



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η εργασιακή αποκατάσταση και απασχόληση ατόμων με νοητικές
και αναπτυξιακές αναπηρίες: Μια βιβλιογραφική ανασκόπηση**

Επόπτρια: Καρτασίδου Λευκοθέα
Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Αδαμαντίδου Μαλαματή (mea20012)

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2022



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η εργασιακή αποκατάσταση και απασχόληση ατόμων με νοητικές και αναπτυξιακές αναπηρίες : Μια βιβλιογραφική ανασκόπηση»

« The occupational rehabilitation and employment of people with intellectual and developmental disabilities : A Literature Review»

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Αδαμαντίδου Μαλαματή (mea20012)

Εξεταστική επιτροπή:

Καρτασίδου Λευκοθέα, Καθηγήτρια Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής

Παπακωνσταντίνου Δόξα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Τμήμα Εκπ/κής & Κοινωνικής Πολιτικής

Γιαννούλη Βασιλική, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2022

«Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας».

Περίληψη

Τα άτομα με νοητικές και αναπτυξιακές αναπηρίες αποτελούν ένα σημαντικό μέρος του πληθυσμού το οποίο θα πρέπει να ενσωματωθεί και να αξιοποιηθεί τόσο στο πλαίσιο της κοινωνίας όσο και της εργασίας. Ακόμα και σήμερα όμως, έχουν καταγραφεί προκαταλήψεις και παρανοήσεις σχετικά με την ικανότητα των ατόμων με αναπηρία να αποδώσουν και να ανταγωνίζονται στην ανοιχτή αγορά. Η παρούσα εργασία παρέχει μια επισκόπηση ορισμένων από τους παράγοντες που συμβάλλουν στη χαμηλή αναλογία θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία. Η μελέτη τέτοιων παραγόντων είναι επιτακτική προκειμένου να βελτιωθεί η κατανόηση αυτού του φαινομένου και να αυξηθούν οι ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία. Πραγματοποιείται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας για να επισημανθούν τα εμπόδια στην τοποθέτηση σε θέση εργασίας στα άτομα αυτά. Η παρούσα εργασία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι θα πρέπει να διεξαχθούν περισσότερα προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για την εκπαίδευση των εργοδοτών σχετικά με τις πολιτικές, τις πρακτικές και τις στρατηγικές ανθρώπινου δυναμικού για τα άτομα με αναπηρία για τη βελτίωση της συμμετοχής τους στο κύριο εργατικό δυναμικό. Εν κατακλείδι, η παρούσα διπλωματική εργασία στοχεύει να επισημάνει τις θετικές επιπτώσεις για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής για την ενσωμάτωση του αναξιοποίητου ανθρώπινου δυναμικού των ατόμων με αναπηρία.

Λέξεις-κλειδιά: Νοητική αναπηρία, εργασιακά δικαιώματα, ένταξη, αναπτυξιακές αναπηρίες

Abstract

Individuals with intellectual and developmental disabilities are an important part of the population that must be integrated and utilized both in the context of society and work. Even today, however, prejudices and misconceptions about the ability of people with disabilities to perform and compete in the open market have been documented. This paper provides an overview of some of the factors that contribute to the low proportion of jobs for people with disabilities. The study of such factors is imperative in order to improve understanding of this phenomenon and increase employment opportunities for people with disabilities. A literature review is conducted to highlight barriers to employment for these individuals. This paper concludes that more training and awareness programs should be conducted to educate employers about HR policies, practices and strategies for people with disabilities to improve their participation in the mainstream workforce. In conclusion, this thesis aims to highlight the positive implications for policy makers of integrating the untapped human potential of people with disabilities.

Key-words: mental retardation, labor rights, integration, developmental disabilities

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Abstract	5
Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο 1: Θεωρητική Θεμελίωση	11
1.1 Αναπτυξιακές και Νοητικές αναπηρίες	11
1.1.1 Γενική Γνώση	13
1.1.2 Μάθηση και Μνήμη	14
1.1.3 Συγκέντρωση	14
1.1.4 Προσαρμοστικές Δεξιότητες.....	14
1.1.5 Προσαρμοστικότητα	15
1.1.6 Λόγος και Γλώσσα	15
1.1.7 Κίνητρο	16
1.1.8 Ακαδημαϊκά επιτεύγματα.....	16
1.1.9 Φυσικά χαρακτηριστικά.....	16
1.2 Εργασιακή αποκατάσταση και εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπτυξιακές και νοητικές αναπηρίες	17
1.3 Θεσμοί και Διεθνή Κείμενα Προστασίας εργασιακών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία	20
1.4 Νομοθετικό πλαίσιο στην Ευρώπη: Ενδεικτική παρουσίαση χωρών	25
1.4.1 Βέλγιο	25
1.4.2 Δανία.....	25
1.4.3 Γερμανία	26
1.4.4 Ελλάδα	27
1.4.5 Ισπανία	27
1.4.6 Γαλλία	28
1.4.7 Ιρλανδία	29
1.4.8 Ιταλία.....	31

1.4.9 Λουξεμβούργο	32
1.5. Στατιστικά ευρήματα	33
1.6 Πλεονεκτήματα από την εργασιακή απασχόληση ατόμων με αναπηρίες	38
1.6.1 Περιβάλλον Χώρου Εργασίας	38
1.6.2 Προσωπικότητα Εργαζομένου	39
1.6.3 Χτίσιμο ομάδας	39
1.6.4 Αλλαγή προοπτικής	40
1.6.5 Επιχείρηση	40
1.6.6 Συμπληρωματικοί ρόλοι	41
1.6.7 Εργασιακή ηθική των εργαζομένων	41
1.6.8 Ποικιλομορφία	42
1.7 Σκοπός της παρούσας μελέτης	42
Κεφάλαιο 2: Μεθοδολογία Έρευνας	44
2.1 Ερευνητική στρατηγική	44
2.2 Καθορισμός κριτηρίων εισόδου και αποκλεισμού	45
2.3 Διαδικασία Αναζήτηση άρθρων	46
Κεφάλαιο 3: Αποτελέσματα Έρευνας	48
3.1 Αφηγηματική παρουσίαση των αποτελεσμάτων	48
3.2 Η στάση των εργοδοτών	50
3.3 Η στάση των ατόμων με αναπηρία	51
3.4 Ζήτηση εργασίας	52
Κεφάλαιο 4: Συζήτηση-Συμπεράσματα	58
4.1 Συζήτηση	58
4.2 Συμπεράσματα	60
4.3 Περιορισμοί Έρευνας	62
4.4 Εκπαιδευτικές επιπτώσεις της έρευνας	63
4.5 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	64
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	66

Εισαγωγή

Η εργασία είναι η κύρια οργανωτική δομή της ζωής και η σημασία της εργασίας στη ζωή των ατόμων με αναπηρία έχει αλλάξει ριζικά τον τελευταίο μισό αιώνα (Maytal & Peteet, 2009). Η υποκείμενη φιλοσοφία κάθε έρευνας που πραγματεύεται ζητήματα αποκατάστασης είναι ότι η εργασία είναι ένα θεμελιώδες και κεντρικό συστατικό της ζωής των ανθρώπων και είναι το πρωταρχικό μέσο με το οποίο τα άτομα αυτοπροσδιορίζονται στην κοινωνία (Blustein, 2008; Szymanski & Hershenson, 2005). Οι σύμβουλοι αποκατάστασης που παρέχουν υπηρεσίες σταδιοδρομίας και επαγγελματικών υπηρεσιών σε άτομα με αναπηρίες κατανοούν τη σύνθετη αλληλεπίδραση μεταξύ εργασίας, κοινωνίας και ατόμου προκειμένου να διευκολύνουν και να μεγιστοποιήσουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την απασχόληση και τη συνολική προσαρμογή της εργασίας των ατόμων με αναπηρία.

Εκτός από τη βασική αξία ότι η εργασία είναι κεντρική στη ζωή των ανθρώπων, υπάρχουν αρκετές υποκείμενες υποθέσεις που όχι μόνο είναι σχετικές, αλλά είναι θεμελιώδεις για τη διευκόλυνση της σταδιοδρομίας και της επαγγελματικής εξέλιξης των ατόμων με αναπηρία. Οι αλληλεπιδράσεις αυτών των βασικών παραδοχών και η κεντρική θέση της εργασίας είναι το κλειδί για τη διευκόλυνση της θετικής εξέλιξης της σταδιοδρομίας, της επαγγελματικής συμπεριφοράς και της απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία. Η πρώτη υπόθεση είναι ότι τα άτομα πρέπει να επικεντρωθούν στο να επιφέρουν θετική αλλαγή συμπεριφοράς. Αυτή η αλλαγή στη συμπεριφορά μπορεί να είναι μεγάλη ή μικρή, να περιλαμβάνει την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων ή την ενίσχυση των υφιστάμενων δεξιοτήτων, αλλά παρόλα αυτά, υπάρχει έμφαση στη θετική αλλαγή συμπεριφοράς. Η δεύτερη προϋπόθεση συνοψίζεται στο ότι το επίκεντρο όλων των μετρήσεων που λαμβάνονται για την απασχόληση των ατόμων με διανοητική αναπηρία είναι να μεγιστοποιηθεί η ικανότητα του ατόμου να λειτουργεί ανεξάρτητα στο περιβάλλον της επιλογής του. Οι λέξεις-κλειδιά είναι “ανεξαρτησία” και “επιλογή”. Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν την ανεξάρτητη επιθυμία να επιφέρουν αλλαγές και να έχουν την εξουσία να είναι φορείς αλλαγής στη ζωή τους. Ως αποτέλεσμα, οι προσεγγίσεις για τη διευκόλυνση της εξέλιξης της

σταδιοδρομίας και της απασχόλησης θα πρέπει να επικεντρώνονται στο άτομο που εμπλέκεται, ενδυναμώνεται και στοχεύει.

Φυσικά εκτός από τους προφανείς οικονομικούς λόγους για τους οποίους τα άτομα ζητούν να εργαστούν, θα πρέπει να τονιστεί παράλληλα και το ότι τα άτομα είναι κοινωνικά όντα που έχουν έντονες ανάγκες να συνδεθούν με την ευρύτερη κοινωνία και να αναπτύξουν ισχυρές διαπροσωπικές σχέσεις (Blustein, 2006). Η συμμετοχή σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία παρέχει την ευκαιρία στα άτομα με αναπηρία να συνδεθούν με άλλα άτομα και με το ευρύτερο κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον τους (Blustein, 2008). Στην ιδανική περίπτωση, μέσω της εργασίας, τα άτομα αναπτύσσουν θετικές σχέσεις που παρέχουν την υποστήριξη που απαιτείται για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και την προώθηση της ανάπτυξης ταυτότητας. Αντίθετα, τα άτομα που απασχολούνται σε αρνητικά εργασιακά περιβάλλοντα, όπου νιώθουν απομόνωση, αποσύνδεση και στρες, θα βιώσουν δυνητικά μείωση της απόδοσης και προσαρμογής στην εργασία, κάτι που πιθανότατα θα συμβάλει σε μειωμένη ευημερία. Τέλος, η εργασία παρέχει έναν μηχανισμό για τα άτομα με αναπηρίες να αναπτύξουν μια αίσθηση σύνδεσης με τον ευρύτερο κοινωνικό τους κόσμο, συνεισφέροντας στην ευρύτερη οικονομική δομή της κοινωνίας (Blustein, 2006). Η απόκτηση μισθού και η συμβολή στην ευημερία της κοινωνίας με την πληρωμή δίκαιων και λογικών φόρων είναι ένας πολύτιμος κοινωνικός ρόλος.

Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό, τα άτομα οδηγούνται φυσικά στην αναζήτηση περιβαλλόντων που προάγουν τον εαυτό τους και τους επιτρέπουν να αναπτύξουν ικανότητες όπως η αποφασιστικότητα, η αυτοέκφραση και η πνευματική ισορροπία. Στην ιδανική περίπτωση, τα άτομα εργάζονται σε περιβάλλοντα που τους παρέχουν ευκαιρίες για άσκηση αυτοδιάθεσης και αυτοέκφρασης και προάγουν την ατομική ευημερία συμμετέχοντας σε εργασία που συνάδει με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους. Ωστόσο, πολύ λίγα άτομα με αναπηρία έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία που αντιστοιχούν στις προσωπικές τους δεξιότητες και ενδιαφέροντα και συχνά επιδιώκουν την απασχόληση για εξωγενείς λόγους όπως το εισόδημα (Blustein, 2008). Η έρευνα έχει προτείνει ότι η προώθηση της αυτονομίας, της συγγένειας και της ικανότητας σε σχέση με την εργασία που επιδιώκεται αρχικά

για εξωγενείς λόγους μπορεί να αυξήσει το επίπεδο αυτοπροσδιορισμού του ατόμου και την ευημερία που σχετίζεται με την εργασία (Ryan & Deci, 2000).

Ειδικότερα, σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιάσει και να αναλύσει τις παραμέτρους με την αναφορά στην έννοια της αναπηρίας και δη της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων που πάσχουν από νοητική αναπηρία ή άλλες αναπτυξιακές διαταραχές αποτελούν το βασικό νοηματικό και επιστημονικό επίκεντρο της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο αυτής παρατίθενται οι βασικές έννοιες και οι ορισμοί με σκοπό τη θεωρητική θεμελίωση της εργασίας, μιας και γίνεται αναφορά στις αναπτυξιακές και νοητικές αναπηρίες, στις αναπτυξιακές και νοητικές αναπηρίες, στην εργασιακή αποκατάσταση και εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπτυξιακές και λεκτικές αναπηρίες, στους θεσμούς και στα διεθνή κείμενα προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, στο νομοθετικό πλαίσιο αλλά και στα στατιστικά ευρήματα με σαφή αναφορά στα πλεονεκτήματα από την εργασιακή απασχόληση ατόμων με αναπηρίες. Έπειτα, στο δεύτερο κεφάλαιο παρατίθεται η μεθοδολογία της έρευνας με τον καθορισμό των κριτηρίων εισόδου και αποκλεισμού. Ακολουθώντας, στο τρίτο κεφάλαιο παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας. Η εργασία καταλήγει με την έκθεση των συμπερασμάτων όπως αυτά προέκυψαν από την ενασχόληση με την εν λόγω θεματική και φυσικά με την παράθεση των σχετικών βιβλιογραφικών πηγών που χρησιμοποιήθηκαν στα πλαίσια της εκπόνησής της.

