την οποία προορίζεται, προσλαμβάνεται ασχέτως αναπηρίας η επιδόματος. Αυτό είναι πραγματικά ελπιδοφόρο καθώς μέχρι πρότινος οι εργοδότες παρουσιάζονται ως ιδιαίτερα διστακτικοί στην πρόσληψη ατόμου με αναπηρίες, κάτι που φαίνεται να είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων. Οι παράγοντες που έχουν συμβάλει σ' αυτό, είναι το πλέον αυξημένο μορφωτικό επίπεδο των περισσότερων, η κατά πολύ περισσότερη πληροφορία που είναι

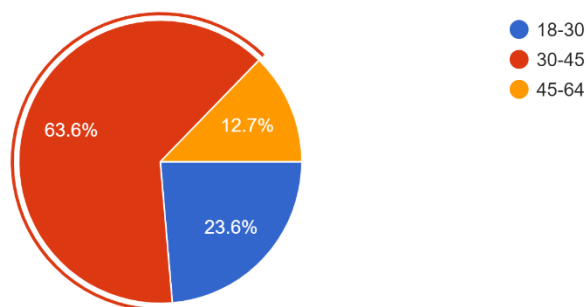
διαθέσιμη σε όλους και το πρότυπο κοινωνικής πολιτικής που επιδεικνύουν, ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις. Οπότε και με την ενημέρωση φαίνονται οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων περισσότερο ανοιχτόμυαλοι σε σχέση με το πρόσφατο παρελθόν και εκτιμούν την ενδεχόμενη θετική αναγνώριση που δέχονται, καθώς παρουσιάζονται στο κοινό ως άτομα με ευαισθησίες. Τέλος, πολύ θετικό είναι το γεγονός, πως στην έρευνα βρέθηκαν, άτομα αμεα που είναι εργοδότες, επιχειρήσεων που απασχολούν κυρίως αμεα, αλλά και μη. Σημάδι ότι η επιχειρηματικότητα, είναι μια διέξοδος που μπορεί να είναι επικερδής σε πολλούς τομείς, για τον εργοδότη αμεα.

Υπάρχει όμως και η άλλη πλευρά του νομίσματος. Είναι προφανές ότι το μεγαλύτερο κομμάτι του δείγματος, δεν έχει προσλάβει αμεα και κάποιοι μάλιστα, είναι αρνητικοί σε οποιαδήποτε σχέση με κάποιον που έχει αναπηρίες. Κάποιοι μάλιστα πηγαίνουν ένα βήμα παραπέρα και εμφανίζονται έως και επιθετικοί θεωρώντας τα αμεα χειρότερα σε απόδοση συγκριτικά με τους ήδη υφιστάμενους υπαλλήλους τους, χωρίς όμως να έχουν κάποιο μέτρο σύγκρισης. Αντιλαμβάνεται εύκολα κάποιος ότι υπάρχουν ακόμα αρκετοί άνθρωποι με προκαταλήψεις τις οποίες πιθανότητα τις διατηρούν λόγω της ελλιπής ενημέρωσης, ένα σοβαρό θέμα που αναφέρθηκε και νωρίτερα. Κάποιοι βέβαια ενδεχομένως, να θεωρούν ότι η απόδοση τους βρίσκεται σε χαμηλότερα επίπεδα από αυτά που έχουν θέσει για την επιχείρησή τους. Τέλος, κάτι που διαπιστώθηκε στην έρευνα, ήταν ο αυξημένος βαθμός δυσκολίας επικοινωνίας με εργοδότες ή υπεύθυνους προσλήψεων. Έγινε προσπάθεια προσέγγισης σε αρκετές επιχειρήσεις οι περισσότεροι όμως δεν επικοινωνήσαν ξανά, ακόμα και ύστερα από επανάληψη επικοινωνίας.

4.4 Αποτελέσματα έρευνας ατόμων με αναπηρία

Η έρευνα εδώ έχει στόχο την λήψη στοιχείων από ανθρώπους που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Το δείγμα μας είναι 55 άνθρωποι, που ανήκουν σε διάφορες κατηγορίες αναπηρίας και η ηλικία τους είναι από 18 έως 64 ετών. Θα μάθουμε αν εργάζονται από το σπίτι και τι είδους δυσκολίες έχουν αντιμετωπίσει στην καθημερινότητα της εργασίας τους. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων θα γίνει μέσω της στατιστικού διαγράμματος σε μορφή πίτας και στη συνέχεια θα αναφερθούν απόψεις όπως αυτές μεταφέρθηκαν από τους ίδιους.

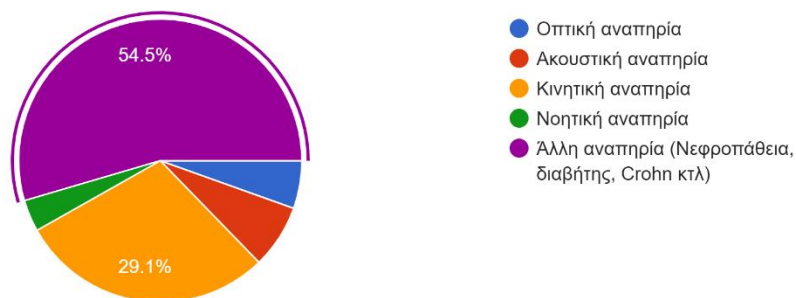
Η ηλικία σας :
55 responses



Εικόνα 15 : Ηλικία ερωτηθέντων

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (63,6%) ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία των 30-45 ετών και ακολουθεί η ομάδα των 18-30 με ποσοστό 23.6%. Σε αρκετά μικρό ποσοστό (12.7%) βρίσκεται η τελευταία ομάδα των 45-64, κάτι το οποίο μας δείχνει ότι αρκετά αμεα έχουν ήδη συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία αυτή είτε έχουν αρκετά σοβαρά προβλήματα υγείας και δεν εργάζονται.

Κατηγορία αναπηρίας που ανήκετε :
55 responses

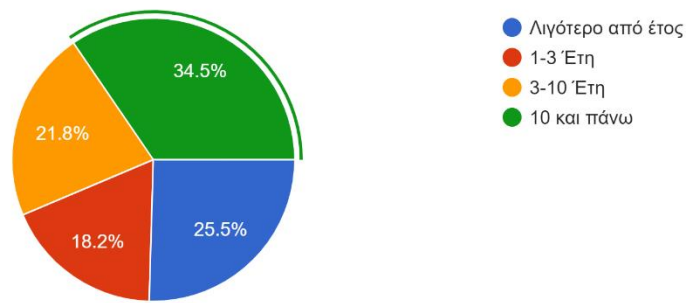


Εικόνα 16 : Κατηγορία αναπηρίας

Κυρίαρχη είναι η αναπηρία κάποιου από τα άνω η τα κάτω άκρα που επηρεάζει την κίνηση, σε ποσοστό 29.1%. Ακολουθεί άτομα με αναπηρία στο ακουστικό νεύρο ή απώλεια ακοής με ποσοστό 7.3%, άτομα με προβλήματα όρασης (5.5%) και με νοητική

αναπηρία (3.6%). Παρατηρούμε εύκολα πως το μεγαλύτερο κομμάτι της πίτας, καταλαμβάνουν όλες εκείνες οι αναπηρίες οι οποίες δεν είναι διακριτές από το ευρύ κοινό με ποσοστό 54.5% και περιλαμβάνονται παθήσεις όπως η νεφροπάθεια ,η μεταμόσχευση κάποιου οργάνου, η νόσος του Crohn, ο διαβήτης κ.α.. Τα άτομα που ανήκουν στην κατηγορία αυτή φαίνονται να είναι τα πιο ενεργά στην κοινότητα των αμεα, όσον αφορά το εργασιακό κομμάτι καθώς πλήττονται λιγότερο χωρίς τους φυσικούς περιορισμούς των άλλων ομάδων.

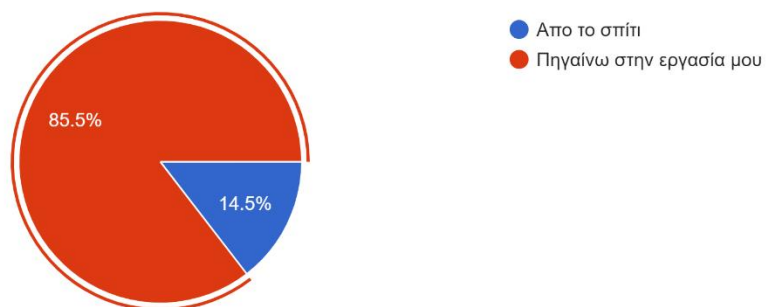
Χρόνος που εργάζεστε ;
55 responses



Εικόνα 17 : Χρόνος απασχόλησης

Η ερώτηση αφορά τον τρέχων χρόνο που απασχολείται το κάθε αμεα ξεχωριστά. Τα αποτελέσματα είναι ενθαρρυντικά καθώς μεγάλο ποσοστό απασχολείται αρκετά χρόνια συνεχόμενα. Συγκεκριμένα, το 34.5% εργάζεται συστηματικά για πάνω από 10 χρόνια και το 21.8% από 3 έως 10. Μικρότερο είναι το ποσοστό (18.2%) αυτών που εργάζονται από 1 έως 3 έτη ,ενώ περίπου το ¼ των ερωτηθέντων εργάζονται λιγότερο από έτος, πιθανότατα λόγω του νεαρού της ηλικίας τους (25.5%).