Κεφάλαιο 1: Θεωρητική Θεμελίωση

1.1 Αναπτυξιακές και Νοητικές αναπηρίες

Η νοητική αναπηρία αναγνωρίζεται παγκοσμίως ως μια κατάσταση με τεράστιες κοινωνικές επιπτώσεις. Δεν επηρεάζει μόνο τους ανθρώπους που υποφέρουν που πάσχουν από αυτή αλλά και τον οικογενειακό περίγυρο και ευρύτερα την κοινωνία ως ομάδα. Ως νοητική αναπηρία χαρακτηρίζεται η μειωμένη γνωστική ικανότητα που μεταφράζεται σε διαφορά στον ρυθμό και την αποτελεσματικότητα με την οποία το άτομο αποκτά, θυμάται και χρησιμοποιεί νέες γνώσεις σε σύγκριση με τον γενικό πληθυσμό. Τον τελευταίο αιώνα, τα άτομα με νοητική αναπηρία γνώρισαν μια ριζική αλλαγή σε όλες τις πτυχές της ζωής: υγειονομική περίθαλψη, απασχόληση, εκπαίδευση, αναψυχή και συνθήκες διαβίωσης. Ο δε ορισμός που χρησιμοποιείται για να προσδιορίσει και να οριοθετήσει την κατάσταση αυτή έχει διαφοροποιηθεί και παραλλαχθεί πολλές φορές μέχρι στιγμής επιδιώκοντας κάθε φορά να αποδώσει τα εκάστοτε ιατρικά αλλά κοινωνικά δεδομένα. Η νοητική αναπηρία, λοιπόν, η οποία χρησιμοποιούταν παγκοσμίως μέχρι τα τέλη του 20ου αιώνα, έχει πλέον αντικατασταθεί από την έννοια της “νοητικής αναπηρίας” στις περισσότερες χώρες του κόσμου (Veres et al., 2013).

Στα Διαγνωστικά και Στατιστικά Εγχειρίδια που χρησιμοποιούνται από τους ειδικούς ψυχικής υγείας, ο όρος έχει αντικατασταθεί ως “Διανοητική Αναπηρία”. Ο όρος διανοητική αναπηρία χρησιμοποιείται για να δηλωθεί μια σημαντικά μειωμένη ικανότητα κατανόησης νέων ή πολύπλοκων πληροφοριών, μία αδυναμία στην εκμάθηση νέων δεξιοτήτων (μειωμένη νοημοσύνη), καθώς και μειωμένη ικανότητα αυτοεξυπηρέτησης (μειωμένη κοινωνική λειτουργικότητα). Η συγκεκριμένη μειωμένη ικανότητα εκτιμάται ότι ξεκίνησε σε προ εφηλικώσεως στάδιο, με μόνιμη επίδραση στην ανάπτυξη του ατόμου. Η νοητική αναπηρία είναι μια γενικευμένη νευροαναπτυξιακή διαταραχή που χαρακτηρίζεται από σημαντικά μειωμένη νοητική λειτουργία και προσαρμοστική συμπεριφορά. Η νοητική λειτουργία αναφέρεται στη γενική ψυχική ικανότητα, όπως η μάθηση, η συλλογιστική, η επίλυση προβλημάτων κ.α. Ενώ η προσαρμοστική συμπεριφορά περιλαμβάνει τη συλλογή εννοιολογικών, κοινωνικών και πρακτικών δεξιοτήτων που μαθαίνονται και εκτελούνται από τους ανθρώπους στην καθημερινή

τους ζωή. Παραδείγματα προσαρμοστικής συμπεριφοράς αποτελούν η ομιλία, η γραφή και ανάγνωση, η χρήση χρημάτων, τηλεφώνου, η μετακίνηση σε μέσα μεταφοράς κ.ο.κ. (AAMR, (2002).

Αυτή η περιγραφή συνοδεύεται από τέσσερις υποθέσεις που θεωρούνται απαραίτητες κατά την εφαρμογή αυτού του ορισμού (Veres et al., 2013):

1. Οι περιορισμοί στην νοητική λειτουργία του ατόμου πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο των μέσων δεξιοτήτων που παρουσιάζουν οι συνομήλικοι, το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον και η κουλτούρα του ατόμου.
2. Μία έγκυρη αξιολόγηση της νοητικής κατάστασης του ατόμου θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την πολιτισμική και γλωσσική ποικιλομορφία του κοινωνικού περιβάλλοντος του ατόμου καθώς και τις διαφορές στους παράγοντες επικοινωνίας, αισθητηριακούς, κινητικούς και συμπεριφοράς.
3. Το κάθε άτομο δεν παρουσιάζει μόνο ελλείψεις, αδυναμίες ή περιορισμούς, αντίθετα αυτά συνυπάρχουν με τα δυνατά σημεία.
4. Σκοπός μιας συντονισμένης και ολοκληρωμένης μελέτης του διαγνωστικού προφίλ των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι η διαμόρφωση των κατάλληλων και απαραίτητων πρωτοβουλιών και μέτρων στήριξης.

Πιο συγκεκριμένα, ένα άτομο θεωρείται ότι παρουσιάζει νοητική αναπηρία με βάση τα ακόλουθα κριτήρια (Brickell, 2008):

1. Πνευματική λειτουργία κάτω από το μέσο όρο: Το κριτήριο αυτό αναφέρεται στη γενική νοητική ικανότητα, όπως μάθηση, συλλογισμός, επίλυση προβλημάτων κ.λπ. Ένας τρόπος μέτρησης της πνευματικής λειτουργίας είναι ένα τεστ IQ. Γενικά, μια βαθμολογία τεστ IQ περίπου 70 ή τόσο υψηλή όσο 75 υποδηλώνει περιορισμό στη διανοητική λειτουργία.
2. Εντοπίζονται σημαντικοί περιορισμοί σε δύο ή περισσότερους τομείς προσαρμοστικών δεξιοτήτων, όπως η απόκτηση εννοιολογικών, κοινωνικών και πρακτικών δεξιοτήτων που μαθαίνονται και εκτελούνται από τους ανθρώπους στην καθημερινή τους ζωή. Ως εννοιολογικές δεξιότητες νοούνται η κατάκτηση της γλώσσας και ο γραμματισμός, οι έννοια του χρήματος, του χρόνου των αριθμών και της αυτοεξυπηρέτησης. Οι δε κοινωνικές δεξιότητες περιλαμβάνουν τις διαπροσωπικές δεξιότητες, την κοινωνική ευθύνη, την αυτοεκτίμηση, την ευπιστία, την αφέλεια

(δηλαδή επιφυλακτικότητα), την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων και την ικανότητα προσαρμογής σε κανόνες και όρους/ τύπους συμπεριφοράς. Τέλος, οι πρακτικές δεξιότητες περιλαμβάνουν δραστηριότητες καθημερινής ζωής που αφορούν την προσωπική φροντίδα, την απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων, την πραγματοποίηση ταξιδίων/μεταφορών, την παρακολούθηση προγραμμάτων/ρουτίνας, τη διατήρηση προσωπικής ασφάλειας, τη χρήση χρημάτων, τηλεφώνου κ.ο.κ.

Ιστορικά, ο ορισμός της Νοητικής και Αναπτυξιακής Αναπηρίας έχει εξελιχθεί μέσα από χρόνια μελέτης και έρευνας ώστε να αντικατοπτρίζει με μεγαλύτερη σαφήνεια τη διαρκώς μεταβαλλόμενη αντίληψη για τις διανοητικές αναπηρίες. Οι ορισμοί που διατυπώθηκαν περί της διανοητικής αναπηρίας βασίστηκαν αποκλειστικά στη μέτρηση της νοημοσύνης, δίνοντας έμφαση στη δυνατότητα διατήρησης ρουτίνας παρά στη θεραπεία και την εκπαίδευση. Τα τελευταία χρόνια, η έννοια της προσαρμοστικής συμπεριφοράς έχει διαδραματίσει ολοένα και πιο σημαντικό ρόλο στον καθορισμό και την ταξινόμηση των ατόμων με διανοητική αναπηρία. Τα χαρακτηριστικά των ατόμων με διανοητική αναπηρία που μπορούν να επηρεάσουν την ακαδημαϊκή τους μάθηση, καθώς και την ικανότητά τους να προσαρμοστούν στο οικιακό περιβάλλον, το σχολείο και το περιβάλλον της κοινότητας παρουσιάζονται στις ακόλουθες υποκατηγορίες (Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2010).:

1.1.1 Γενική Γνώση

Τα άτομα με διανοητική αναπηρία παρουσιάζουν ποικιλομορφία στο βαθμό κατάκτησης γενικών γνώσεων. Η φαινομενική τους βραδύτητα στη μάθηση σχετίζεται στενά με έναν αντίστοιχα μειωμένο ρυθμό διανοητικής ανάπτυξης. Ωστόσο, με την εφαρμογή κατάλληλων παρεμβάσεων και συγκεκριμένων εκπαιδευτικών μεθόδων, έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα με διανοητική αναπηρία μπορεί να επιτύχουν πιο αυξημένους αναπτυξιακούς ρυθμούς, παραμένοντας εντούτοις συνολικά πίσω από τους συνομηλίκους τους. Η βαθμολογία ενός τεστ IQ (μέτρηση νοητικού δυναμικού) είναι μειωμένης αξίας για τον προσδιορισμό της γενικής γνώσης, ή της ικανότητας και της ευκολίας στη λήψη πληροφοριών, ενός ατόμου με νοητική αναπηρία σε σχέση με τα είδη και την ποσότητα υποστήριξης που απαιτείται για να λειτουργήσει το άτομο αυτό σε

συγκεκριμένα καθήκοντα ή επίπεδα.

1.1.2 Μάθηση και Μνήμη

Οι ικανότητες μάθησης και μνήμης των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι σημαντικά κάτω από το μέσο όρο σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους χωρίς αναπηρίες. Τα άτομα με νοητική αναπηρία δημιουργούν συστήματα μάθησης με πιο αργό ρυθμό από τους συνομηλίκους χωρίς αναπηρίες τα οποία μάλιστα είναι ελλιπή σε ότι αφορά στη συσχέτιση πληροφοριών με νέες καταστάσεις. Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να μην χρησιμοποιούν αυθόρμητα κατάλληλες στρατηγικές μάθησης ή διατήρησης μνήμης και μπορεί να δυσκολεύονται να συνειδητοποιήσουν τις συνθήκες ή τις ενέργειες που βοηθούν τη μάθηση και τη μνήμη. Ωστόσο, αυτές οι στρατηγικές μπορούν να διδαχθούν. Στην ουσία τα άτομα με νοητική αναπηρία δυσκολεύονται να εστιάσουν σε σχετικά μαθησιακά ερεθίσματα και σε πραγματικές καταστάσεις, μερικές φορές προσέχοντας λάθος πράγματα.

1.1.3 Συγκέντρωση

Για να αποκτήσουν πληροφορίες, οι άνθρωποι πρέπει να είναι συγκεντρωμένοι στη μαθησιακή εργασία για ένα απαιτούμενο χρονικό διάστημα και να αποφεύγουν τους περισπασμούς. Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να δυσκολεύονται να διακρίνουν και να ανταποκρίνονται σε σχετικές ερωτήσεις τόσο σε μαθησιακές όσο και σε κοινωνικές καταστάσεις. Το πρόβλημα δεν είναι ότι ο μαθητής δεν θα δώσει προσοχή, αλλά μάλλον ότι ο μαθητής δεν κατανοεί ή δεν φιλτράρει τις πληροφορίες για να φτάσει στην ουσία της γνώσης.

1.1.4 Προσαρμοστικές Δεξιότητες

Οι προσαρμοστικές δεξιότητες των ατόμων με διανοητική αναπηρία συχνά δεν είναι συγκρίσιμες με εκείνες των συνομηλίκων τους χωρίς αναπηρίες. Ένα παιδί με νοητική αναπηρία μπορεί να έχει δυσκολία τόσο στη μάθηση όσο και στην εφαρμογή των δεξιοτήτων για διάφορους λόγους, όπως υψηλότερο επίπεδο περισπασμού, απροσεξίας, αδυναμίας ανάγνωσης κοινωνικών ενδείξεων και παρορμητικής συμπεριφοράς. Η ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των ατόμων με ήπια

νοητική αναπηρία και των συνομηλίκων που δεν εμφανίζουν κάποια νοητική αναπηρία διαπίστωσε ότι τα άτομα χωρίς αναπηρία αντιλαμβάνονταν τους συμμαθητές τους με διανοητική αναπηρία ως φίλους.

1.1.5 Προσαρμοστικότητα

Η ικανότητα επανάληψης μιας εργασίας σχετίζεται με μια ευρεία έννοια που είναι γνωστή ως αυτορρύθμιση ή η ικανότητα να ρυθμίζει τη δική του συμπεριφορά (προσαρμοστικότητα). Οι θεωρητικοί της επεξεργασίας πληροφοριών μελετούν τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο επεξεργάζεται τις πληροφορίες από τα αισθητηριακά ερεθίσματα στην κινητική παραγωγή. Στη θεωρία της επεξεργασίας πληροφοριών, οι μαθησιακές διαφορές που εμφανίζουν τα άτομα με νοητική αναπηρία θεωρούνται ως τύπος υπανάπτυξης των μεταγνωστικών διαδικασιών. Η έλλειψη ή η υπανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων επηρεάζει σημαντικά τη μνήμη, τις δεξιότητες παραγωγής ή παρουσίασης γνώσεων, την οργανωτική ικανότητα και τον έλεγχο της διαδικασίας μάθησης.

1.1.6 Λόγος και Γλώσσα

Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να έχουν καθυστερημένη ομιλία, γλωσσική κατανόηση και δυσκολίες στη έκφραση/ άρθρωση. Τα γλωσσικά προβλήματα συνδέονται γενικά με καθυστερήσεις στη γλωσσική ανάπτυξη παρά με μια διαφοροποιημένη χρήση της γλώσσας (Beirne-Smith et al., 2006· Moore-Brown & Montgomery, 2006). Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να παρουσιάσουν καθυστερημένη λειτουργία σε πραγματικές πτυχές της γλώσσας, όπως η αλλαγή σειράς των λέξεων ή των γραμμάτων σε μία λέξη, η επιλογή αποδεκτών θεμάτων για συνομιλία, η γνώση πότε να μιλήσουν γνωρίζοντας πότε να σιωπήσουν και παρόμοιες δεξιότητες που προκύπτουν με βάση τα συμφραζόμενα τις εκάστοτε συζήτησης (Haring, McCormick, & Haring, 1994· Yoder , Retish, & Wade, 1996). Ο Kaiser (2000), τόνισε ότι «ο πρωταρχικός στόχος της γλωσσικής παρέμβασης είναι η αύξηση της λειτουργικής επικοινωνίας των μαθητών».

1.1.7 Κίνητρο

Τα άτομα με διανοητική αναπηρία συχνά περιγράφονται ως στερούμενα κινήτρων ή εξωτερικά κατευθυνόμενη συμπεριφορά. Οι προηγούμενες αρνητικές εμπειρίες αποτυχίας σε ότι αφορά την κοινωνική τους παρουσία και το άγχος που δημιουργείται από αυτές τις αποτυχίες μπορεί να κάνουν τα άτομα αυτά να φαίνονται ότι δεν διαθέτουν στόχους ή ότι στερούνται κινήτρων. Το αποτέλεσμα της αποτυχίας είναι συχνά μια συνεχής παρουσίαση αδυναμίας. Το ιστορικό αποτυχίας είναι πιθανό να οδηγήσει σε εξάρτηση από εξωτερικές πηγές ενίσχυσης ή ανταμοιβής παρά από τη διαμόρφωση και ενίσχυση εσωτερικών πηγών ανταμοιβής. Είναι δηλαδή λιγότερο πιθανό να παρουσιάσουν στοιχεία αυτο-επιβεβαίωσης και αυτο-υποστήριξης.

1.1.8 Ακαδημαϊκά επιτεύγματα

Οι γνωστικές ανεπάρκειες των ατόμων με ήπια έως μέτρια νοητική αναπηρία οδηγούν σε επίμονα προβλήματα στην ακαδημαϊκή επίδοση. Τα άτομα με ήπια νοητική αναπηρία είναι καλύτερα στην αποκωδικοποίηση των λέξεων παρά στην κατανόηση του νοήματός τους ενώ δύνανται να αναγιγνώσκουν κάτω από το επίπεδο της νοητικής τους ηλικίας. Επιπλέον, τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να είναι σε θέση να μάθουν βασικούς υπολογισμούς, αλλά μπορεί να μην μπορούν να εφαρμόσουν τις έννοιες κατάλληλα σε μια κατάσταση επίλυσης προβλημάτων. Ένας αυξανόμενος όγκος ερευνών έχει δείξει ότι τα άτομα με μέτρια ή σοβαρή διανοητική αναπηρία μπορούν να διδαχθούν, χρησιμοποιώντας τη διδασκαλία αυτή ως μέσο για να αποκτήσουν πληροφορίες, να συμμετάσχουν σε κοινωνικά περιβάλλοντα, να αυξήσουν τον προσανατολισμό και την κινητικότητα τους και να μάθουν να κάνουν επιλογές.

1.1.9 Φυσικά χαρακτηριστικά

Άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να εμφανίσουν συνυπάρχοντα προβλήματα, όπως σωματικά, κινητικά, ορθοπεδικά, οπτικά και ακουστικά προβλήματα και λοιπά προβλήματα υγείας. Έρευνες

έχουν καταδείξει την ύπαρξη μιας αιτιώδους σχέσης μεταξύ της σοβαρότητας των διανοητικών αναπηριών και της έκτασης των σωματικών δυσμορφιών που συναντώνται στα άτομα αυτά. Η πλειοψηφία των ατόμων με σοβαρές και βαθιές διανοητικές αναπηρίες έχουν πολλαπλές αναπηρίες που επηρεάζουν σχεδόν κάθε πτυχή της πνευματικής και σωματικής ανάπτυξης.

1.2 Εργασιακή αποκατάσταση και εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπτυξιακές και νοητικές αναπηρίες

Η εργασιακή αποκατάσταση είναι μια δυναμική διαδικασία που περιλαμβάνει πολλαπλές φάσεις και περιλαμβάνει μια σειρά ενεργειών. Τούτο δε καθώς η έννοια και τα οφέλη της εργασίας συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με την ποιότητα ζωής και την αυτοαντίληψη. Στην πραγματικότητα, η εργασία αποτελείται από πολύπλοκους συμπεριφορικούς, πολιτιστικούς, οικονομικούς, ψυχολογικούς και κοινωνικούς παράγοντες, οι οποίοι θεωρείται ότι αποτελούν κεντρική πτυχή της ανθρώπινης ζωής που βοηθά τα άτομα να αυτοπροσδιοριστούν στην κοινωνία. Για τα άτομα με αναπηρίες, η εργασία αποκτά πρόσθετο νόημα και προκλήσεις με τέτοιους τρόπους που μπορεί να περιπλέξουν τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των συναδέλφων και την παραγωγικότητα της εργασίας. Τα άτομα με αναπηρία επηρεάζονται από καιρό αρνητικά από την ανεργία, την υποαπασχόληση, τις πρακτικές πρόσληψης που εισάγουν διακρίσεις και τις αρνητικές συμπεριφορές και στερεότυπα. Σε μια προσπάθεια να καταπολεμηθούν τα κακά αποτελέσματα της απασχόλησης, έχουν ψηφιστεί πολυάριθμες νομοθετικές εντολές και έχουν θεσπιστεί πολιτικές. Η οικονομική θεωρία, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες και ένα ευρύ φάσμα πολιτικών μπορούν να υποδηλώνουν επηρεάζουν σημαντικά την απασχόληση και τη συμμετοχή σε προγράμματα για άτομα με αναπηρία (O'Leary, Livermore, & Stapleton, 2011).

Η εργασία έχει μεγάλη επιρροή στην ικανότητα κάποιου να καλύψει τις ανάγκες του/της. Κατά συνέπεια, η εργασία ήταν ιστορικά ένα καίριο πεδίο για την ανθρώπινη υπόσταση ανεξαρτήτως αναπηρίας ή όχι. Επιπλέον, η εργασία παρέχει ένα μέσο με το οποίο τα άτομα επιβιώνουν, αντλούν δύναμη, συνδέονται κοινωνικά με τους άλλους και επιτυγχάνουν αυτοδιάθεση και ευημερία.

Υπάρχουν αρκετές θεωρίες που επιβεβαιώνουν τα ευεργετικά οφέλη της εργασίας στο άτομο, αυτές δε οι θεωρίες χρησιμοποιούνται σε διάφορους κλάδους και ειδικότητες, είναι ωστόσο ιδιαίτερα εφαρμόσιμες σε συμβούλους αποκατάστασης που βοηθούν άτομα με αναπηρίες, επειδή παρέχουν ένα σημαντικό πλαίσιο απαραίτητο για έρευνα και αποτελεσματικές πρακτικές παρέμβασης. Οι θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας και προσαρμογής στην εργασία είναι ιδιαίτερα λειτουργικές για τους επαγγελματίες επειδή παρέχουν έναν τρόπο κατανόησης της τρέχουσας επαγγελματικής συμπεριφοράς, παρέχουν μια κοινή γλώσσα επικοινωνίας μεταξύ των επαγγελματιών, μπορούν να καθοδηγήσουν παρεμβάσεις που υποστηρίζονται από έρευνα για να επηρεάσουν τη θετική αλλαγή συμπεριφοράς και μπορούν να υποστηρίξουν τη μεγιστοποίηση της ικανότητας ενός ατόμου να λειτουργεί ανεξάρτητα (Szymanski, 2003).

Επιπλέον, οι θεωρίες εξέλιξης της σταδιοδρομίας και προσαρμογής στην εργασία είναι ένα εργαλείο που καθοδηγεί την ανάπτυξη της εργασιακής συμμαχίας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και των λοιπών εργαζομένων ενός οργανισμού. Αυτή η σχέση είναι σημαντική για την επίτευξη της εργασιακής ολοκλήρωσης και αυτές οι θεωρίες παρέχουν τη βάση για τη διευκόλυνση των κατάλληλων στόχων και πρακτικών εντός της εργασιακής συμμαχίας. Με την ενσωμάτωση αυτών των θεωριών στην έρευνα και την πρακτική, οι υπεύθυνοι των οργανωτικών φορέων είναι σε θέση να μεγιστοποιήσουν την προσαρμογή της εργασίας για άτομα με αναπηρίες. Οι θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας και προσαρμογής στην εργασία προσεγγίζουν τις σταδιοδρομίες από έναν συνδυασμό προσεγγίσεων ατόμου-περιβάλλοντος και αναπτυξιακής προσέγγισης. Η προσέγγιση ατόμου-περιβάλλοντος λαμβάνει υπόψη την αλληλεπίδραση μεταξύ ενός ατόμου και του εργασιακού περιβάλλοντος. Η αποτελεσματικότητα αυτής της αλληλεπίδρασης εξαρτάται από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ατόμου και περιβάλλοντος. Με άλλα λόγια, ένα άτομο μπορεί να ταιριάζει ή να μην ταιριάζει σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον εργασίας ανάλογα με την αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο (Strauser, 2011).

Η δε αναπτυξιακή προσέγγιση επικεντρώνεται κυρίως στην εξέλιξη της επαγγελματικής εμπειρίας ενός ατόμου διαχρονικά. Για παράδειγμα, ένα άτομο θα διαφέρει ως προς τα σύνολα δεξιοτήτων, τους στόχους εργασίας, την αντίληψη του εαυτού της εργασίας και ούτω καθεξής κατά την παιδική ηλικία, την εφηβεία και την ενηλικίωση. Ενώ καθεμία από αυτές τις θεωρίες ανάπτυξης

σταδιοδρομίας έχει κάποιο συνδυασμό προσεγγίσεων ατόμου- περιβάλλοντος και ανάπτυξης, κάθε θεωρία παραμένει μοναδική. Τόσο η αναπτυξιακή θεωρία όσο και οι ανωτέρω αποσκοπούν στο να δώσουν εκείνα τα εργαλεία που θα επιτρέψουν τόσο στα άτομα με αναπηρία όσο και στους φορείς των οργανισμών το κοινό εκείνο πεδίο επικοινωνίας που θα τους επιτρέψει να κινηθούν αρμονικά και συνεκτικά προς τον κοινό τους στόχο, επιδιώκοντας παράλληλα έκαστο μέρος και τους προσωπικού του στόχους (Fraser, 2010).

Γίνεται δε ειδική μνεία στους φορείς των οργανισμών, δηλαδή τους εργοδότες, καθότι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία έχουν τη δυνατότητα να βρουν και να διατηρήσουν απασχόληση στην αγορά εργασίας. Συχνά, ωστόσο, οι εργοδότες έχουν αντικρουόμενες απόψεις για την αναπηρία και για τους ίδιους τους πιθανούς υποψηφίους, ιδιαίτερα για τους υποψηφίους με διανοητική αναπηρία που έχουν χαμηλό ποσοστό απασχόλησης. Στην πραγματικότητα, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με διανοητική αναπηρία μπορεί να αποδοθεί εν μέρει στη στάση των εργοδοτών. Για να αναπτυχθούν αποτελεσματικές εκπαιδευτικές στρατηγικές και στρατηγικές μάρκετινγκ, είναι επομένως απαραίτητο να αποκτήσουν τα συμβαλλόμενα μέρη μια καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που οδηγούν τους εργοδότες στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία. Μια αρχική σειρά ενδιαφέρουσες μελέτες επικεντρώθηκε σε προσωπικούς παράγοντες, όπως η ηλικία και το φύλο των εργοδοτών, τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων με αναπηρία, όπως η καταπόνηση και το είδος της αναπηρίας, και οργανωτικά χαρακτηριστικά όπως το είδος της εργασίας και το μέγεθος της εταιρείας. Τα αποτελέσματα έδειξαν επίσης μια ομάδα ειδικών χαρακτηριστικών των εργοδοτών που ήταν ανοιχτοί στην πρόσληψη και τη φιλοξενία ατόμων με αναπηρία, εκ των οποίων οι τέσσερις κύριες κατηγορίες ήταν εργασιακά πολιτισμικά θέματα, αντιστοιχία εργασίας, εμπειρία εργοδότη και υποστήριξη εργοδότη (Dawis, 1984).