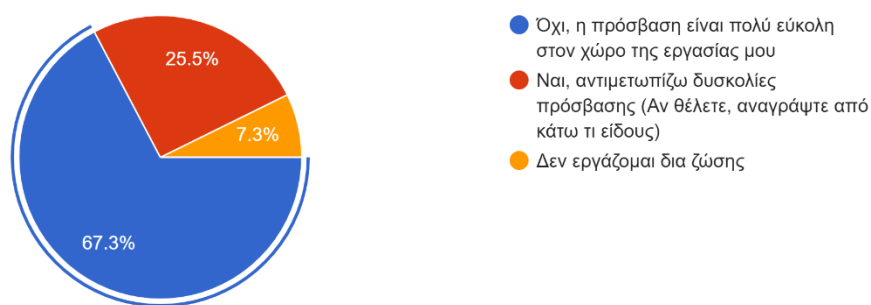
Εργάζεστε από το σπίτι ή δια ζώσης ;
55 responses



Εικόνα 18 : Εργασία από το σπίτι ή με φυσική παρουσία;

Συντριπτικό το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που εργάζονται δια ζώσης (85.5%) έναντι του αρκετά μικρότερου που απασχολούνται από σε εξ αποστάσεως εργασία (14.5%). Φαίνεται ότι η πανδημία δεν άλλαξε τις συνήθειες των εργοδοτών και ενδεχομένως να προτιμάται η εργασία δια ζώσης για λόγους απόδοσης.

Εάν εργάζεστε δια ζώσης, αντιμετωπίσατε δυσκολίες κατά την πρόσβαση στην εργασία σας ;
55 responses

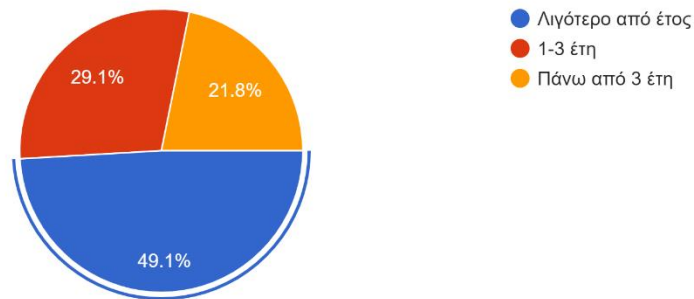


Εικόνα 19 : Εργασία δια ζώσης και δυσκολίες στην πρόσβαση

Πολύ ευχάριστα, παρατηρούμε εδώ ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (67.3%) των ερωτηθέντων, δεν αντιμετώπισε καθόλου προβλήματα κατά την πρόσβαση στην εργασία του. Αυτό βέβαια, κατά πάσα πιθανότητα οφείλεται στο γεγονός ότι το μεγαλύτερο κομμάτι του δείγματος μας, δεν αντιμετωπίζει δυσκολία στην κίνηση η στην

ώραση. Το 25,5% μας αναφέρει ότι αντιμετωπίζει δυσκολίες που αφορούν την μεταφορά, την απόσταση από τον χώρο εργασίας και εργασίες αποκατάστασης που δυσκολεύουν την πρόσβαση. Τέλος ένα μικρό ποσοστό (7.3%) μας αναφέρει ότι εργαζόταν πάντα από το σπίτι και δεν αντιμετωπίζει προβλήματα, επειδή παραμένει στον χώρο του.

Πόσα χρόνια αναζητούσατε εργασία πριν προσληφθείτε ;
55 responses

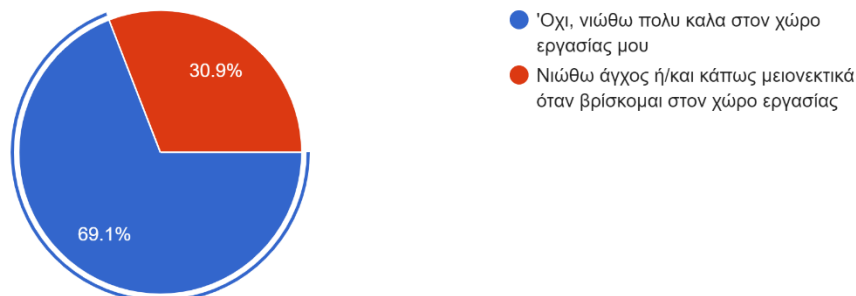


Εικόνα 20 : Έτη αναζήτησης εργασίας

Τα αποτελέσματα είναι πολύ ενθαρρυντικά, καθώς το 49.1% βρήκε εργασία μέσα σε λιγότερο από ένα έτος αναζήτησης, ενώ ακολουθεί με 29.1% το μερίδιο ανθρώπων με αναπηρία που βρήκαν απασχόληση μέσα στο διάστημα 3 ετών. Τέλος το 21.8% χρειάστηκε πάνω από 3 έτη συνεχούς αναζήτησης για την πολυπόθητη πρόσληψη.

Αντιμετωπίζετε άγχος στον χώρο εργασίας σας ή/και νιώθετε μειονεκτικά λόγω της αναπηρίας απέναντι στους συναδέλφους σας ;

55 responses

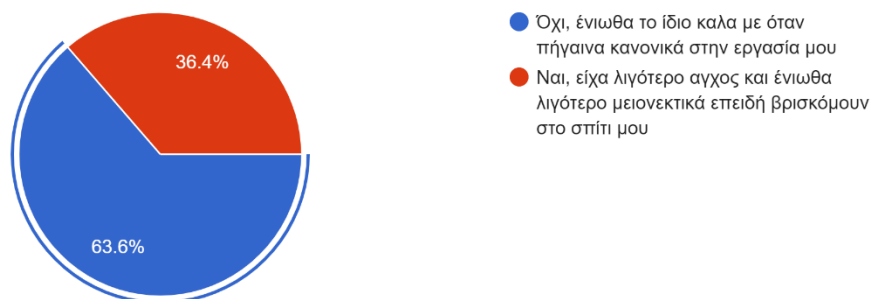


Εικόνα 21 : Άγχος κατά την εργασία

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων αμεα (69.1%), αναφέρει ότι δεν αντιμετωπίζει άγχος ή ότι αντιμετωπίζεται μειονεκτικά από τους συναδέλφους του. Από την άλλη πλευρά όμως, το 30.9% δηλώνει ότι νιώθει άγχος ή/και μειονεκτικά απέναντι στους συναδέλφους του, κατά τη διάρκεια της εργασίας του. Πιθανότατα αυτό οφείλεται σε ενδεχόμενη μειωμένη απόδοση στις εργασίες που του έχουν ανατεθεί που προκαλούνται από την φύση της αναπηρίας ή σε άσχημη αντιμετώπιση.

Αν απαντήσατε θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, είχατε λιγότερο άγχος/πίεση στην περίοδο της πανδημίας, επειδή εργαζόσαστε ολοι οι συναδέλφοι από το σπίτι ;

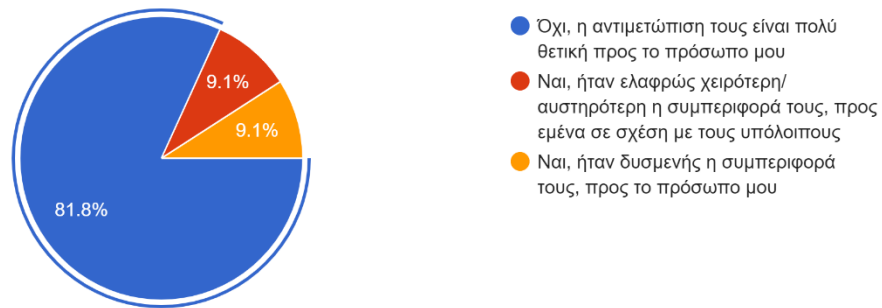
55 responses



Εικόνα 22 : Πανδημία και εργασία από το σπίτι

Το 63.6% αναφέρει ότι αισθάνεται το ίδιο καλά, είτε κατά την περίοδο που εργάζεται δια ζώσης, είτε κατά την περίοδο που απασχολούταν από τον προσωπικό του χώρο. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (36.4%) μας αναφέρει ότι ένιωθε λιγότερο άγχος καθώς εργαζόταν από το σπίτι και λιγότερο μειονεκτικά καθώς δεν υπήρχε τριβή με τους υπαλλήλους. Φυσικά σε αυτό “βοήθησε” και η πανδημία που υπήρχε επιπρόσθετο άγχος, το οποίο είναι ακόμα πιο σημαντικό στην περίπτωση των ευπαθών ομάδων της έρευνας.