1.3 Θεσμοί και Διεθνή Κείμενα Προστασίας εργασιακών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία

Πρωταρχικώς διεθνής φορέας εργαζόμενος αποκλειστικά προς την κατεύθυνση της εργασιακής ισότητας αναδεικνύεται η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), η οποία είναι αφοσιωμένη στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων, επιδιώκοντας την ιδρυτική της αποστολή, δηλαδή ότι η κοινωνική δικαιοσύνη είναι απαραίτητη για την καθολική και διαρκή ειρήνη. Μόνο η τριμερής υπηρεσία του ΟΗΕ, η ΔΟΕ συγκεντρώνει κυβερνήσεις, εργοδότες και εκπροσώπους εργαζομένων 187 κρατών μελών, για να καθορίσουν πρότυπα εργασίας, να αναπτύξουν πολιτικές και να σχεδιάσουν προγράμματα που προωθούν την αξιοπρεπή εργασία για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες. ¹Σήμερα, η ατζέντα της ΔΟΕ για την Αξιοπρεπή Εργασία συμβάλλει στην προώθηση των οικονομικών και εργασιακών συνθηκών που δίνουν σε όλους τους εργαζόμενους, τους εργοδότες και τις κυβερνήσεις μερίδιο στη διαρκή ειρήνη, την ευημερία και την πρόοδο. Ενόψει του εορτασμού 100 χρόνων από την ίδρυση του Διεθνούς αυτού φορέα το 2019, παρατίθενται κάποια γεγονότα ορόσημα στην ιστορία του φορέα (ILO, 2019):

1. Ο Οργανισμός έπαιξε ρόλο σε βασικές ιστορικές συγκυρίες – τη Μεγάλη Ύφεση, την αποαποικιοποίηση, τη δημιουργία του Solidarnosc στην Πολωνία, τη νίκη επί του απαρτχάιντ στη Νότια Αφρική – και σήμερα στην οικοδόμηση ενός ηθικού και παραγωγικού πλαισίου για μια δίκαιη παγκοσμιοποίηση.
2. Δημιουργήθηκε το 1919, ως μέρος της Συνθήκης των Βερσαλλιών που τερμάτισε τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, για να αντικατοπτρίζει την πεποίθηση ότι η καθολική και διαρκής ειρήνη μπορεί να επιτευχθεί μόνο εάν βασίζεται στην κοινωνική δικαιοσύνη.
3. Το Σύνταγμα της ΔΟΕ συντάχθηκε στις αρχές του 1919 από την Επιτροπή Εργασίας, υπό την προεδρία του Samuel Gompers, επικεφαλής της Αμερικανικής Ομοσπονδίας Εργασίας (AFL) στις Ηνωμένες Πολιτείες. Αποτελούνταν από εκπροσώπους από εννέα χώρες: το Βέλγιο, την Κούβα, την Τσεχοσλοβακία, τη Γαλλία, την Ιταλία, την Ιαπωνία, την Πολωνία,

¹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Ηνωμένες Πολιτείες, αλλά και εργοδοτών και εργαζομένων οι οποίοι στελέχωναν τα εκτελεστικά της όργανα.

4. Η δημιουργία της ΔΟΕ κατέστη επιτακτική για λόγους ασφαλείας, ανθρωπιστικούς, πολιτικούς και οικονομικούς. Οι ιδρυτές της ΔΟΕ αναγνώρισαν τη σημασία της κοινωνικής δικαιοσύνης για την εξασφάλιση της ειρήνης, στο πλαίσιο της εκμετάλλευσης των εργαζομένων στα βιομηχανικά έθνη εκείνης της εποχής. Υπήρξε επίσης αυξανόμενη κατανόηση της παγκόσμιας οικονομικής αλληλεξάρτησης και της ανάγκης για συνεργασία για την επίτευξη ομοιότητας των συνθηκών εργασίας σε χώρες που ανταγωνίζονται για αγορές.

Στον ευρωπαϊκό δε χώρο, αναδεικνύεται το Συμβούλιο της Ευρώπης ως θεματοφύλακας πολιτικών και πρωτοβουλιών εργασιακής και κοινωνικής αποκατάστασης, με βασικό κείμενο την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.² Το Συμβούλιο της Ευρώπης, λοιπόν, το οποίο ιδρύθηκε το 1949 από δέκα δυτικοευρωπαϊκά κράτη, - σημερινά μέλη 47 κράτη - είναι κατά κύριο λόγο ένας οργανισμός διακυβερνητικής συνεργασίας αφιερωμένος στην υποστήριξη της κοινοβουλευτικής δημοκρατίας, του κράτους δικαίου και της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Το αποτέλεσμα των εργασιών του Συμβουλίου της Ευρώπης εμπίπτει σε τρεις μεγάλες κατηγορίες (Council of the European Union, 2022).

Πρώτον, υπάρχουν διεθνείς συνθήκες - συνήθως γνωστές ως ευρωπαϊκές συμβάσεις ή συμφωνίες - που είναι δεσμευτικές για τα κράτη που τις επικυρώνουν. Δεύτερον, η Επιτροπή Υπουργών απευθύνει συστάσεις προς τις κυβερνήσεις σχετικά με πολιτικές ή νομοθεσία. Τρίτον, υπάρχουν αναφορές ή μελέτες που μπορούν να εξετάσουν και να συζητήσουν διάφορες προσεγγίσεις ή απόψεις για ορισμένα ζητήματα. Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, που εγκρίθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης το 1950, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως το ευρωπαϊκό ισοδύναμο με το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα. Από την άποψη της αναπηρίας, επιδέχεται κριτική επειδή η κύρια απαγόρευση των διακρίσεων, η διάταξη του άρθρο 14 δεν περιλαμβάνει την αναπηρία μεταξύ των λόγων για τους οποίους απαγορεύεται η διάκριση, αν και θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι υπονοείται στη φράση «ή άλλη κατάσταση». Σε κάθε

² https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:eu_human_rights_convention

περίπτωση το κείμενο αυτό αποτελεί έναν βασικό νεωτερισμό και μία magna carta στην οποία ανατρέχουν οι ειδήμονες κάθε φορά που αναδύεται μια προσπάθεια ανάπτυξης και περιφρούρησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Council of the European Union, 2022).

Σε ότι αφορά τα διεθνούς ακτινοβολίας κείμενα προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αναφέρονται τα εξής (Council of the European Union, 2022):

1. Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Στις 10 Δεκεμβρίου 1948, η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών ενέκρινε την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Υπήρξε κάποια κριτική για το γεγονός ότι η Διακήρυξη είναι ευάλωτη στις παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η αναπηρία δεν αναφέρεται ως προστατευόμενη κατηγορία. (Degener, 2016: 47-98) Η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, ωστόσο, στην αρχή, διακηρύσσει τη Διακήρυξη «ως κοινό πρότυπο επιτευγμάτων για όλους τους λαούς...». Το άρθρο 1 ορίζει ότι «Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι ως προς την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα...». Το άρθρο 2 ορίζει ότι «Καθένας έχει δικαίωμα σε όλα τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που αναφέρονται στη Διακήρυξη, χωρίς καμία διάκριση, όπως φυλή, χρώμα, φύλο, γλώσσα, θρησκεία, πολιτική ή άλλη άποψη, εθνική ή κοινωνική καταγωγή, περιουσία, γέννηση ή άλλη κατάσταση».

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα άτομα με αναπηρία καλύπτονται από τη Διακήρυξη, παρόλο που δεν αναφέρεται ρητά, καθώς αρκετά από τα άρθρα της Διακήρυξης σχετίζονται με την απασχόληση, όπως π.χ. το άρθρο 22 για το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, το άρθρο 23 παράγραφος 1 σχετικά με το δικαίωμα στην εργασία, στην ελεύθερη επιλογή εργασίας, σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και στην προστασία από την απασχόληση, το άρθρο 23 παράγραφος 2 σχετικά με το δικαίωμα σε ίση αμοιβή για ίση εργασία, το άρθρο 23 παράγραφος 3 σχετικά με το δικαίωμα καθενός που εργάζεται σε δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή που διασφαλίζει για τον εαυτό και την οικογένεια μια ύπαρξη αντάξια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και συμπληρώνεται, εάν χρειάζεται, με άλλα μέσα κοινωνικής προστασίας, το άρθρο 25 παράγραφος 1 σχετικά με το δικαίωμα σε επίπεδο διαβίωσης επαρκές για την υγεία και την ευημερία του εαυτού και της οικογένειας, συμπεριλαμβανομένης της τροφής, της ένδυσης, της στέγασης και

της ιατρικής περίθαλψης και των απαραίτητων κοινωνικών υπηρεσιών, και το δικαίωμα στην ασφάλεια σε περίπτωση ανεργίας, ασθένεια, αναπηρία, χηρεία, γηρατειά ή άλλη έλλειψη βιοπορισμού σε συνθήκες εκτός ελέγχου, το άρθρο 26 παράγραφος 1 σχετικά με το δικαίωμα στην εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένου του ότι η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση καθίσταται γενικά διαθέσιμη και η τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι εξίσου προσβάσιμη σε όλους με βάση την αξία.

2. Διακήρυξη του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με νοητική αναπηρία

Το 1971, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ διακήρυξε μια Διακήρυξη για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Νοητική αναπηρία. Η Διακήρυξη επιβεβαίωσε ότι τα άτομα με νοητική αναπηρία είχαν τα ίδια δικαιώματα με όλους τους άλλους. Συγκεκριμένα, είχαν δικαίωμα σε τέτοια εκπαίδευση, κατάρτιση, αποκατάσταση και καθοδήγηση που θα τους επέτρεπε να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και τις μέγιστες δυνατότητές τους. δικαίωμα στην οικονομική ασφάλεια και ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο, καθώς και το δικαίωμα να εκτελούν παραγωγική εργασία ή να ασχολούνται με οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα στο μέγιστο δυνατό βαθμό των δυνατοτήτων τους (UNGA, 1971)

3. Διακήρυξη του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία

Η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, στα τέλη του 1975, διατύπωσε τη Διακήρυξη για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Η Διακήρυξη επιβεβαίωσε ότι τα άτομα με αναπηρία είχαν τα ίδια αστικά και πολιτικά δικαιώματα με τα άλλα άτομα, καθώς και το δικαίωμα, μεταξύ άλλων, σε υπηρεσίες εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, παροχής συμβουλών και τοποθέτησης, το δικαίωμα να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν εργασία ή να συμμετάσχουν σε μια χρήσιμη, παραγωγική και ανταποδοτική ενασχόληση. Η Διακήρυξη διακήρυξε ότι αυτά τα δικαιώματα ήταν για όλα τα άτομα με αναπηρία χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο ή άλλους λόγους (UNGA, 1971).

Στις λοιπές πρωτοβουλίες για την εργασιακή προστασία των ατόμων με αναπηρία αναδεικνύονται τα εξής (UNGA, 1971).

1. Διεθνές Έτος Ατόμων με Αναπηρία

Στις 16 Δεκεμβρίου 1976, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ ανακήρυξε το 1981 Διεθνές Έτος των

Ατόμων με Αναπηρία, με θέμα «πλήρης συμμετοχή και ισότητα», προκειμένου να διασφαλιστεί η πρόληψη της αναπηρίας, η αποκατάσταση και η πλήρης ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία. Η Γενική Συνέλευση προέτρεψε επίσης το του Γενικού Γραφείου, των εξειδικευμένων υπηρεσιών και άλλων φορέων των Ηνωμένων Εθνών να αναλάβουν ή να επισπεύσουν μέτρα που ήδη βρίσκονται σε εξέλιξη για τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία εντός αυτών των φορέων σε όλα τα επίπεδα.

2. Οδηγία της ΕΕ για τις Διακρίσεις

Μια νέα οδηγία της ΕΕ για τις διακρίσεις στην απασχόληση εγκρίθηκε από τους Υπουργούς Κοινωνικών Υποθέσεων της ΕΕ στα τέλη του 2000. Η οδηγία απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις για διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένης της αναπηρίας, και ισχύει, μεταξύ άλλων, για κριτήρια επιλογής και πρόσληψης συνθήκες, επαγγελματικός προσανατολισμός, επαγγελματική κατάρτιση, συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών.

1.4 Νομοθετικό πλαίσιο στην Ευρώπη: Ενδεικτική παρουσίαση χωρών

1.4.1 Βέλγιο

Παρόλο που η ιατρική/λειτουργική, η επαγγελματική και κοινωνική αποκατάσταση περιλαμβάνονται στη νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση και την αποζημίωση των ατόμων με αναπηρία, η επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία εμπίπτει κυρίως στις τρεις κοινότητες (φλαμανδική, γαλλόφωνη και γερμανόφωνη). Οι κοινότητες παρέχουν μια σειρά επιχορηγήσεων για την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, όπως (ECC, 1998):

- επιστροφή των δαπανών για την προσαρμογή του χώρου εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της τροποποίησης και της πρόσβασης).
- κάλυψη πρόσθετων δαπανών για εργαλεία εργασίας που απαιτούνται λόγω αναπηρίας.
- κάλυψη πρόσθετων δαπανών που προκύπτουν από αναπηρία και δαπάνες εργαζομένων με αναπηρία για τη μεταφορά τους.
- εισφορά σε μισθούς και κοινωνικές επιβαρύνσεις και εισφορές για ένα έτος κατ' ανώτατο όριο για έναν εργαζόμενο με αναπηρία σε νέα θέση εργασίας.

1.4.2 Δανία

Η πολιτική της Δανίας για την εργασία ατόμων με αναπηρία βασίζεται στις αρχές της αλληλεγγύης, της ομαλοποίησης και της ένταξης. Ένας νόμος του 1974 για την κοινωνική πρόνοια κατάργησε την ειδική νομοθεσία για τις υπηρεσίες για τα άτομα με αναπηρία και τα έθεσε στην ίδια βάση με άλλες ομάδες. Ο νόμος αυτός ορίζει ότι μπορεί να χορηγηθεί βοήθεια σε οποιονδήποτε χρειάζεται υποστήριξη για την ανάπτυξη ή την ανάκτηση επαγγελματικών ικανοτήτων ή φροντίδα, ειδική μεταχείριση ή εκπαιδευτική υποστήριξη. Το Υπουργείο Απασχόλησης είναι αρμόδιο για την πολιτική για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στη συνήθη επαγγελματική ζωή και για τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με αναπηρία. Το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων είναι αρμόδιο για προγράμματα αποκατάστασης και

προστατευμένης απασχόλησης, ενώ το Υπουργείο Παιδείας είναι υπεύθυνο για τη διδασκαλία.