Αντιληφθήκατε διαφορά στην αντιμετώπιση από τους συναδέλφους/εργοδότες κατά την διάρκεια της εργασίας ;
55 responses

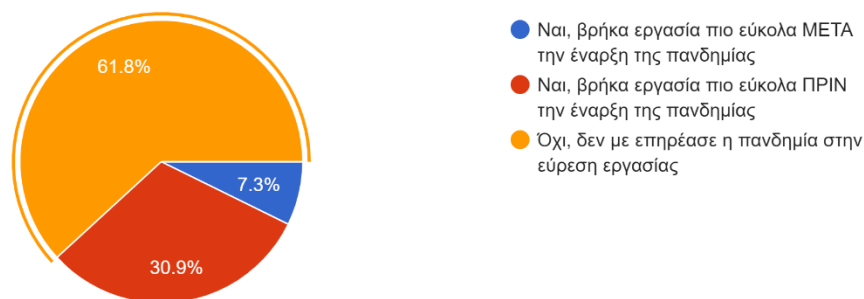


Εικόνα 23 : Αντιμετώπιση από συναδέλφους

Το συντριπτικό 81.8% αναφέρει ότι λαμβάνουν θετική αντιμετώπιση και υποστήριξη από τους συνάδελφους, αλλά και από τους εργοδότες τους. Από την άλλη πλευρά τα δυο ισόποσα εναπομείναντα κομμάτια της πίτας, με 9.1% έκαστο, δηλώνουν ότι αντιμετωπίστηκαν με δυσμένεια και με πιο αυστηρή συμπεριφορά, σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό, κάτι που δείχνει ότι υπάρχουν ακόμα έντονες διακρίσεις.

Βρήκατε πιο εύκολα εργασία πριν ή μετά την έναρξη της πανδημίας ;

55 responses



Εικόνα 24 : Εύρεση εργασίας πριν ή μετά την πανδημία

Το 61.8% μας δηλώνει ότι η πανδημία δεν επηρέασε την αναζήτηση εργασίας του και ότι βρήκε προ αυτής. Το 30.9% βρήκε πιο εύκολα εργασία πριν από την πανδημία και ένα μικρό ποσοστό της τάξης των 7.3% του συνόλου μας αναφέρει ότι βρήκε ευκολότερα εργασία αφότου ξεκίνησε η περίοδος του Covid19, σημάδι ότι αυξήθηκαν οι ανάγκες για έμπειρο προσωπικό μέσω τηλεργασίας.

Αισθάνεστε λιγότερο άγχος ή πίεση εξαιτίας του Covid19 για την κατάσταση της υγείας σας, επειδή δουλεύουν ολοι στην εταιρεία σας με τηλεργασία ;

55 responses

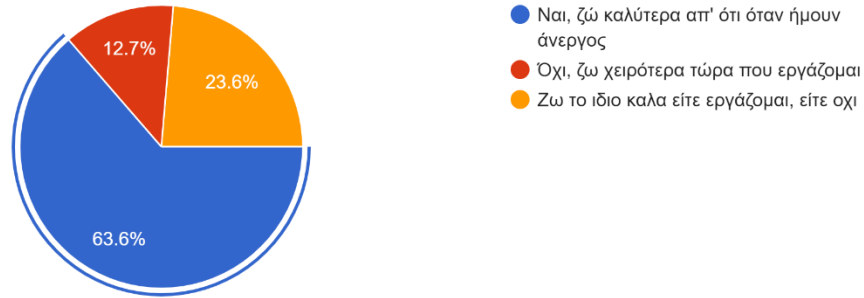


Εικόνα 25 : Η υγεία κατά την διάρκεια της πανδημίας μέσω της εργασίας

Η άποψη των ατόμων με αναπηρία τους χωρίζει σε δυο τμήματα, αρκετά κοντά μεταξύ τους. Το 60% αισθάνεται το ίδιο ασφαλής για την κατάσταση της υγείας του ακόμα και την περίοδο της πανδημίας και δεν είχε λιγότερο άγχος η πίεση επειδή

εργαζόταν όλοι από το σπίτι. Το 40% μας αναφέρει όμως ότι αισθανόταν πιο ασφαλής και ήρεμος την περίοδο που δεν χρειαζόταν η παρουσία του στην εταιρεία που εργάζεται.

Εχει βελτιωθεί η ποιότητα ζωής σας σε σχέση με την εποχή που δεν εργαζόσασταν ;
55 responses

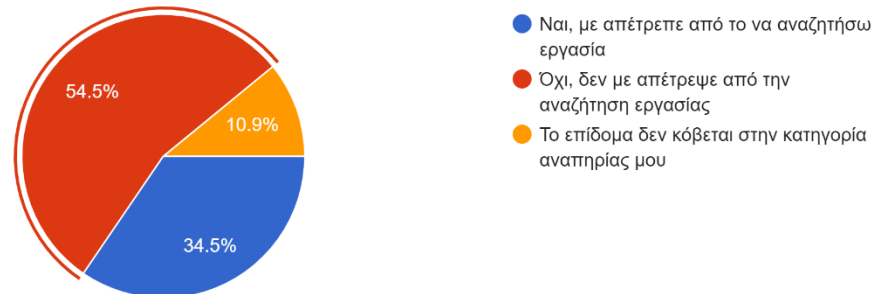


Εικόνα 26 : Βελτιώθηκε η ποιότητα ζωής σας;

Η μεγάλη πλειονότητα του δείγματος, φαίνεται ότι η ποιότητα ζωής του είναι πολύ καλύτερη τώρα που εργάζεται και έχει μια φυσιολογική καθημερινότητα. Το 12.7%, όμως αναφέρει ότι η ποιότητα ζωής του χειροτέρευσε τώρα που εργάζεται. Αυτό μπορεί να οφείλεται στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κατά την πρόσβαση στην εργασία η/και από την γενική κόπωση που υφίστανται πλέον. Τέλος ένα σχετικά σημαντικό ποσοστό (23.6%), αναφέρει ότι ανεξάρτητα από την εργασία, έχει μια ικανοποιητική ποιότητα ζωής.

Το επίδομα αναπηρίας διακόπτεται όταν βρίσκετε εργασία. Ήταν βασικός αποτρεπτικός παράγοντας στην αναζήτηση εργασίας ; (αν θέλετε γράψτε από κάτω γιατί)

55 responses



Εικόνα 27 : Επίδομα αναπηρίας και εργασία.

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για την αναζήτηση εργασίας, είναι το επίδομα αναπηρίας. Φαίνεται ότι οι περισσότεροι (54.5%) εργαζόμενοι με αναπηρίες του δείγματος μας, δεν επηρεάστηκαν από την διακοπή του επιδόματος και επιζήτησαν ενεργά εργασία. Από την άλλη πλευρά, το 34.5% των αμεα επηρεάστηκε από την διακοπή της κρατικής επιδότησης και παρόλα αυτά αποφάσισε να θυσιάσει το ποσό αυτό και να εργαστεί. Μια μερίδα ανθρώπων που συμμετείχαν στην έρευνα (10.9%), αναφέρει ότι δεν κόβεται το επίδομα αναπηρίας τους πρόκειται κυρίως για άτομα με κινητικές αναπηρίες και άλλες βαριές παθήσεις.

Πιστεύετε ότι δεν θα έπρεπε να καταργείται το επίδομα από το κράτος και ότι θα έπρεπε να δίνει περισσότερα κίνητρα για εργασία ;

55 responses



Εικόνα 28 : Θα έπρεπε να καταργείται το επίδομα;

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, είναι υπέρ της χορήγησης επιδομάτων ανεξάρτητα από την εργασία. Συγκεκριμένα, το 52,7% μας αναφέρει ότι ο μισθός που λαμβάνει από μόνος του δεν αρκεί για την καλή ποιότητα ζωής και το 41,8% προσθέτει ότι θα έπρεπε να δίνεται τουλάχιστον ένα ποσοστό από το επίδομα, ώστε να λειτουργεί συμπληρωματικά και να βοηθάει τα αμεα σε πιο ενεργή αναζήτηση εργασίας. Τέλος ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 5,5% πιστεύει ότι είναι δίκαιο να καταργείται εφόσον συντηρείται πλέον μέσω του μισθού του.