Μια επιπρόσθετη νομική διάταξη που εισήχθη το 1990 επιτρέπει στις κομητείες και τις τοπικές αρχές να θεσπίσουν μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας μεταξύ ιδιαίτερα μειονεκτούντων ομάδων ανέργων και ανασφάλιστων. Τα μέτρα αυτά δύνανται να περιλαμβάνουν επιδοτήσεις πρόσληψης, τοποθέτηση και μαθήματα κατάρτισης. Όσον αφορά τις υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες, οι τοπικές αρχές είναι υπεύθυνες για την καθοδήγηση, την αποκατάσταση και την καταβολή επιδομάτων. Η ευθύνη για την παροχή και οργάνωση στεγασμένων εργαστηρίων και για μέτρα αποκατάστασης και μετεκπαίδευσης για τους ανασφάλιστους ανέργους βαρύνει τους νομούς (ECC, 1998).

1.4.3 Γερμανία

Οι βασικές αρχές της γερμανικής πολιτικής για την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία ορίζονται στον τόμο I του Κοινωνικού Κώδικα και στο νόμο για την εναρμόνιση των παροχών αποκατάστασης που ισχύει για την ασφάλιση ασθενείας, την ασφάλιση ατυχήματος και τους ασφαλιστικούς οργανισμούς αναπηρίας/γήραντος. φορείς που είναι αρμόδιοι για τις κοινωνικές παροχές και την Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης. Βάσει αυτών των διατάξεων, οι ιατρικές, επαγγελματικές και συμπληρωματικές παροχές και μέτρα για την αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία πρέπει να στοχεύουν κυρίως στην ένταξή τους στην επαγγελματική ζωή και στην κοινωνία. Τα μέτρα πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή το συντομότερο δυνατό στάδιο και να εφαρμόζονται με προσοχή. Η εφαρμογή αυτών των διατάξεων οδήγησε στη δημιουργία ενός πολύ μεγάλου δικτύου ιδρυμάτων και υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης που στοχεύουν στην παροχή της απαραίτητης βοήθειας, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές ανάγκες κάθε ατόμου με αναπηρία και καλύπτοντας τις ιδιαίτερες απαιτήσεις του μέσω μιας σειράς κατάλληλων μέτρων και μέσων.

Επιπλέον, βάσει του νόμου για τα άτομα με βαριά αναπηρία, όλες οι δημόσιες και ιδιωτικές εταιρείες με εργατικό δυναμικό 16 ατόμων και άνω υποχρεούνται να διαθέσουν το 6 % των θέσεων τους για άτομα με βαριά αναπηρία ή να καταβάλουν αντισταθμιστική εισφορά για κάθε

απλήρωτη υποχρεωτική θέση. Ο νόμος προβλέπει επίσης ειδική προστασία για τα άτομα με βαριά αναπηρία έναντι απόλυσης, υπεράσπιση των συμφερόντων τους και πιθανή ειδική βοήθεια. Η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης λαμβάνει πληρωμές από το Ταμείο Αποζημιώσεων που έχει συσταθεί από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων από την αντισταθμιστική εισφορά που επιβάλλει ο νόμος στα άτομα με βαριά αναπηρία προκειμένου να καταβάλει επιδοτήσεις σε εργοδότες που εκπαιδεύουν άτομα με βαριά αναπηρία ή για να τους βρουν μόνιμη εργασία (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1995).

1.4.4 Ελλάδα

Οι δύο αρχές που διέπουν τη νομοθεσία για τα άτομα με αναπηρία είναι οι ίσες ευκαιρίες και η πλήρης ένταξη στην κοινωνία. Το 1979 εγκρίθηκε νόμος για την αποκατάσταση και την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία. Εισηγήαγε την υποχρεωτική απασχόληση στο δημόσιο τομέα και ανέθεσε στον ΟΑΕΔ την επίβλεψη της εκπαίδευσης και τοποθέτησης των ατόμων με αναπηρία. Οι εταιρείες ενδέχεται να λαμβάνουν επιδοτήσεις και επιχορηγήσεις για να ενθαρρύνουν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία και την προσαρμογή των χώρων εργασίας. Τα άτομα με αναπηρία μπορούν επίσης να λάβουν οικονομική βοήθεια για να δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις στη χειροτεχνία, το εμπόριο και τις υπηρεσίες (ECC, 1998).

1.4.5 Ισπανία

Ο νόμος 13 της 7ης Απριλίου 1982 για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία βασίζεται σε συνταγματική διάταξη που ορίζει ότι το δημόσιο και οι συναρμόδιες αυτού αρχές πρέπει να εφαρμόζουν πολιτικές για την πρόληψη, τη θεραπεία, την αποκατάσταση και την ένταξη ατόμων με σωματικές, διανοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες. Σύμφωνα με το νόμο, ο πρώτος στόχος της πολιτικής απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία είναι η ενσωμάτωσή τους στο το ανοικτό σύστημα απασχόλησης ή, όπου αυτό δεν είναι δυνατό, το καθεστώς προστατευμένης απασχόλησης. Ο νόμος απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης λόγω αναπηρίας κατά την πρόσληψη ή/και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης. Οι εργοδότες άνω των 50 εργαζομένων υποχρεούνται να κρατήσουν το 2 % των θέσεων εργασίας τους για άτομα που έχουν εγγραφεί ως άτομα με

ειδικές ανάγκες στις υπηρεσίες απασχόλησης. Για το προσωπικό δημοσίων υπηρεσιών η ποσόστωση ορίζεται σε 3 %.

Χορηγείται επίσης υποστήριξη σε εταιρείες για τη διευκόλυνση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία με τη θέσπιση προϋποθέσεων ώστε να μπορούν να πάρουν πίσω τους δικούς τους με αναπηρία υπαλλήλους στο τέλος της περιόδου ανάρρωσης και χορηγούνται φορολογικές μειώσεις στις αποδοχές εταιρειών ή ατόμων για τυχόν πρόσθετη πρόσληψη των εργαζομένων με αναπηρία με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Οι δημόσιες αρχές καλούνται επίσης να διευκολύνουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία μέσω της θέσπισης μέτρων για να καταστήσουν προσβάσιμο το αστικό περιβάλλον και τις μεταφορές (OECD, 1992).

1.4.6 Γαλλία

Η γαλλική νομοθεσία για τα άτομα με αναπηρία που χρονολογείται από το 1975 καθιέρωσε ένα σύστημα δικαιωμάτων που δίνει στο άτομο με αναπηρία το δικαίωμα (λαμβάνοντας υπόψη την προσωπική του κατάσταση που αναγνωρίζεται ως προτεραιότητα) να κατευθύνεται σε δομή υποδοχής για επαγγελματική αποκατάσταση, κατάρτιση ή απασχόληση και επίσης να λαμβάνει ειδικές παροχές όπου δικαιολογείται από την κατάστασή τους. Η Επιτροπή Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (Cotorep), που εκπροσωπείται σε όλη τη χώρα, είναι υπεύθυνη για την αντιμετώπιση αιτήσεων από ενήλικες με αναπηρία για καθοδήγηση σχετικά με την απασχόληση, την κατάρτιση και τη συμπληρωματική δημόσια βοήθεια. Ο νόμος του 1987 επιβάλλει υποχρέωση ποσόστωσης σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 20 υπαλλήλους, στο Δημόσιο και τις τοπικές αρχές και τις αντίστοιχες εγκαταστάσεις τους, εκτός εκείνων που ασχολούνται με τη μεταποίηση και το εμπόριο.

Οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα μπορούν επίσης να εκπληρώσουν τη νόμιμη υποχρέωσή τους:

- με υπεργολαβία σε προστατευμένα ή προσαρμοσμένα συνεργεία για έως και το ήμισυ της ποσόστωσης.
- με τη σύναψη και εφαρμογή συμφωνιών εταιρειών και υποκαταστημάτων που καθορίζουν πολυετή σχέδια για πρόσληψη, ένταξη, Οι επιχειρήσεις μπορούν επίσης να εκπληρώσουν την

υποχρέωσή τους καταβάλλοντας εθελοντική συνεισφορά στο ταμείο για την επαγγελματική ένταξη ατόμων με αναπηρία. Το ταμείο αυτό διαχειρίζεται ο AGEFIPH και το διαχειρίζονται όλα τα μέρη που ασχολούνται με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (εργαζόμενοι, εργοδότες, σύλλογοι και ειδικοί φορείς). Μέσω των περιφερειακών αντιπροσωπειών του, ο φορέας αυτός χρηματοδοτεί ένα ευρύ φάσμα μέτρων για την ενθάρρυνση της πρόσβασης στην απασχόληση και τη διατήρηση θέσεων εργασίας, την κατάρτιση, την ενημέρωση και τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης σε εταιρείες και μελέτες. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία πληρούν επίσης τις προϋποθέσεις για όλα τα μέτρα δημόσιας βοήθειας για την απασχόληση και επαγγελματικής κατάρτισης, όπως άλλες ομάδες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Η εθνική πολιτική για την απασχόληση των εργαζομένων με αναπηρία και οι δραστηριότητες των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων και υπηρεσιών (Agence nationale pour emploi, Association pour la formation professionnelle des adultes, εξειδικευμένοι φορείς τοποθέτησης) συντονίζονται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Αλληλεγγύης. Σε τοπικό επίπεδο αυτή η πολιτική εφαρμόζεται στο πλαίσιο του ΠΔΙΘ (programmes departementaux d'insertion des personnes handicapées) που συγκεντρώνει όλα τα αρμόδια ενδιαφερόμενα μέρη (Schmidt, 1995).

1.4.7 Ιρλανδία

Σύμφωνα με τον νόμο περί υγείας του 1970, την ευθύνη για την εκπαίδευση, την καθοδήγηση και την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αναλαμβάνει το Υπουργείο Υγείας, το οποίο αναθέτει αυτό το καθήκον στο Εθνικό Συμβούλιο Αποκατάστασης (NRB). Εξ ονόματος του κράτους και σε συμφωνία με τα άτομα με αναπηρία, ο ρόλος της NRB είναι να βοηθά τα τελευταία να ζήσουν τη ζωή της επιλογής τους, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να αναπτύξουν πλήρως τις δυνατότητές τους.

Η αποστολή της NRB περιλαμβάνει:

- τον εντοπισμό των αναγκών των ατόμων με αναπηρία και τη συμβολή στα μέτρα και τις υπηρεσίες υποστήριξης που απαιτούνται για την ικανοποίηση αυτών των αναγκών.
- ανάπτυξη, προσφορά και συντονισμός κατάλληλων υπηρεσιών και
- προώθηση της αναγνώρισης δικαιωμάτων και ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία.

Οι υπηρεσίες που παρέχει η NRB περιλαμβάνουν:

- Επαγγελματικό προσανατολισμό για να βοηθήσει τα άτομα με αναπηρία στην αναζήτηση ευκαιριών για γενική και επαγγελματική κατάρτιση.
- λέσχες εργασίας που παρέχουν βοήθεια και κατάρτιση σε άτομα με αναπηρία για να βελτιώσουν τις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας.
- το Πρόγραμμα Υποστήριξης Απασχόλησης (ESS) που παρέχει οικονομική βοήθεια για να ενθαρρύνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία με μειωμένη παραγωγικότητα εργασίας.
- επιχορηγήσεις προσωπικών αναγνωστών για τυφλά ή άτομα με προβλήματα όρασης που χρειάζονται βοήθεια με την ανάγνωση στο χώρο εργασίας.
- Επιχορηγήσεις χώρου εργασίας/εξοπλισμού που χορηγούνται σε ορισμένες περιπτώσεις σε εργοδότες για να τους βοηθήσουν να προσαρμόσουν τις εγκαταστάσεις ή τον εξοπλισμό της εταιρείας στις απαιτήσεις των εργαζομένων με αναπηρία.
- Υποτροφίες διερμηνέα συνεντεύξεων εργασίας που συμβάλλουν στο κόστος παροχής διερμηνέα για άτομα με προβλήματα ακοής και ομιλίας που παρακολουθούν συνεντεύξεις εργασίας.

Επιπλέον, η NRB απονέμει ένα σύμβολο «Θετικό στην Αναπηρία» σε εργοδότες που μπορούν να αποδείξουν ότι έχουν εκπληρώσει τα κριτήρια ίσων ευκαιριών «Θετικό στην Αναπηρία». Ένα εθελοντικό σύστημα ποσοστώσεων 3 % για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία εισήχθη στον δημόσιο τομέα το 1977. Ο νόμος για την ισότητα στην απασχόληση του 1998 απαγορεύει τις διακρίσεις στην απασχόληση για εννέα διαφορετικούς λόγους. Εφαρμόζεται τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, στους επαγγελματικούς οργανισμούς και στους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης. Τον Ιούλιο του 1998, η ιρλανδική κυβέρνηση ανακοίνωσε την πρόθεσή της να δημιουργήσει ένα νέο φορέα, την Εθνική Αρχή για Αναπηρίες, που θα είναι υπεύθυνη για την παροχή συμβουλών και την πρόταση μέτρων για την προώθηση πολιτικών για τα άτομα με αναπηρία. Επιπλέον, οι υπηρεσίες του NRB θα ενσωματωθούν στα τμήματα κοινωνικών υποθέσεων και απασχόλησης (Thornton, 1997).

1.4.8 Ιταλία

Οι γενικές αρχές της ιταλικής πολιτικής σχετικά με τα άτομα με αναπηρία ορίζονται στο νόμο 104 της 5ης Φεβρουαρίου 1992: σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και των θεμελιωδών ελευθεριών και η αυτονομία του ατόμου με αναπηρία, πρόληψη και άρση εμποδίων που εμποδίζουν την ανάπτυξη του ατόμου με αναπηρία, επίτευξη όσο το δυνατόν μεγαλύτερης αυτονομίας και συμμετοχής στην κοινοτική ζωή, την εκπλήρωση των αστικών, πολιτικών και περιουσιακών δικαιωμάτων. Ο νόμος περιέχει επίσης ειδικές διατάξεις για την προώθηση της επαγγελματικής ένταξης, όπως μέτρα για την πρόσβαση στους χώρους εργασίας και τις μεταφορές, επέκταση της υποχρεωτικής απασχόλησης σε άτομα με ψυχολογικές αναπηρίες και δημιουργία ταμείων για τη διασφάλιση της εκπλήρωσης του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική κατάρτιση. Η ιταλική νομοθεσία περιλαμβάνει επίσης ένα σύστημα ποσοτώσεων για τα άτομα με αναπηρία: ο νόμος 482 του 1968 ρυθμίζει την υποχρεωτική στρατολόγηση από ιδιωτικές εταιρείες και δημόσιες αρχές πολιτών και στρατιωτικών με αναπηρία πολέμου, ατόμων με αναπηρία στην υπηρεσία, θύματα επαγγελματικών ασθενειών και εργατικών ατυχημάτων, κωφών και άλαλων άνθρωποι, ορφανά, χήρες πολέμου και χήρες υπαλλήλων, πρώην θύματα της φυματίωσης και πρόσφυγες. Ο νόμος 104 του 1992 επεκτείνει το σύστημα υποχρεωτικής απασχόλησης σε άτομα με αναπηρία με ψυχολογικές αναπηρίες, υπό την προϋπόθεση ότι είναι κατάλληλα για εργασία σε κατάλληλα καθήκοντα.