4.5 Απόψεις από το δείγμα αμεα

Τα δύο μεγαλύτερα θέματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες είναι η απώλεια του επιδόματος ή μέρους αυτού και η προσβασιμότητα στον χώρο εργασίας. Χαρακτηριστικά αναφέρουν αρκετοί ότι η εργασία τους βρίσκεται πολύ μακριά από την κατοικία τους και ότι διανύουν πολλά χιλιόμετρα καθημερινά. Αυτό σημαίνει ότι ένα μεγάλο μέρος του μισθού αφιερώνεται στο κόστος της μετακίνησης, οπού αρκετοί επιλέγουν να μετακινούνται με αυτοκίνητο, κυρίως για λόγους ασφαλείας, ειδικά κατά τη διάρκεια του Covid19. Αναφέρουν βέβαια ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα στάθμευσης, τα οποία δυσχεραίνουν περισσότερο την καθημερινότητα των ατόμων με κινητική αναπηρία. Όσοι δεν είναι σε θέση για να μετακινηθούν με αυτοκίνητο, στρέφονται στα μέσα μαζικής μεταφοράς. Καταγγέλλουν ανεπάρκεια των ΜΜΜ, αραιά

δρομολόγια λεωφορείων που υποστηρίζουν μετακίνηση αμεα, πολύωρη αναμονή καθώς και δυσκολίες κατά την πρόσβαση σε αυτά, όπως σκαλοπάτια, σπασμένα πλακάκια και έργα ανάπλασης / επισκευών που κρατάνε μήνες. Τέλος υπήρξαν μαρτυρίες ατόμων που δέχτηκαν άσχημη συμπεριφορά στον χώρο που εργαζόταν από προϊστάμενους και συναδέλφους τους.

Το δεύτερο μεγάλο θέμα που καλούνται να αντιμετωπίσουν πολλοί, είναι αποφάσεις σχετικά με το επίδομα αναπηρίας. Το θετικό είναι πως υπάρχουν περιπτώσεις πλαισίου εργασίας, όπως τα ΚοινΣΕπ και κάποια από τα προγράμματα του ΟΑΕΔ, καθώς και κάποιες κατηγορίες αναπηρίας, όπου δεν διακόπτεται το επίδομα. Οι ίδιοι πάντως αναφέρουν ότι αν γινόταν διακοπή δεν θα ήταν τόσο θετικοί στο να δουλέψουν. Πολλοί αναφέρουν ότι θα έπρεπε να δίνεται συνδυαστικά με τον μισθό, λέγοντας ότι δεν επαρκεί από μόνος του και λειτουργεί εν μέρει αποτρεπτικά από την αναζήτηση εργασίας. Άλλοι αναφέρουν ότι η διαδικασία μετά την απόλυση για τη λήψη του επιδόματος ξανά είναι μια χρονοβόρα και λένε ότι δύσκολα θα έθεταν τον εαυτό τους στην ίδια δοκιμασία, απεναντίας θα αφιέρωναν τις προσπάθειες τους για διορισμό στο δημόσιο. Ο Μ. αναφέρει ότι το επίδομα τον βοήθησε να σπουδάσει και να τελειώσει το μεταπτυχιακό του, χωρίς να ανησυχεί για τον βιοπορισμό του. Συμφωνούν αρκετοί πως θα έπρεπε ο καθένας να προσφέρει με τον τρόπο που του αναλογεί, ανεξάρτητα από το επίδομα. Ο Π. δηλώνει πως, διακόπτεται ένα μέρος του επιδόματος που λαμβάνει, αναγκάστηκε όμως να το θυσιάσει με την προοπτική να λαμβάνει περισσότερα χρήματα στο μέλλον, είτε αν αυξηθεί ο μισθός του, είτε λαμβάνοντας και πάλι ολόκληρο το επίδομα. Η Δ. προειδοποιεί για τις επιπτώσεις που έχει η λήψη και μόνο του επιδόματος, χωρίς να συνδυάζεται με την εργασία λέγοντας χαρακτηριστικά “Το επίδομα είναι η τελευταία αναγκαστική λύση για άτομα που μπορούν να προσφέρουν πολλά, είτε στην εργασία τους, είτε οικονομικά στην οικογένειά τους. Το ύψος των επιδομάτων όμως είναι πολύ χαμηλό, όπως και οι αντίστοιχοι μισθοί βέβαια με αποτέλεσμα τα άτομα με αναπηρία να κλείνονται στο σπίτι τους και στον εαυτό τους αντίστοιχα με αρνητικές γι’ αυτά επιπτώσεις”. Τέλος παρατίθεται αυτούσιο το μήνυμα του Θ. “Η κοινωνική παροχή των επιδομάτων από αρχαιότατων χρόνων (Λυσίας, υπέρ

αδύνατου) συνιστούν έκφραση αλληλεγγύης της οργανωμένης κοινωνίας απέναντι στα άτομα με ειδικές ανάγκες και όχι απαραίτητα αποτροπή για την ανάπτυξη δημιουργικών συμπεριφορών από τα τελευταία άτομα”.

4.6 Συμπεράσματα από την έρευνα ατόμων με αναπηρία

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε, στόχευε αποκλειστικά και μόνο στο ποσοστό των ατόμων που εργάζονται αυτήν την περίοδο. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα το δείγμα μας να είναι σχετικά μικρό (55 συμμετέχοντες) το οποίο συλλέχθηκε στο διάστημα 45 ημερών περίπου. Ωστόσο, είναι αρκετά αντιπροσωπευτικό, καθότι το ποσοστό των αμεα που εργάζονται στην Ελλάδα είναι αρκετά χαμηλό, ειδικά σε σχέση με τους μη ανάπηρους συμπολίτες τους ενώ ταυτόχρονα συμμετείχαν άνθρωποι απ’ όλες τις κατηγορίες αναπηριών. Επιπρόσθετα, απαντήσεις ζητήθηκαν μόνο από ανθρώπους που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Είναι προφανές από τα αποτελέσματα, ότι η πιο παραγωγική, ηλικιακά, ομάδα αμεα, είναι όσοι ανήκουν στην κατηγορία 30-45 ετών. Είναι η ηλικία εκείνη που σε κάποιες περιπτώσεις η ασθένεια τους βρίσκει ενώ ήδη εργάζονται ή βρίσκονται στο στάδιο της ενεργοποίησης και της επανένταξης στην αγορά εργασίας. Παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων υποφέρει από κινητική αναπηρία. Μαζί με το μερίδιο των βαριών αναπηριών, οι οποίες συνήθως δεν είναι εμφανείς, καταλαμβάνουν το 85% της πίτας των εργαζομένων, κάτι που επιβεβαιώνει εν μέρει τη βιβλιογραφική έρευνα που προηγήθηκε κατά την οποία παρουσιάζονται οι εργοδότες να προχωρούν σε προσλήψεις ατόμων χωρίς εμφανή αναπηρία. Είναι θετικό ότι οι περισσότεροι εργάζονται ήδη αρκετά χρόνια, κάτι που δείχνει ότι παρόλες τις δυσκολίες και την οικονομική κρίση, υπάρχει μια σταθερότητα. Επιπλέον, θετικό σημάδι είναι το γεγονός ότι ελάχιστοι από το δείγμα αναζητούσαν εργασία για περισσότερα από 3 έτη, ενώ φαίνεται ελπιδοφόρο ότι οι μισοί βρήκαν εργασία σε λιγότερο από ένα έτος.

Η πανδημία δεν φαίνεται να επηρέασε την αγορά εργασίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων, ανέφερε πως εργάζονται με φυσική παρουσία στον χώρο της εργασίας, ενώ μικρό είναι το ποσοστό ανθρώπων με αναπηρία που εργάζονται με

τηλεργασία. Φαίνεται λοιπόν ότι ο Covid19 δεν επηρέασε πολύ την αγορά εργασίας αλλά και τον τρόπο που εκτελείται. Φυσικά, αυτό είναι δείγμα ότι στην Ελλάδα δεν προτιμάται ιδιαίτερα η τηλεργασία σε σχέση με άλλες χώρες και αυτό έγινε απότομα αντιληπτό την περίοδο του πρώτου κύματος της πανδημίας οπότε από τη μία υπήρχαν αυξημένες ανάγκες για εργασία από το σπίτι και από την άλλη υπήρχαν πολλά προβλήματα προσαρμογής. Την περίοδο που διανύουμε, οπότε θεωρητικά η πανδημία πλησιάζει στο τέλος της, θα έχουμε ακόμα μεγαλύτερα ποσοστά ατόμων με αναπηρία τα οποία θα επιστρέψουν σε δια ζώσης εργασία.

Ένα βασικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες είναι η πρόσβαση στους χώρους εργασίας. Παρότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων παρουσιάζει μια φυσιολογική πρόσβαση χωρίς προβλήματα, αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι είναι άτομα χωρίς κινητική ή οπτική αναπηρία. Καταγράφηκαν αρκετά ζητήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν στην καθημερινότητα τους και όχι απαραίτητα για την εργασία τους. Δυσκολίες στην μετακίνηση μέσω ΜΜΜ, απροσπέλαστα πεζοδρόμια, έλλειψη πάρκινγκ και μεγάλες αποστάσεις από τον χώρο εργασίας είναι τα κύρια θέματα που έρχονται αντιμέτωπα τα άτομα με αναπηρία, κάτι που οφείλεται κυρίως στις ελλειπείς υποδομές της χώρας. Ζητήματα που απασχολούν τον ευρύτερο πληθυσμό, γιγαντώνονται στην περίπτωση των αμεα. Τελευταία βέβαια, "χάρη" στην πανδημία, φαίνεται να έχουν γίνει σημαντικές κινήσεις επίλυσης των θεμάτων αυτών και σε συνδυασμό με την ηλεκτρονική απλούστευση κάποιων διαδικασιών, χρειάζεται λιγότερος χρόνος και κόπος από τα αμεα.

Οι περισσότεροι άνθρωποι μας δήλωσαν ότι έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής όταν εργάζονται και ένα ακόμα μεγάλο ποσοστό αναφέρει ότι είναι ευχαριστημένο είτε εργάζεται είτε όχι. Είναι φανερό δείγμα των θετικών που προκαλεί η εργασία στους ανθρώπους. Εκτός από το βιοποριστικό κομμάτι στο οποίο συνεισφέρει πολύ η εργασία, φαίνεται αυτή να δίνει σκοπό ζωής στους αμεα εργαζόμενους. Αισθάνονται ότι συνεισφέρουν περισσότερο στην κοινωνία και ότι είναι ενεργά μέλη της. Επιπρόσθετα, ένα σημαντικό κομμάτι εργαζομένων παρουσιάζεται ως ικανοποιημένο από την συμπεριφορά των συναδέλφων και των εργοδοτών προς το πρόσωπο του και δεν

εμφανίζει αγχώδη συμπεριφορά στον χώρο της εργασίας. Υπάρχει βέβαια ένα σημαντικό ποσοστό ανθρώπων που αναφέρει ότι αισθάνεται πιο άνετα όταν εργάζεται από το σπίτι όπου δεν υπάρχει τριβή με άλλα άτομα καθώς και ότι αντιμετώπισε δυσμενή συμπεριφορά κατά τη διάρκεια της εργασίας. Ωστόσο τα δείγματα είναι ενθαρρυντικά καθότι είναι σημαντικός ο αριθμός των εργαζομένων που δεν αναφέρει διακρίσεις κατά την εργασία που θα μπορούσαν να τον κάνουν να νιώθει μειονεκτικά. Οι άνθρωποι που φαίνονται να έχουν προβλήματα, ανήκουν στις ομάδες με εμφανή αναπηρία.

Τέλος, φαίνεται ότι στην Ελλάδα, υπερισχύει η νοοτροπία του επιδόματος σαν κύριο εισόδημα. Το 90% των ερωτώμενων αναφέρουν ότι το επίδομα διακόπτεται στην κατηγορία αναπηρίας του, εφόσον αυτό προσληφθεί. Αυτό φαίνεται να λειτουργεί ανασταλτικά για το μεγάλο αυτό ποσοστό καθώς συμφωνούν ότι θα έπρεπε να δίνεται παράλληλα με τον μισθό το επίδομα αναπηρίας ή, έστω, ένα ποσοστό αυτού καθότι δεν είναι επαρκές για την αξιοπρεπή διαβίωση. Παρόλα αυτά αποκαλύπτεται, ότι είναι διατεθειμένα τα άτομα με αναπηρίες να θυσιάσουν το επίδομα, για μια εργασία με προοπτική ανέλιξης. Είναι ένα σημαντικό ζήτημα, καθότι είναι θυσία μεγάλου μεγέθους, να θυσιάσει κάποιος την ηρεμία του σπιτιού του για μια θορυβώδη καθημερινότητα χωρίς ουσιαστικά οικονομικό αντίκρισμα. Είναι ένα βήμα όμως, προς την σωστή κατεύθυνση, την απασχόληση όλων των αμεα, με τον τρόπο και τον χρόνο, που ο κάθε ένας μπορεί να διαθέσει ούτως ώστε να είναι παραγωγικοί σε μια κοινωνία που έχει ανάγκη την συνεισφορά τους. Αναμένεται να συνεισφέρουν προς αυτή την πορεία οι εταιρείες ΚοινΣΕπ, αλλά και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ, στα οποία δεν χάνεται το επίδομα, αλλά παράλληλα είναι βοηθητικά για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Κεφάλαιο 5 : Συμπεράσματα και συζήτηση

5.1 Πρακτικές επιπτώσεις

Αναφορικά με τα άτομα με αναπηρίες, η βελτίωση ξεκινάει από τους ίδιους. Χρειάζεται να θεωρήσουν τους εαυτούς τους ίσους και ισότιμους. Να αποφεύγουν την συνεχή αναφορά στα προβλήματα, που προφανώς και αντιμετωπίζουν, ωστόσο συχνά καταλήγουν στο σημείο να αντιμετωπίζονται συγκαταβατικά. Δεν θα πρέπει δηλαδή, να προτάσσεται η ιδιότητα του αμεα, ειδικά ως μέσο επίκλησης στο συναίσθημα, σε κάθε πιθανή περίπτωση, επειδή μακροπρόθεσμα θα έχει ως αποτέλεσμα, να απωλέσουν την όποια πλεονεκτική μεταχείριση έχουν, λόγω της ιδιότητας τους, σε ενδεχόμενη διαφωνία. Το σημαντικότερο είναι η σωστή λειτουργία της επιχείρησης που εργάζονται και να υπάρχει μια μακροπρόθεσμη βιώσιμη συνεργασία με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας που δεν είναι αμεα. Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό να διεκδικούν τα δικαιώματα τους βασιζόμενοι στη νομοθεσία. Είναι απαραίτητο να εφαρμόζονται σωστά οι ρυθμίσεις αυτές που κάνουν ευκολότερη την ζωή των ατόμων με αναπηρία. Άδειες που δικαιούνται επιπλέον των κανονικών (διπλή άδεια 22 ημερών και 6 ακόμα για ιατρικές επισκέψεις), κατάλληλοι χώροι με όποιες τροποποιήσεις μπορεί να χρειαστούν (ράμπες, ειδικά καθίσματα κ.α.) και συνθήκες ειδικά προσαρμοσμένες στις ανάγκες της εκάστοτε αναπηρίας. Δεν θα πρέπει φυσικά οι εργαζόμενοι, να προσπαθούν παραπάνω απ' ότι χρειάζεται, αν η εργοδοσία δεν έχει φροντίσει για τα βασικά.

Στην περίπτωση του εργοδότη, θα πρέπει οι ίδιοι να είναι δεκτικοί και να εντοπίσουν και οι ίδιοι θέσεις που θα μπορούσαν να καλυφθούν με αμεα. Ειδικότερα με την τηλεργασία, θα μπορούσαν ακόμη και να αυξήσουν το δυνητικό εργατικό δυναμικό ατόμων με αναπηρίες, με κύριους αποδέκτες τους κινητικά περιορισμένους. Με την αντίστοιχη υποδομή για την πρόσβαση και την λειτουργική και ευχάριστη διαμονή τους στον εργασιακό χώρο. Να καλλιεργήσουν ένα κλίμα αποδοχής και ενημέρωσης για τους αμεα μέσω ειδικών ημερίδων, ώστε να δημιουργηθεί συλλογική συνείδηση και ευαισθητοποίηση των υπολοίπων εργαζόμενους ώστε να είναι προετοιμασμένοι και ενημερωμένοι για τις ειδικές συνθήκες, εργασιακές και χωροταξικές, που είναι