Ο νόμος δεν ισχύει για άτομα άνω των 55 ετών, για άτομα που δεν μπορούν να εργαστούν ή για όσους, λόγω της φύσης ή της έκτασης της αναπηρίας τους, μπορεί να αποτελούν κίνδυνο για άλλους εργαζομένους ή την ασφάλεια των εγκαταστάσεων. Οι δημόσιοι και ιδιωτικοί εργοδότες με περισσότερους από 35 εργαζομένους (μη συμπεριλαμβανομένων των μαθητευομένων, των ατόμων που προσλαμβάνονται με συμβάσεις εργασίας και κατάρτισης και των διευθυντών) υποχρεούνται να προσλαμβάνουν το 15 % του προσωπικού τους από άτομα που ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες. Οι δημόσιες αρχές και οι ιδιωτικές εταιρείες υποβάλλουν στις περιφερειακές επιτροπές απασχόλησης τις προτάσεις ή τις αιτήσεις τους για προγράμματα

πρόσληψης ατόμων με αναπηρία που παρέχουν, πριν από την πραγματική απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση από τις ίδιες τις αρχές. Η εκπαίδευση αυτή πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον έξι μήνες και όχι περισσότερο από δύο χρόνια. Τα άτομα με αναπηρία τοποθετούνται από τα επαρχιακά γραφεία απασχόλησης στη βάση ταξινόμησης και κριτηρίων που καταρτίζουν οι επαρχιακές επιτροπές υποχρεωτικής τοποθέτησης. Από τα γραφεία αυτά καταρτίζονται ειδικοί κατάλογοι για κάθε είδος αναπηρίας (OECD, 1992).

1.4.9 Λουξεμβούργο

Οι αρχές της πολιτικής του Λουξεμβούργου όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες ορίζονται σε νόμο της 12ης Νοεμβρίου 1991 που προβλέπει διαφοροποιημένες ποσοστώσεις απασχόλησης. Οι δημόσιες αρχές υποχρεούνται να τηρούν ποσόστωση 5 %. Οι ιδιωτικές εταιρείες με προσωπικό τουλάχιστον 25 ατόμων υποχρεούνται να απασχολήσουν ένα άτομο με αναπηρία. Οι εταιρείες με προσωπικό τουλάχιστον 50 ατόμων πρέπει να πληρούν ποσόστωση 2 % και όσες έχουν τουλάχιστον 300 υπαλλήλους, ποσόστωση 4 %. Όταν δεν επιτυγχάνονται αυτές οι ποσοστώσεις, στον ιδιωτικό τομέα πρέπει να καταβάλλεται εισφορά που ανέρχεται στο 50 % του κατώτατου μηνιαίου μισθού για κάθε θέση που δεν έχει καλυφθεί. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους εργαζομένους με αναπηρία από την ποσόστωση δικαιούνται μειώσεις στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Στο πλαίσιο του εθνικού σχεδίου απασχόλησης του 1998, θα προβλεφθούν ειδικά μέτρα βοήθειας για την επαγγελματική ένταξη και επανένταξη (κατάρτιση, προετοιμασία, πρακτική άσκηση και μισθολογική στήριξη (OECD, 1992).

1.5. Στατιστικά ευρήματα

Το 2019, η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (Committee on the Rights of Persons with Disabilities) του ΟΗΕ έκανε τις ακόλουθες συστάσεις προς την Ελλάδα: *“Η Επιτροπή συνιστά στο κράτος μέρος να λάβει αποτελεσματικά μέτρα για να διασφαλίσει την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, ιδιαίτερα των γυναικών με αναπηρία, στην ανοιχτή αγορά εργασίας, με σκοπό την επίτευξη του στόχου 8.5 των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης. Συνιστά επίσης στο συμβαλλόμενο κράτος να διασφαλίζει την παροχή συγκεκριμένων μέτρων και εξατομικευμένης υποστήριξης στον χώρο εργασίας, προώθηση μεταξύ των εργοδοτών του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση σε ίση βάση με τους άλλους και ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, τα μέτρα και τα προγράμματα απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού πολιτικής του Ελληνικού Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, του προτεινόμενου Εθνικού Προγράμματος για την εφαρμογή της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία συμπεριλαμβανομένων προτεινόμενων μέτρων όπως (Greek Ombudsman (2019a):*

- 1. Ενσωμάτωση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, μέτρα και προγράμματα για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση και βελτιωμένη προσβασιμότητα σε ηλεκτρονικές και φυσικές υπηρεσίες που παρέχονται από τον Ελληνικό Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.*
- 2. Μεταρρύθμιση και εκσυγχρονισμός θετικών μέτρων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.*
- 3. Ανάπτυξη προγραμμάτων υποστήριξης από ομοτίμους, όπως κατάρτιση επιστημονικών συμβούλων με αναπηρίες για την υποστήριξη της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και την ανάπτυξη πολιτικής ενεργούς ένταξης.*
- 4. Επανεξέταση πιθανών αντικινήτρων για την απασχόληση, π.χ. αποσύνδεση της παροχής παροχών σε χρήμα από το καθεστώς απασχόλησης και παροχή κινήτρων για την προώθηση της πρόσβασης στον ιδιωτικό τομέα, την (κοινωνική) επιχειρηματικότητα και την αυτοαπασχόληση.*
- 5. Ενίσχυση του ρόλου του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για τη διασφάλιση της πλήρους συμμόρφωσης με την οδηγία για την ίση μεταχείριση λόγω αναπηρίας ή/και χρόνιας ασθένειας και εύλογης προσαρμογής.”*

Τα στοιχεία από το EU-SILC δείχνουν ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα 31,1 % το 2018, σε σύγκριση με 60,7% για τα άλλα άτομα και περίπου -19,6 μονάδες κάτω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης - με αποτέλεσμα ένα εκτιμώμενο χάσμα απασχόλησης αναπηρίας περίπου 30 ποσοστιαίες μονάδες. Μέσος όρος χάσματος ΕΕ27 24,2 μονάδες (Greek Ombudsman 2019a).

Τα ίδια στοιχεία δείχνουν ποσοστά ανεργίας 32,8% και 21,8% αντίστοιχα το 2018 και το ποσοστό οικονομικής δραστηριότητας για τα άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα ήταν 46,3%, έναντι 77,6% για τα λοιπά άτομα. Τα δεδομένα τάσεων είναι κάπως ασταθή από έτος σε έτος, αλλά ενδεικτικά, η αγορά εργασίας παρακολουθεί την εξέλιξη της γενικής κατάστασης αλλά με λιγότερο αποτελεσματικές παρεμβάσεις σε όλα τα μέτρα. Το ποσοστό απασχόλησης αναπηρίας ήταν από τα χαμηλότερα στην ΕΕ ενώ μειώθηκε από 36,7% (2017) σε 31,1% το 2018. Αυτό που παρατηρείται ιδιαίτερα είναι ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία δεν ακολουθεί την αυξητική τάση του ποσοστού απασχόλησης του γενικού πληθυσμού εκείνη τη χρονιά, σε αντίθεση με τα προηγούμενα έτη. Ωστόσο, η ανεργία στα άτομα με αναπηρία επιδεινώνεται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας γενικά, ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση. Να σημειωθεί εδώ ότι ο αντίκτυπος της πανδημίας του κορωνοϊού αναμένεται να επηρεάσει δυσανάλογα τα άτομα με αναπηρία, καθώς τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης αναμένεται να μειωθούν κατά 3,6% το 2020 (Greek Ombudsman 2019a).

Ως εκ τούτου, τα στοιχεία υποδηλώνουν ένα χάσμα ισότητας στον βαθμό στον οποίο οι «βελτιώσεις στην αγορά εργασίας» ωφελούν τα άτομα με αναπηρία, τουλάχιστον σε ίση βάση με τη μακροχρόνια ανεργία, τη νεολαία και τη γυναικεία ανεργία που αναγνωρίζεται ότι παραμένουν «κυριότερες προκλήσεις προς αντιμετώπιση». Δηλαδή, η αξιολόγηση του βάρους των παραγόντων που σχετίζονται με την αναπηρία θα ωφελούσε τη συνολική αξιολόγηση της κατάστασης της απασχόλησης και την εθνική πρόοδο προς τους στόχους της ΕΕ για το 2020. Από τη μία πλευρά, το ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο και ηλικία συνδυάζεται και στις δύο περιπτώσεις από την αναπηρία. Ενδεικτικά, οι γυναίκες με αναπηρία στην Ελλάδα έχουν σημαντικά λιγότερες πιθανότητες να απασχοληθούν (26,7%) από τις γυναίκες χωρίς αναπηρία στη χώρα (50%) και σε σύγκριση με τους άνδρες με αναπηρία στη χώρα (36,1%). Ταυτόχρονα,

βρίσκονται σε σημαντικά μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους ομοτίμους τους στην ΕΕ κατά μέσο όρο (48%). Το χάσμα αναπηρίας είναι επίσης ορατό στην ηλικιακή ομάδα 16-24 ετών, όπου τα ποσοστά ανεργίας παραμένουν προκλητικά συνολικά (Greek Ombudsman 2019a).

Από την άλλη πλευρά, η ανάλυση γενικών τάσεων δείχνει ότι «όσοι πλήττονται περισσότερο από την ανεργία προέρχονται από χαμηλότερο μορφωτικό υπόβαθρο, με το υψηλότερο ποσοστό (42% ΕΛΣΤΑΤ 2017) να σημειώνεται μεταξύ εκείνων που έχουν ολοκληρώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση». Ιστορικά στατιστικά στοιχεία έχουν δείξει υψηλότερα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου για άτομα με ειδικές ανάγκες παιδιά, επηρεάζοντας άμεσα τις προοπτικές απασχόλησής τους κατά τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή. Εκτός από τα χαμηλά εκπαιδευτικά αποτελέσματα για τους νέους με αναπηρία, υπάρχουν πρόσθετα εμπόδια που επηρεάζουν δυσανάλογα τους ενήλικες με αναπηρία στην πρόσβαση στην απασχόληση, τα οποία παραμένουν σε μεγάλο βαθμό αδιευκρίνιστα. Σημειώνεται ότι το χάσμα ισότητας αναπηρίας στην ανεργία κορυφώνεται για τα άτομα με αναπηρία ηλικίας 35-44 ετών (54,7 %) σε σύγκριση σε πληθυσμό χωρίς αναπηρία σε αυτήν την ηλικιακή ομάδα (19,5 %). Υπάρχουν ενδείξεις για άμεσες διακρίσεις λόγω αναπηρίας στην πρόσληψη καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης που μπορεί να οδηγήσει σε απόλυση. Το 2019, τα μέτρα ή οι εύλογες προσαρμογές που έπρεπε να ληφθούν υπόψη από τις επιχειρήσεις για να εξασφαλίσουν κατάλληλες συνθήκες εργασίας για όλο το προσωπικό ήταν απλά και σχεδόν αυτονόητα. Ωστόσο, αρκετές επιχειρήσεις ήταν απρόθυμες να υιοθετήσουν ακόμη και τόσο εύκολα μέτρα (National Reform Program Greece 2020).

Μια θετική εξέλιξη παρατηρείται στο ότι πλέον αναφέρονται περισσότερες περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης στην απασχόληση για λόγους αναπηρίας, και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, σημειώνοντας ότι ο σχετικός νόμος περί ισότητας και οι σχετικές εκθέσεις παρακολούθησης υπάρχουν από το 2005. Συνηθέστερα, ωστόσο, τα ψηφίσματα φαίνεται να συνεπάγονται διοικητικές κυρώσεις σε επιχειρήσεις, επομένως ο αντίκτυπος της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων στη βελτίωση της κατάστασης απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία παραμένει περιορισμένος σε αυτό το στάδιο. Σημειώνεται ότι η αντιληπτή επικράτηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στη χώρα παρέμεινε σταθερή μεταξύ 2006 και 2018, ενώ με βάση τα τελευταία ευρήματα του Ευρωβαρόμετρου οι μισοί Έλληνες πολίτες πιστεύουν ότι η αναπηρία στην Ελλάδα

αποτελεί πιθανό μειονέκτημα για έναν υποψήφιο εργαζόμενο (Ελλάδα: 51%, μέσος όρος ΕΕ: 41%) (National Reform Program Greece 2020).

Τέλος, η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία, ιδίως σε ενεργές εργασιακές πολιτικές, έχει παρεμποδιστεί από την απρόσιτη και/ή την αναποτελεσματική ανταλλαγή πληροφοριών. Με βάση πολυάριθμες καταγγελίες προς τον Συνήγορο του Πολίτη για προγράμματα Δημόσιας Εργασίας, σημειώνεται ότι ευάλωτες ομάδες που δεν είναι σε θέση να παρακολουθούν στενά τις νομοθετικές αλλαγές, ενδέχεται να χάσουν σημαντικές πληροφορίες που μπορεί να τις καταστήσουν μη επιλέξιμες, ειδικά όταν αυτό παρέχεται μέσω ΤΠΕ (National Reform Program Greece 2020).