απαραίτητες για την ομαλή και αποδοτική συνεργασία όλης της ομάδας. Φυσικά, όλα αυτά για να είναι ρεαλιστικά, χρειάζεται να αφιερωθεί κάποιος χρόνος, υπολογιζόμενος στα 2-3 έτη. Το τελευταίο είναι σημαντικό γιατί μια τέτοια αλλαγή, δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί απότομα αλλά σταδιακά, οπότε και να επέλθει η όλη αλλαγή ομαλά. Είναι βασικό να ενημερώνονται σε τακτική βάση περί της αντίστοιχης νομοθεσίας, αλλά και να την εφαρμόζει, καθότι από τη μια πλευρά επιβαρύνεται λιγότερο οικονομικά και από την άλλη θα προσφέρει ένα πιο ευχάριστο περιβάλλον για τον αμεα υπάλληλο του.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ο συνδυασμός αμεα-εργοδότη, οι οποίοι δεν θα πρέπει να επικεντρώνονται σε υπαλλήλους αμεα καθώς το στοίχημα είναι η εξίσωση όλων των εργαζομένων και όχι η απομόνωση συγκεκριμένων ομάδων. Ακόμη και αν αυτό γίνεται με καλή πρόθεση, η αποξένωση και η εξειδικευμένη μεταχείριση δημιουργεί μια πλασματική εικόνα της πραγματικότητας καθώς οι εργαζόμενοι λειτουργούν μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον φούσκα, αποκομμένοι από τους υπόλοιπους. Αυτό, θα αποτελέσει πρόβλημα μελλοντικά στους αμεα εργαζόμενους, αν χρειαστεί να αποχωρήσουν από μια τέτοιου είδους επιχείρηση. Η συνήθεια ενός εξιδανικευμένου χώρου ομοίων, θα μπορούσε να οδηγήσει σε συναισθηματικό δέσιμο με αυτόν. Ένα χειρότερο σενάριο είναι μια κακή συνεργασία μεταξύ υπαλλήλου και εργοδότη, καθώς ο δεύτερος έχει δώσει προτεραιότητα τις υποδομές του χώρου, αλλά και την εκ πρώιμου αποδοχή της ιδιότητας των αμεα για αποκλειστική συνεργασία. που παραγκωνίζει πιο ουσιαστικές παραμέτρους, όπως η ικανοποιητική απόδοση και τα απτά αποτελέσματα της εργασίας. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να διαταράξει τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου σε πολλαπλά επίπεδα. Εξυπακούεται ότι το παραπάνω, θα μπορούσε να παρατηρηθεί και σε άλλη επιχείρηση που προσφέρει εξελιγμένες διευκολύνσεις για αμεα.

5.2 Περιορισμοί της έρευνας

Οι περιορισμοί που υπήρχαν, ήταν γνωστοί από την στιγμή της επιλογής του συγκεκριμένου θέματος. Η έρευνα απευθύνθηκε αποκλειστικά σε άτομα με αναπηρίες που εργάζονται αποκλειστικά και μόνο στον ιδιωτικό τομέα. Είναι κάτι που περιόρισε αρκετά το δείγμα της έρευνας μιας και από χιλιάδες άτομα που προσεγγίστηκαν

συμμετείχαν στην έρευνα 55 άνθρωποι. Αυτό εξηγείται από τρεις κύριες αιτίες, με την πρώτη να είναι τα γενικότερα υψηλά ποσοστά ανεργίας, την προτίμηση ένταξης στον δημόσιο τομέα που διακατέχει τα αμεα και τέλος, την επιλογή αρκετών ατόμων να μην εργάζονται και να καλύπτονται εισοδηματικά με τα επιδόματα αναπηρίας. Παρόλα αυτά θεωρείται ένα αρκετά σεβαστό ποσοστό ανθρώπων για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων καθότι οι περισσότεροι ανήκουν στις κύριες παραγωγικές ηλικίες 30-45 και εργάζονται στις επιχειρήσεις τους αρκετά έτη. Οι περισσότεροι βρήκαν τις ερωτήσεις ενδιαφέρουσες και παρότρυναν και γνωστούς τους να λάβουν μέρος.

Στον αντίποδα, η έρευνα που είχε στόχο τους εργοδότες και τους υπεύθυνους προσλήψεων, είχε περισσότερους περιορισμούς. Παρόλες τις προσπάθειες προσέγγισης, λίγοι ήταν αυτοί που δέχτηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο και ακόμα λιγότεροι αυτοί που δέχτηκαν να συμμετέχουν στις συνεντεύξεις. Πιθανές εξηγήσεις είναι ο αυξημένος φόρτος εργασίας, καθότι με κάποιους ενδιαφερόμενους, ορίστηκαν αρκετά ραντεβού χωρίς όμως επιτυχία, η μη απασχόληση ατόμων με αναπηρία και τέλος ο ενδεχόμενος στιγματισμός τους. Οι άνθρωποι που συμμετείχαν επέδειξαν ένα πρόσωπο με κοινωνική ευαισθησία και ήταν διατεθειμένοι ακόμα και να ρισκάρουν πιθανή απώλεια εσόδων επενδύοντας σε άτομο με αναπηρία. Έδειξαν ενδιαφέρον για την έρευνα και φάνηκαν πολύ πρόθυμοι να συμμετέχουν αφιερώνοντας χρόνο παρότι αυτός ήταν περιορισμένος για τους ίδιους. Ταυτόχρονα, παρότρυναν και τους αμεα υπαλλήλους τους να συμμετέχουν στην έρευνα των εργαζομένων. Τέλος, λόγω απόστασης με αρκετούς εργοδότες, αλλά και λόγω της Covid19, η πλειοψηφία των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκαν εξ' αποστάσεως μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας ή/και τηλεφωνικώς.

5.3 Βασικά ευρήματα

Τα συμπεράσματα της έρευνας που περιλάμβανε τα άτομα με αναπηρίες μας βοήθησε να κατανοήσουμε περισσότερο την σημερινή κατάσταση αλλά και τα αποτελέσματα των ερευνών που πραγματοποιήθηκαν στο παρελθόν. Φαίνεται να είναι αρκετά μικρός ο αριθμός των εργαζόμενων αμεα στον ιδιωτικό τομέα, κάτι το οποίο προκύπτει από τον μικρό σχετικά αριθμό συμμετεχόντων (55). Η κύρια εξήγηση εδώ

είναι πως τα άτομα με αναπηρίες τείνουν περισσότερο να εργαστούν σε δημόσιους φορείς, εξαιτίας των καλύτερων συνθηκών εργασίας όπως πχ θέσεις γραφείου κατά κύριο λόγο, πιο σίγουρη ασφάλιση και ιατροφαρμακευτική κάλυψη και μικρό, αλλά σταθερό εισόδημα. Ο βασικός κορμός των ερωτηθέντων, ανήκαν στις ηλικιακή ομάδα των 18 έως 45 ετών και μόνο το 12.7% του δείγματος ήταν στην ηλικία των 45-65, κάτι το οποίο δείχνει πως οι μεγαλύτεροι αμεα δεν εργάζονται πλέον είτε λόγω της πλήρους σύνταξης που κατόρθωσαν να αποκτήσουν, είτε ζουν με σοβαρά προβλήματα υγείας και δεν τους επιτρέπουν να εργαστούν. Αξίζει εδώ να σημειωθεί πως οι κοινότητες στις οποίες έγινε η προσέγγιση, απαρτίζονται από μεγαλύτερους σε ηλικία ανθρώπους, παρόλα αυτά, υπερίσχυσαν σε συμμετοχές άτομα κάτω των 45.

Παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων αμεα χαρακτηρίζονται από κινητική αναπηρία και ακολουθούν από κοντά οι βαριές αναπηρίες όπως η νεφροπάθεια, ο διαβήτης κ.α. . Στην πρώτη κατηγορία το επίδομα αναπηρίας δεν διακόπτεται όταν κάποιος αποφασίζει να εργαστεί, κάτι που όπως φάνηκε από τα αποτελέσματα, αποτελεί σημαντικό βοήθημα για την καθημερινότητα τους και ένα πολύ μικρό μερίδιο συμφωνεί με την διακοπή του επιδόματος εφόσον εργάζεται. Αντιλαμβάνεται κάποιος πόσο εύκολα παίρνει την απόφαση να εργαστεί, μην έχοντας στο πίσω μέρος των σκέψεων του τις οικονομικές επιπτώσεις από την απώλεια του επιδόματος αλλά και τη σωματική επιβάρυνση. Μια απόφαση που δείχνει πως παρόλες τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι κινητικά ανάπηροι, με κύριες την προσβασιμότητα και την κινητικότητα, υπάρχει ενεργή προθυμία για απασχόληση. Παρατηρούμε λοιπόν πόσο σημαντικό είναι για ένα αμεα να συνεχίσει να λαμβάνει το επίδομα χωρίς αυτό να διακόπτεται για κανέναν λόγο. Στον αντίποδα, είναι επίσης θετικό ότι οι άνθρωποι με βαριά αναπηρία, παρότι χάνουν κομμάτι ή και ολόκληρο το επίδομα, εργάζονται ακόμα και αν λαμβάνουν ελάχιστα περισσότερα απ' όσα θα έπαιρναν αν απλά δεν έκαναν κάτι. Τονίζουμε, ότι στις περιπτώσεις αυτές η αναπηρία, στο μεγαλύτερο ποσοστό των ανθρώπων, δεν είναι διακριτή και άρα δεν έρχονται συχνά αντιμέτωποι με αποκλεισμό και προκατάληψη, καθώς δεν αποτελεί εμπόδιο ή περιορισμό η δυσκολία πρόσβασης. Αξίζει να αναφερθεί εδώ ότι παρόλες τις δυσχέρειες, αλλά και την οικονομική κρίση, το

75% των ερωτηθέντων εργάζεται συστηματικά για περισσότερο από ένα έτος, σημάδι που δείχνει πως μια σημαντική μερίδα εργοδοτών εμπιστεύεται κομμάτι της λειτουργίας της επιχείρησης του σε αμεα.