Οι προκλήσεις σε ότι αφορά στην κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία παραμένουν παρά τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις που βασίζονται στην CRPD16 ή/και τις επενδύσεις σε ενεργητικές πολιτικές εργασίας. Οι κύριοι παράγοντες που εντοπίστηκαν σχετίζονται με την ανεπαρκή λειτουργικότητα, ιδίως των μέτρων προσβασιμότητας, σε συνδυασμό με την ανεπαρκή ενσωμάτωση της αναπηρίας στις ενεργητικές πολιτικές εργασίας. Υπήρξε σημαντική αναπηρία στην διαμόρφωση πολιτικών που προβλέπονται από το ανανεωμένο πλαίσιο δικαιωμάτων αναπηρίας (Ν. 4448/2017) για τη θέσπιση πτυχών όπως: καθολικός σχεδιασμός διοικητικών παρεμβάσεων, περιβάλλοντος και υπηρεσιών και προσαρμογή (Ν. 4488/2017, άρθρο 63 παρ. 2) και πρόσβαση σε ψηφιακό περιβάλλον, ιδίως ψηφιακές επικοινωνίες, πληροφορίες και υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών πολυμέσων και δικτύου. (Ν. 4488/2017, άρθρο 64 παρ. 2). Συμπληρωματικά προς τα ανωτέρω, η αγορά εργασίας παραμένει σε μεγάλο βαθμό απροσπέλαστη όσον αφορά τα εμπόδια στο δομημένο περιβάλλον, τις μεταφορές στην εργασία, τους χώρους εργασίας και τις ΤΠΕ, τις πολιτικές ενεργού εργασίας και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία (National Reform Program Greece 2020).

Τα προγράμματα βοήθειας για τους αιτούντες απέτυχαν να αντιμετωπίσουν αυτά τα ζητήματα κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή τους. Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Εργατικού Δυναμικού σημειώνει ότι (NCDP Observatory for Disability Statistical Press Release 28.01.2020, 98-105): «Οι πολιτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα παραμένουν σε μεγάλο βαθμό οριζόντιες, παρά την προσπάθεια εξειδίκευσής τους σύμφωνα με συγκεκριμένα κοινωνικά κριτήρια. Επιπλέον,

οι εφαρμοζόμενες εργασιακές πολιτικές δεν αναγνωρίζουν την πολυπλοκότητα των προβλημάτων, προτείνοντας λύσεις σε μεμονωμένες μόνο πτυχές τους.» Ο δε Συνήγορος του Πολίτη παρατηρεί ότι, ενώ η οικονομική κρίση έχει επιδεινώσει την κατάσταση απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, οι παρεμβάσεις που χρηματοδοτούνται από την ΕΚΤ στοχεύουν κυρίως στην αντιμετώπιση της απότομη αύξηση της ανεργίας του γενικού πληθυσμού. Επιπλέον, τυχόν θετικά μέτρα που δίνουν προτεραιότητα στη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία, μεταξύ άλλων κοινωνικών ομάδων όπως οι μακροχρόνια άνεργοι, είχαν μειωμένη αποτελεσματικότητα, καθώς δεν υπήρχαν απτές προϋποθέσεις που να διασφαλίζουν την ίση πρόσβαση στην απασχόληση (NCDP Observatory for Disability Statistical Press Release 28.01.2020).

Ομοίως, η παρακολούθηση και η αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών εργασίας στερούνται ευαίσθητων ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών για την αναπηρία. Αυτά θα επιτρέψουν τη συνολική αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο τα άτομα με αναπηρία επωφελούνται από τέτοια προγράμματα και θα ενισχύσουν μεταρρυθμίσεις που βασίζονται σε στοιχεία και αυξημένες επενδύσεις σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, όπως προτείνει η Επιτροπή (Staff Working Document Country Report, 2020).

Πρέπει να σημειωθεί ότι ο προϋπολογισμός που διατίθεται για τις Ενεργές Πολιτικές Εργασίας (ΕΚΤ 2014-2020) είναι «από τους χαμηλότερους στην Ευρώπη». Μελέτη της Παγκόσμιας Τράπεζας, που αναφέρεται σε επίσημη ανάλυση, δείχνει επενδύσεις στο 0,306 % του ΑΕΠ στην Ελλάδα (αξία του ποσοστού ανεργίας στο 21,1 % το 2017), ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος ήταν 0,45 % εκείνη την εποχή. Υποστηρίζεται ότι με βάση το μέγεθος της ανεργίας στην Ελλάδα (2018), οι επενδύσεις θα πρέπει να είναι στο 1% του ΑΕΠ (GSEE, 2018).

Αντίστοιχα, τα άμεσα αποτελέσματα των ενεργητικών προγραμμάτων στην αγορά εργασίας ήταν μέτρια όσον αφορά την απόκτηση απασχόλησης. Τα προγράμματα ενεργοποίησης απέτυχαν να «παρέχουν στους αναζητούντες εργασία μια άμεση και προσαρμοσμένη προσέγγιση». Αντίστοιχα, ο οργανισμός πρέπει να παρέχει εξατομικευμένες υπηρεσίες για την προώθηση της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων ατομικών σχεδίων δράσης, παροχής συμβουλών απασχολησιμότητας, πληροφοριών σχετικά με κενές θέσεις εργασίας, ενεργών πολιτικών

εργασίας, κοινωνικών διατάξεων κ.λπ. Σημειωτέον ότι εισάγεται η έννοια του «κατάλληλου χώρου εργασίας», στενά συνδεδεμένη με την υποχρέωση του αιτούντος εργασία να αποδεχθεί μια προσφερόμενη κενή θέση. Η ενσωμάτωση της προσβασιμότητας στα κριτήρια που ορίζουν την καταλληλότητα είναι μια ευκαιρία για την ενσωμάτωση της αναπηρίας και την καλύτερη αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία. (European Commission 2020).

1.6 Πλεονεκτήματα από την εργασιακή απασχόληση ατόμων με αναπηρίες

Η εργασιακή απασχόληση είναι ένα σημαντικό ορόσημο για όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως ικανότητας. Συνιστά παράλληλα ένα καθοριστικός παράγοντας της κοινωνικής υγείας, συμβάλλοντας στη βελτίωση της σωματικής και ψυχικής υγείας του ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της αυτοεκτίμησης, της αυτοπεποίθησης και της μεγαλύτερης ικανοποίησης από τη ζωή. Η απασχόληση μπορεί να προσφέρει μια δομημένη ρουτίνα και ένα κοινωνικό δίκτυο, καθώς και να προσφέρει σκοπό και μια αίσθηση ουσιαστικής συνεισφοράς στην κοινωνία. Επιπλέον, η απασχόληση μπορεί να προσφέρει ένα περιβάλλον για την εκμάθηση νέων και χρήσιμων δεξιοτήτων καθώς και το αναγκαίο εισόδημα για τις ανάγκες και τις απολαύσεις της ζωής. Εύλογα λοιπόν τα άτομα με νοητική αναπηρία επιθυμούν ουσιαστική συμμετοχή στον εργασιακό τομέα διαπνεόμενοι από έντονα κίνητρα προς εργασία. Παρά την επιθυμία αυτή, τα ποσοστά απασχόλησης για άτομα με διανοητική αναπηρία είναι σημαντικά χαμηλά. Οι αρνητικές στάσεις των εργοδοτών είναι ένα από τα κύρια εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με Νοητική Αναπηρία για την εξασφάλιση ανταγωνιστικής και ολοκληρωμένης απασχόλησης (Blanck et al., 2007). Έρευνες ωστόσο έχουν καταδείξει τα πλεονεκτήματα που συνεπάγεται η πρόσληψη εργαζομένων με νοητικές αναπηρίες, τα οποία συνοψίζονται στα κάτωθι:

1.6.1 Περιβάλλον Χώρου Εργασίας

Η πρόσληψη υπαλλήλων με νοητική αναπηρία επιτρέπει τη διαμόρφωση ενός πιο θετικού περιβάλλοντος στο χώρο εργασίας, ενισχυμένο από τις προσωπικότητες τους, συμβάλλοντας στην αίσθηση της ομαδικής εργασίας και στην αλλαγή της οπτικής του εκάστοτε εργοδότη σε ότι αφορά

την προδιαγραφή και την περιγραφή κάθε θέσης εργασίας στο σύνολο της επιχείρησης. (Blessing, 1998)

1.6.2 Προσωπικότητα Εργαζομένου

Οι εργαζόμενοι με Διανοητική Αναπηρία περιγράφονταν από τους εργοδότες τους ως ευγενικοί, παθιασμένοι, κοινωνικοί, αφοσιωμένοι, χιουμοριστικοί, ευγνώμονες και εργατικοί. Η προσωπικότητα δε αυτή των εργαζομένων συνέβαλε στην επιτυχία τους στον εργασιακό χώρο, καθώς έχουν μια στάση εκτίμησης και είναι πρόθυμοι να κάνουν καλή δουλειά και να ευχαριστήσουν τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους. Οι περισσότεροι εργοδότες ανέφεραν την ανάπτυξη συμπεριφορών κοινωνικής και εργασιακής φροντίδας των εργαζομένων τους και πώς αυτό συνέβαλε σε ένα πιο θετικό περιβάλλον εργασίας. Ανέφεραν επίσης πόσο ευγνώμονες είναι οι υπάλληλοί τους για την ευκαιρία να δείξουν την αξία τους και να επαινεθούν για τη δουλειά τους. Πολλοί εργοδότες επίσης εξήγησαν πώς αυτά τα χαρακτηριστικά επηρεάζουν τους άλλους υπαλλήλους τους, δημιουργώντας μια πιο θετική ατμόσφαιρα. (Bitencourt, 2012)

1.6.3 Χτίσιμο ομάδας

Οι εργοδότες ανέφεραν επίσης την ανάπτυξη αίσθηματος ομαδικής εργασίας που έφεραν στο εργατικό δυναμικό οι υπάλληλοί τους με Νοητική Αναπηρία, τονίζοντας τον βαθμό στον οποίο το προσωπικό τους είναι πρόθυμο να συνεργαστεί και να βοηθήσει ο ένας τον άλλον. Αυτό επεκτάθηκε πέρα από τους μη ανάπηρους υπαλλήλους που βοηθούσαν αυτούς τους υπαλλήλους με νοητικές αναπηρίες, αλλά με όλο το προσωπικό να βοηθά ο ένας τον άλλον. Αυτή η αίσθηση ομαδικής εργασίας παρέχει στους υπαλλήλους μεγαλύτερο σκοπό και μεγαλύτερη αίσθηση ευθύνης. Πολλοί εργοδότες συζήτησαν επίσης τον αυξημένο σεβασμό που τρέφουν τα μέλη του προσωπικού για τους συναδέλφους τους (δηλαδή, οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία κατανοούν πώς οι εργαζόμενοι με Διανοητική Αναπηρία συμβάλλουν στο εργατικό δυναμικό). Όταν οι συνάδελφοι αναγνωρίζουν και εκτιμούν ο ένας τη δουλειά του άλλου και σέβονται ο ένας τον άλλον, είναι πιο πιθανό να θέλουν να συνεργαστούν με επιτυχία προς τον κοινό σκοπό. Όλα αυτά τα στοιχεία σαφώς συμβάλλουν σε ένα πιο θετικό περιβάλλον εργασίας. (Nietupski, 1996)

1.6.4 Αλλαγή προοπτικής

Η πρόσληψη ατόμων με διανοητική αναπηρία παρέχει την ευκαιρία στην εκάστοτε επιχείρηση να δει την απασχόληση και τη λειτουργία της μέσα από μια διαφορετική οπτική γωνία, ενθαρρύνοντας παράλληλα τους εργοδότες στο να συνειδητοποιήσουν τη σημασία ενός πιο θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και πώς αυτό συμβάλλει σε καλύτερους, πιο σκληρά εργαζόμενους υπαλλήλους. Πρόσθετες αλλαγές προοπτικής περιελάμβαναν τα οφέλη από την προσαρμογή της εργασίας (απασχόληση που περιλαμβάνει τη χάραξη/προσαρμογή μιας θέσης σε μια εταιρεία που μπορεί να μην υπήρχε προηγουμένως) και τη σημασία της ευελιξίας. Πολλοί εργοδότες σημείωσαν ότι όλο το προσωπικό πρέπει να αντιμετωπίζεται διαφορετικά, καθώς ο καθένας έχει διαφορετικές δυνάμεις, ενδιαφέροντα και επιθυμίες. Ορισμένοι εργοδότες υποστήριξαν ότι όταν σε όλους τους εργαζόμενους ανατίθενται καθήκοντα που ταιριάζουν στις δυνάμεις τους, οι λειτουργίες στο χώρο εργασίας λειτουργούν πιο ομαλά. Όσον αφορά την ευελιξία, ορισμένοι εργοδότες δήλωσαν ότι αξίζει να προβεί μια εταιρεία στην πρόσληψη και διατήρηση υπαλλήλων με νοητική αναπηρία. (Irvine, 2008)

1.6.5 Επιχείρηση

Οι εργαζόμενοι με διανοητική αναπηρία συνέβαλαν στην καλύτερη επιχειρηματική δραστηριότητα εκπληρώνοντας ρόλους, επιδεικνύοντας ισχυρή εργασιακή ηθική και φέρνοντας τη διαφορετικότητα στο εργατικό δυναμικό. Είναι δε σημαντικό να σημειωθεί ότι πολλοί εργαζόμενοι με νοητικές αναπηρίες συμβάλλουν στην καλύτερη επιχειρηματική δραστηριότητα, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι διαμορφώνουν μόνοι τους καλύτερες επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι με νοητικές αναπηρίες δεν δημιουργούν ούτε αναπτύσσουν απαραίτητα περισσότερες επιχειρήσεις. Τούτου λεχθέντος, στα περισσότερα περιβάλλοντα απασχόλησης, είναι παράλογο να περιμένουμε από οποιονδήποτε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως ικανότητας, να δημιουργήσει μόνος τους περισσότερα οφέλη για μια εταιρεία/οργανισμό.