Είναι επίσης προφανές, ότι η πανδημία δεν άλλαξε το εργασιακό τοπίο ιδιαίτερα. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εργάζεται σήμερα δια ζώσης και παρότι αρκετοί εργάστηκαν εξ αποστάσεως την περίοδο της πανδημίας, επέστρεψαν κανονικά στις θέσεις τους, κάτι που ενδεχομένως μας δείχνει πως στην χώρα μας είτε δεν είχαν οι επιχειρήσεις την ίδια απόδοση λόγω τρόπου λειτουργίας είτε δεν ήταν έτοιμες τεχνολογικά να το υποστηρίξουν. Η πλευρά των εργοδοτών, έρχεται να επιβεβαιώσει το παραπάνω καθώς δεν προχώρησαν σε προσλήψεις γενικότερα, πέραν από κάποιες εξαιρέσεις. Αρκετά αναμενόμενο, καθότι την περίοδο εκείνη, το μοτίβο ήταν η επιβίωση των επιχειρήσεων κατά κύριο λόγο. Φαίνεται πάντως, ειδικά για τον ελλαδικό χώρο, η πανδημία να μην άλλαξε τις εργασιακές συνθήκες.

Στο κομμάτι της ψυχικής αλλά και σωματικής υγείας, ένα σημαντικό ποσοστό αναφέρει ότι αισθάνεται καλύτερα όταν εργάζεται από το σπίτι και δεν έρχεται σε τριβή με συναδέλφους και εργοδότες. Παρότι η πλειοψηφία εργάζεται δια ζώσης και δεν αντιμετωπίζει προβλήματα, δεν μπορεί κάποιος να παραβλέψει ότι αρκετοί αισθάνονται δυσάρεστα στον χώρο εργασίας. Άγχος, μειονεξία, απαξίωση, bullying, είναι μερικά μόνο από τα θέματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν στον χώρο εργασίας. Οι αναφορές είναι αρκετές και δείχνει ότι το εργασιακό τοπίο για τα αμεα, είναι μεν αρκετά καλύτερο σε σχέση με παλαιότερα, ωστόσο υπάρχουν αρκετά που επιδέχονται βελτίωσης. Εδώ συνεργεί και η περίπτωση των εργοδοτών αυτών που είναι αρνητικά κείμενοι προς τα αμεα ή/και απογοητευμένοι από την απόδοσή τους.

Η προσβασιμότητα φαίνεται να είναι και πάλι το βασικότερο θέμα των ατόμων με αναπηρία. Παρότι οι περισσότεροι παρουσιάζονται ευχαριστημένοι από το εργασιακό περιβάλλον, η δυσκολία μετακίνησης και πρόσβασης στην εργασία, παραμένει ο κύριος ανασταλτικός παράγοντας για πολλούς. Παρόλες τις προσπάθειες που έχουν ολοκληρωθεί για την ευκολότερη εξυπηρέτησή τους, η Ελλάδα, σε συνδυασμό

με τους πολίτες της, φαίνεται να μην μπορεί να προσφέρει ακόμα και τα αυτονόητα σε πολλές περιπτώσεις. Πολλοί αναφέρουν προβλήματα όπως, οι μεγάλες αποστάσεις, συνεχή έργα σε δρόμους και πεζοδρόμια, ασυνεπή ΜΜΜ. Όλες αυτές οι παράμετροι, σε συνδυασμό με τη βεβαρυμμένη υγεία των περισσότερων και τις δυσκολίες κίνησης λειτουργούν αποτρεπτικά στην ενεργή αναζήτηση εργασίας. Στις περιπτώσεις δε που διακόπτεται το επίδομα αναπηρίας, είναι άξιο λόγου ότι η συγκεκριμένη μερίδα ανθρώπων επιλέγει να εργάζεται κανονικά παρότι αν συνυπολογιστούν τα καθημερινά έξοδα το τελικό χρηματικό όφελος είναι ελάχιστο. Το τελευταίο, είναι δείγμα της επιμονής των ανθρώπων με αναπηρία να εργάζονται και να αισθάνονται χρήσιμα μέλη μιας κοινωνίας.

Στην περίπτωση των εργοδοτών, όλες οι απόψεις φαίνονται να συγκλίνουν σε μια κοινή σκέψη : Είναι ικανός ο υποψήφιος εργαζόμενος να φέρει εις πέρας τις υποχρεώσεις που θα του ανατεθούν; Αν η απάντηση είναι καταφατική, προχωρούν σε πρόσληψη, ανεξαρτήτως κρατικής επιδότησης. Φαίνεται λοιπόν οι προκαταλήψεις να έρχονται σε δεύτερη μοίρα και να μην απασχολούν τους εργοδότες. Μεγάλη μερίδα των ερωτώμενων έχει προχωρήσει σε πρόσληψη ατόμου με αναπηρία και αρκετοί παρουσιάζονται θετικοί και φαίνεται να είναι διατεθειμένοι να αφιερώσουν χρόνο και οικονομικούς πόρους για την εξοικείωση των αμεα με την ενασχόληση τους. Μια απόφαση που φαίνεται να τους δικαιώνει καθώς οι περισσότερες απαντήσεις παρουσιάζουν ικανοποιημένους εργοδότες πλην κάποιων εξαιρέσεων. Σε γενικές γραμμές δεν φάνηκε να αποτελεί τροχοπέδη για την επιχείρησή τους ένας υπάλληλος αμεα. Δημιουργεί εντύπωση επίσης ότι κανένας τους δεν έλαβε επιδότηση για την απασχόληση τους, είτε για τροποποίηση του χώρου, είτε για ένα μέρος της αμοιβής τους. Γνωρίζοντας ότι είναι χρονοβόρα διαδικασία ίσως θέλησαν να την αποφύγουν. Είναι πάντως αξιοπερίεργο, καθώς είναι κάτι που θα έκανε την καθημερινότητα των αμεα πολύ ευκολότερη (ράμπες, ειδικές καρέκλες εργασίας κ.α.).

Αξίζει γενικά να σταθεί κάποιος στους λόγους που αρκετοί εργοδότες δεν θα ήθελαν στην υπηρεσία τους αμεα. Σαν κύριες αιτίες αναφέρονται η κακή απόδοση, η μεγαλύτερες σε διάρκεια άδειες που δικαιούνται, οι συχνότερες απουσίες από την

εργασία λόγω προβλημάτων υγείας, οι υπερβολικές απαιτήσεις των ατόμων με αναπηρία, παράγοντες δηλαδή που λειτουργούν αποτρεπτικά, ειδικότερα όταν δεν υπάρχει κάποιο ουσιώδες κίνητρο για το εργοδότη. Οι τελευταίοι έχουν να φοβούνται και πιθανές κυρώσεις από το κράτος, σε περίπτωση που χρειαστεί να προχωρήσουν σε απόλυση ενός αμεα, αλλά και από το ίδιο το άτομο σε περίπτωση που καταφύγει σε ασφαλιστικά μέτρα. Η κοινότητα των ατόμων με αναπηρία είναι αρκετά ισχυρή στην Ελλάδα, οπότε εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι ο εργοδότης δεν είναι διατεθειμένος να ρισκάρει τη φήμη της επιχείρησής του.

Τέλος, η ιδιαίτερη κατηγορία των αμεα-εργοδοτών, η οποία επέλεξε έναν διαφορετικό δρόμο εργασίας. Είναι θετικό, το γεγονός ότι μέσω των ΚοινΣΕπ, επιχειρούν και απ' ότι φαίνεται ευημερούν. Προσλαμβάνουν αμεα που χρειάζονται εργασία, καινοτομούν, επεκτείνονται, όλα όσα είναι σημαντικά στις σημερινές επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα ο μη εξοικειωμένος πελάτης της επιχείρησης, έρχεται σε επαφή με αμεα και απομακρύνεται από τυχόν προκαταλήψεις. Είναι μια εξαιρετική περίπτωση απασχόλησης, ακόμα και αν γίνεται μόνο για τον ίδιο, καθότι προσαρμόζεται στις ίδιες του τις απαιτήσεις, χωρίς καμία υποχώρηση. Φαίνεται ότι τα επόμενα χρόνια, με την συνδρομή της πολιτείας και της Ε.Ε., θα ανθίσει ο συγκεκριμένος τομέας.

5.4 Συμβολή της έρευνας

Η παρούσα έρευνα, κατατοπίζει τον αναγνώστη, αναφορικά με την υπάρχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα αυτήν που απευθύνεται στα άτομα με αναπηρία, αλλά και στους εργοδότες, δυνητικούς και ενεργούς. Μπορεί να δει κάποιος πως αντιμετωπίζεται η εργασία και από τις δυο πλευρές και να παρατηρήσει αν άλλαξε το τοπίο αλλά και οι συνθήκες εν μέσω πανδημίας. Παρουσιάζονται επικαιροποιημένα στοιχεία σχετικά με τις προτιμήσεις των ατόμων με αναπηρία, αλλά κυρίως, την οπτική των εργοδοτών και πως αυτοί κρίνουν τα αμεα ως εργαζομένους από την δική τους πλευρά.

Θα ήταν πολύ ενδιαφέρον αν θα μπορούσε να μεταφερθεί σε αρμόδιους φορείς, με σκοπό να δουν την σημερινή κατάσταση και ίσως να επανεκτιμήσουν την κατάσταση,

αναγνωρίζοντας κάποια από τα παράπονα των αμεα. Οι οποίοι από την πλευρά τους θα μπορούσαν να δουν πως συμπεριφέρονται άτομα με την ίδια αναπηρία και να δουν πως με την εργασία προσφέρονται αρκετά πλεονεκτήματα, βγάζοντας τους από το καβούκι. Επιπρόσθετα η δύναμη της κοινότητας που έχουν, είναι πολύ μεγάλη και μπορούν να πραγματοποιηθούν πολλές απαιτήσεις τους. Οι εργοδότες αμεα από την πλευρά τους, θα πρέπει να είναι πιο ανοιχτοί στο θέμα της πρόσληψης τους, καθότι έχουν πολλά να κερδίσουν και τα αμεα, πολλά να δώσουν. Ένας διάυλος επικοινωνίας, θα ήταν πολύ χρήσιμος στο να έρχονται σε επαφή και να ευρίσκονται αποτελεσματικές λύσεις.

5.5 Μελλοντικές προτάσεις

Την σκοπιά των αμεα τη γνωρίζουμε πολύ καλά στα εργασιακά θέματα καθώς υπάρχει και αρκετή κινητοποίηση και ενημέρωση. Θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστεί αργότερα το θέμα, όταν πλέον η πανδημία θα αποτελεί παρελθόν. Να εξεταστεί εκ νέου η προσφορά της τηλεργασίας καθώς η συνεχής εξέλιξη της τεχνολογίας φέρνει συνεχώς νέες ευκαιρίες και δυνατότητες. Η νέα νομοθεσία που εξελίσσεται συνεχώς τα τελευταία χρόνια οφείλει να φέρει ουσιαστικές αλλαγές στην απασχόληση για τα άτομα με αναπηρία. Το κυριότερο είναι να μπορεί ο κάθε άνθρωπος να αξιολογείται στο τι μπορεί να προσφέρει επί της ουσίας και να μην γίνεται η επιλογή του με βάση ένα βιογραφικό και τις γνώσεις, καθότι υπάρχουν πολλές μορφές αναπηρίας σε διαφορετικούς βαθμούς οι οποίες δεν συμβαδίζουν απόλυτα με τις θέσεις εργασίας και δημιουργείται σύγχυση. Πρέπει να υπάρχει επιμόρφωση και αξιοποίηση, ανάλογα με τις δυνατότητες του καθενός. Μόνο τότε, θα μπορέσουμε να έχουμε πλήρη εικόνα για τις δυνατότητες των αμεα στην κοινωνία. Τέλος, θα ήταν χρήσιμο να γίνει μια αντίστοιχη έρευνα, μελλοντικά, με παράγοντες που αποτελούσαν πρόβλημα όπως η διακοπή του επιδόματος ή η προσβασιμότητα και να εξεταστεί το αν έχουν λυθεί ή έστω βελτιωθεί και σε ποιόν βαθμό.

Το πιο ενδιαφέρον κομμάτι για μελλοντική έρευνα αξίζει να αφιερωθεί στην πλευρά των εργοδοτών, αμεα ή όχι. Έχει υψηλό βαθμό δυσκολίας αλλά ταυτόχρονα τα αποτελέσματα θα φανερώσουν πολλές από τις κρυφές πτυχές στο θέμα. Το πρόβλημα είναι πως οι περισσότεροι δεν είναι διατεθειμένοι να συμμετέχουν στην έρευνα, ειδικά

όσοι είναι αρνητικοί στις προσλήψεις αμεα. Χρειάζεται ειδική προσέγγιση γιατί ο ερευνητής έρχεται αντιμέτωπος με ευαίσθητα δεδομένα που πιθανόν δεν θα ήθελε ο εργοδότης να ανέβουν στην επιφάνεια. Ωστόσο, φαίνεται πως όσο περισσότερη ενημέρωση καταφθάνει και όση περισσότερη τεχνολογία εξελίσσεται, τόσο πιο πιθανό θα είναι να λαμβάνονται υπόψη τα άτομα με αναπηρίες, ως δυνητικοί εργαζόμενοι.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

ΕΣΑμεΑ, (2017). Κατηγορίες αναπηρίας. Διαθέσιμο στο : <https://www.esamea.gr/legal-framework/54-do-you-know/193-disability-categorisation>

ΕΛ.ΣΤΑΤ. (2017). Έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (SILC), έτους 2016. Διαθέσιμο στο : <https://www.statistics.gr/documents/20181/0be9db06-57ca-4735-94a7-5ace22670a9c>

Κώστογλου, Ε. (2021). Βιοηθική και περιγεννητική ιατρική απο το παρελθόν στο μέλλον. Μεταπτυχιακή Εργασία. Δημοκρίτειο πανεπιστήμιο Θράκης. Διαθέσιμο στο : <https://repo.lib.duth.gr/jsrui/handle/123456789/11613>

Μπογοσιάν, Ε. (2013). Αντιμετώπιση ατόμων με αναπηρία. Ιστορική αναδρομή. Ελληνική Νοσοκομειακή Οδοντιατρική, (6) σελ.31-36

Παπακωνσταντίνου, Δ. (2019). Εργασία, Εργασιακές Σχέσεις και Πολιτικές Απασχόλησης των Ατόμων με Αναπηρία. 1^η Έκδ. Αθήνα : Gutenberg

Ρισπέν, Ζ. (2000). Ελληνική Μυθολογία. μετ. Ζαρούκα Κ., Τόμος Δ΄. Αθήνα: εκδ. Αργώ.

Χαρίση Α., Ηλιάδου-Τάχου Σ., Αναστασίου Δ. (2012) Οι απαρχές της εκπαίδευσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα τις πρώτες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα – Ο ρόλος της παιδολογίας και του Λαμπαδαριού.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

United Nations, (2014). HISTORICAL OVERVIEW. Evolution of thinking about disability issues - a human rights approach. Retrieved from :

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_EN%20Accessible.pdf

Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(2), 199-210.

Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *Alter*, 9(2), 116-129.

Callahan, M., Shumpert, N., & Mast, M. (2002). Self-employment, choice and self-determination. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(2), 75-85.

Carr, D., & Namkung, E. H. (2021). Physical Disability at Work: How Functional Limitation Affects Perceived Discrimination and Interpersonal Relationships in the Workplace. *Journal of health and social behavior*, 62(4), 545-561.

Cimera, R. E. (2009). The monetary benefits and costs of hiring supported employees: A pilot study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 30(2), 111-119.

Department of Labor, (2019). Office of Disability Employment Policy. Retrieved from : <https://www.dol.gov/agencies/odep>

Eurostat. (2015). *Employment of disabled people Statistical analysis of the 2011 Labour Force Survey ad hoc module*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat. (2021) Disability statistics - financial situation. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_-_financial_situation#Falling_behind_with_payments

Eurostat. (2021) Disability statistics introduced. Retrieved from : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced

Katz, N., Dejak, I., & Gal, E. (2015). Work performance evaluation and QoL of adults with high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Work*, 51(4), 887-892.

Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(4), 526-536.

- Kentikelenis, A., Karanikolos, M., Papanicolas, I., Basu, S., McKee, M., & Stuckler, D. (2011). Health effects of financial crisis: omens of a Greek tragedy. *The Lancet*, 378(9801), 1457-1458.
- Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, 52(3), 297.
- Maroto, M., Pettinicchio, D., & Patterson, A. C. (2019). Hierarchies of categorical disadvantage: Economic insecurity at the intersection of disability, gender, and race. *Gender & Society*, 33(1), 64-93.
- Oliver, M. (1983) *Social Work with Disabled People*. Basingstoke: Macmillan.
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217-229.
- Schur, L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339-347.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management review*, 25(1), 217-226.
- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PloS one*, 12(5), e0177607.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(4), 463-475.
- U.N. Assembly, U. G. (1948). Universal declaration of human rights. *UN General Assembly*, 302(2), 14-25.
- UNRIC, (1975). Declaration on the Rights of Disabled Persons. Retrieved from :[http://undocs.org/A/RES/3447\(XXX\)](http://undocs.org/A/RES/3447(XXX))

Xu, Y. J., & Martz, E. (2010). Predictors of employment among individuals with disabilities: A Bayesian analysis of the Longitudinal Study of the Vocational Rehabilitation Services Program. *Journal of Vocational Rehabilitation, 32*(1), 35-45.