1.6.6 Συμπληρωματικοί ρόλοι

Οι εργαζόμενοι με διανοητική αναπηρία αναλαμβάνουν εξίσου σημαντικούς ρόλους που πρέπει να καλυφθούν και ολοκληρώνουν εργασίες με απαιτήσεις και αυξημένη σημασία για την επιχείρηση. Οι εργοδότες περιέγραψαν διάφορους ρόλους και ευθύνες. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία ήταν μάγειρες, ταμίες, καθαρίστριες, παιδαγωγοί προσχολικής ηλικίας, εργαζόμενοι κουζίνας, υπάλληλοι ευγένειας, εκπρόσωποι πωλήσεων και πολλά άλλα. Ολοκλήρωσαν εργασίες όπως η αποθήκευση και ταξινόμηση εμπορευμάτων, η ανακύκλωση, ο έλεγχος και η παραγγελία αποθεμάτων, ο τεμαχισμός, η εκπαίδευση του άλλου προσωπικού, το φτυάρι, η ανύψωση βαρών και πολλά άλλα. Μερικοί από τους υπαλλήλους με διανοητική αναπηρία είχαν τις ίδιες περιγραφές θέσεων εργασίας και τα ίδια προσόντα με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία. Μερικοί από τους υπαλλήλους με Διανοητική Αναπηρία είχαν πιο προσαρμόσιμες/υποστηρικτικές θέσεις όπου κάλυπταν ένα κενό στην υπηρεσία ή/και ολοκλήρωναν ορισμένες εργασίες, ώστε οι άλλοι υπάλληλοι να μπορούν να επικεντρωθούν αποκλειστικά στην ολοκλήρωση των καθηκόντων τους (Nota, 2014).

1.6.7 Εργασιακή ηθική των εργαζομένων

Οι εργοδότες υπογράμμισαν την εργασιακή ηθική των εργαζομένων τους με Νοητική Αναπηρία. Πολλοί από τους εργαζόμενους με Νοητική Αναπηρία ανέδειξαν πρωτοβουλία και ήταν ενθουσιασμένοι που αναλάμβαναν νέα καθήκοντα. Μιλώντας για τους υπαλλήλους τους με Νοητική Αναπηρία όσον αφορά την αφοσίωσή τους στην εργασία και την ιδιοκτησία τους, οι εργοδότες τόνισαν ότι η εύρεση αφοσιωμένων υπαλλήλων είναι δύσκολη και είναι λογικό να αναζητούν υπαλλήλους που είναι έτοιμοι, πρόθυμοι και ικανοί. Με την αφοσίωση έρχεται και η μακροζωία. Ορισμένοι εργοδότες εξέφρασαν δυσκολίες στη διατήρηση των εργαζομένων για περισσότερα από δύο χρόνια, ειδικά σε ορισμένους από τους ρόλους που αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι με Διανοητική Αναπηρία. Η πρόσληψη ατόμων με διανοητική αναπηρία μπορεί να είναι μια καλή επιχειρηματική απόφαση, ειδικά όσον αφορά τη μακροζωία της απασχόλησης. Η προσέλευση τους δε είναι άψογη. Δεν είναι ποτέ άρρωστοι. Δεν παραπονιούνται ποτέ, λειτουργούν δηλαδή σαν τον “τέλειο” υπάλληλο (Kuiper, 2016).

1.6.8 Ποικιλομορφία

Μερικοί εργοδότες συζήτησαν πώς ένα ποικιλόμορφο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να κάνει διαμορφώσει μια στιβαρό επιχειρηματικό πλαίσιο συνεργασίας και αποδοχής, το οποίο επικοινωνείται και στους πελάτες. Μερικοί εργοδότες παρατήρησαν ότι οι πελάτες απολαμβάνουν να βλέπουν τη διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας τους. Αυτό μπορεί να προσελκύσει πελάτες στην εταιρεία/οργανισμό και να αυξήσει τις πωλήσεις. Ένας εργοδότης εξήγησε πώς οι πελάτες προσελκύονται από τη συγκεκριμένη εταιρεία επειδή προσλαμβάνουν τηρούν πολιτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς ή/και επειδή ο πελάτης ταυτίζεται με τη διαφορετική ομάδα που εργάζεται εκεί (Lysaght, 2012).

1.7 Σκοπός της παρούσας μελέτης

Στα πλαίσια της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας πραγματοποιείται βιβλιογραφική μελέτη των δημοσιευμένων ερευνών, κατά την τελευταία δεκαετία και η ανάλογη επεξεργασία στοιχείων, με σκοπό τη διερεύνηση των πραγματικών δυνατοτήτων που εντοπίζονται στα άτομα με νοητική αναπηρία σχετικά με την απασχόλησή τους και τη συνεισφορά τους.

Ειδικότερα, σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ανάλυση μέσω της μελέτης για την αποτύπωση της εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής με απώτερο να γίνει κατανοητή η νοητική αναπηρία που πλαισιώνεται από τα ακόλουθα γενικού χαρακτήρα μέτρα:

- Ενημέρωση κι ευαισθητοποίηση της κοινωνίας για θέματα αναπηρίας και διαρκή γνωστοποίηση των ατόμων με αναπηρία όσον αφορά τα δικαιώματά τους και τον τρόπο άσκησής τους.
- Παροχή χρηματοοικονομικού βοηθήματος τόσο για να καλυτερεύσει η χρήση των χρηματοδοτήσεων που παρέχει ΕΕ για την προσβασιμότητα, όσο και για να εκλείψει κάθε μορφής διάκριση και να υπάρξουν μεγαλύτερες δυνατότητες χρηματοδότησης σε θέματα αναπηρίας στα προγράμματα.

- Διενέργεια ερευνών, συλλογή δεδομένων, στατιστικών και παρακολούθηση του τρόπου ζωής των ατόμων με αναπηρία, ώστε να διεξαχθούν συμπεράσματα για τον τρόπο συμμετοχής, της Πολιτείας και της κοινωνίας, στη βελτίωση και διευκόλυνση της ζωής τους.
- Ανάπτυξη του πλαισίου διακυβέρνησης, όπως αυτό προβλέπεται στο άρθρο 33 της Συμφωνίας, σε τρία επίπεδα: στο επίπεδο κρατών μελών, στο επίπεδο ενός ευρέως φάσματος πολιτικών της ΕΕ, και στο επίπεδο των κόλπων των θεσμικών οργάνων της ΕΕ. Ως ερευνητικά λοιπόν ερωτήματα της παρούσας τίθενται τα εξής:
- Ποια είναι η πρακτική που μπορεί να συμβάλει στην επίτευξη της συμμετοχής των ατόμων με αναπτυξιακές και νοητικές αναπηρίες στο χώρο εργασίας;
- Έχει παρατηρηθεί κάποια διαφοροποίηση σε σχέση με τους κανόνες που έχουν θεσπιστεί και τις πρακτικές που εφαρμόζονται στα κράτη της Ευρώπης; Παρατηρείται διαφοροποίηση στη νομοθεσία μεταξύ των Ευρωπαϊκών Κρατών;
- Ποιες είναι οι αιτίες που προκαλούν και καθιστούν ιδιαίτερα σημαντικές τις διαφορές αυτές;

Κεφάλαιο 2: Μεθοδολογία Έρευνας

2.1 Ερευνητική στρατηγική

Οι βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις συνιστούν ερευνητικές μεθόδους που συμβάλλουν στην ανάπτυξη κάθε επιστημονικού κλάδου, ανεξαρτήτως αντικειμένου, καθώς παρέχει μια κριτική πρόσβαση σε προηγούμενα επιστημονικά δεδομένα πάνω σε μια συγκεκριμένη θεματική. Σε σύγκριση με τις παραδοσιακές επισκοπήσεις της βιβλιογραφίας, οι οποίες συχνά αφήνουν πολλά στην τεχνογνωσία των συγγραφέων, οι συστηματικές βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις αντιμετωπίζουν τη διαδικασία ανασκόπησης της βιβλιογραφίας σαν μια επιστημονική διαδικασία και εφαρμόζουν έννοιες εμπειρικής έρευνας προκειμένου να καταστήσουν τη διαδικασία ανασκόπησης πιο διαφανή και πιο έγκυρη και να μειώσουν την πιθανότητα μεροληψίας. Οι συστηματικές βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις έχουν καταστεί ένα καίριο εργαλείο ερευνητικής μεθοδολογίας, έχοντας αναπτύξει μια συγκεκριμένη υποδομή για τη διεξαγωγή αυτών των ανασκοπήσεων και τη συνεχή βελτίωση της μεθόδου για την αντιμετώπιση νέων ερευνητικών ερωτημάτων. Ορισμένοι συγγραφείς στο κίνημα της «επιστήμης σχεδίασης» στην έρευνα διαχείρισης προτείνουν ότι οι επιστήμονες σχεδιασμού θα πρέπει να χρησιμοποιήσουν αυτήν την προσέγγιση για να αναπτύξουν προτάσεις σχεδίασης βασισμένες σε συστηματικές ανασκοπήσεις εμπειρικών στοιχείων (Tranfield et al., 2003· van Aken & Romme, 2009).

Άλλοι συγγραφείς έχουν παραπονεθεί για την περιορισμένη χρήση της μεθόδου στην έρευνα σχεδιασμού, καθώς εμποδίζει την ικανότητά τους να εξελίξουν περαιτέρω την έρευνά τους συγκεντρώνοντας και συνθέτοντας τα αποτελέσματά μας. Ωστόσο, δεν υπάρχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης αυτών των αναθεωρήσεων και η μέθοδος δεν αποτελεί μέρος της παραδοσιακής εργαλειοθήκης έρευνας σχεδιασμού (Cash, 2018). Τούτο δε καθώς η συστηματική βιβλιογραφική επισκόπηση είναι ένας τρόπος σύνθεσης επιστημονικών στοιχείων για την απάντηση σε ένα συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα με τρόπο που να είναι διαφανής και δυνάμενος να αναπαραχθεί, επιδιώκοντας ταυτόχρονα τη συμπερίληψη στην επιστημονική βάση δεδομένων του, όλων των δημοσιευμένων στοιχείων για το θέμα καθώς και μια αξιολόγηση της ποιότητας αυτών των στοιχείων. Ο κύριος στόχος της προσέγγισης των συστηματικών

βιβλιογραφικών επισκοπήσεων είναι να μειώσει τον κίνδυνο μεροληψίας και να αυξήσει τη διαφάνεια σε κάθε στάδιο της διαδικασίας αναθεώρησης, επιτρέποντας στον εκάστοτε ερευνητή να βασιστεί για την έκδοση των επιστημονικών του αποτελεσμάτων σε σαφείς, συστηματικές μεθόδους αποσκοπώντας στη μείωση της μεροληψίας κατά την επιλογή και τη συμπερίληψη μελετών, στην αξιολόγηση της ποιότητας των περιεχομένων μελετών και σε μια αντικειμενική σύνοψη των διαθέσιμων ερευνητικών δεδομένων (Liberati et al., 2009).

2.2 Καθορισμός κριτηρίων εισόδου και αποκλεισμού

Με τον καθορισμό των κριτηρίων εισόδου και αποκλεισμού των ερευνών που έχουν διενεργηθεί και δημοσιευθεί παγκοσμίως επιτυγχάνεται η ομαλή και η μεθοδολογική αρτιότητα της παρούσας διπλωματικής εργασίας, καθώς έτσι είναι δυνατή η αντιπαραβολή των ευρημάτων αυτών με τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν οδηγήσει στην εκπόνηση της παρούσας και τα ευρήματα των μελετητών παγκοσμίως. Για το λόγο αυτό και για να εξασφαλιστεί η ποιοτική ολοκλήρωση της διαδικασίας είναι ζωτικής σημασίας η ανάγκη καθορισμού εκ των προτέρων των κριτηρίων με βάση τα οποία θα επιλέγονται ή θα απορρίπτονται οι μελέτες. Ειδικότερα, η ποιοτική αναζήτηση και αξιοποίηση των σύγχρονων μεθόδων στοχεύει στην ανεύρεση επιστημονικών δημοσιεύσεων στην αγγλική γλώσσα, καθώς αυτά είναι κατανοητά από το σύνολο της επιστημονικής κοινότητας και με αυτό τον τρόπο αξιολογούνται και ανανεώνονται τάχιστα. Έτσι, αυτό θα αποτελεί και κριτήριο επιλογής των αποτελεσμάτων ενώ εάν εξάγονται από την αναζήτηση κείμενα συνεδρίων ή οποιασδήποτε μορφή δημοσίευσης διαφορετικής από την αποδεκτή καθώς και σε γλώσσα διαφορετική από τα αγγλικά θα αποκλείονται κατά τη διαλογή. Το χρονικό εύρος το οποίο οριοθετεί την αναζήτηση πρόκειται να είναι τα τελευταία 15 έτη, περιλαμβάνοντας άρθρα και βιβλία στα αγγλικά ώστε να διαφυλαχθεί κατά το δυνατόν ότι η ισχύς και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

Επίσης, αναφορικά με τη θεματολογία, για την είσοδο μίας μελέτης-άρθρου στην παρούσα ανασκόπηση χρειάζεται να πραγματεύεται αυστηρά και να καταλήγει σε συμπέρασμα που να σχετίζεται και να απαντά στο καθορισμένο ερευνητικό ερώτημα. Πιο συγκεκριμένα, θα επιλέγονται άρθρα και βιβλία τα οποία ερευνούν την εργασιακή αποκατάσταση και απασχόληση

ατόμων με νοητικές και αναπτυξιακές αναπηρίες και θα καταλήγουν σε συμπέρασμα σχετικό με την ένταξη και την αξιοποίηση τους στο εργασιακό περιβάλλον. Τέλος, δεν έχει τεθεί κάποιο κριτήριο για την περιοχή – χώρα που αναφέρεται το άρθρο ή το βιβλίο, με σκοπό να εξεταστεί το φαινόμενο αυτό σε παγκόσμια κλίμακα.

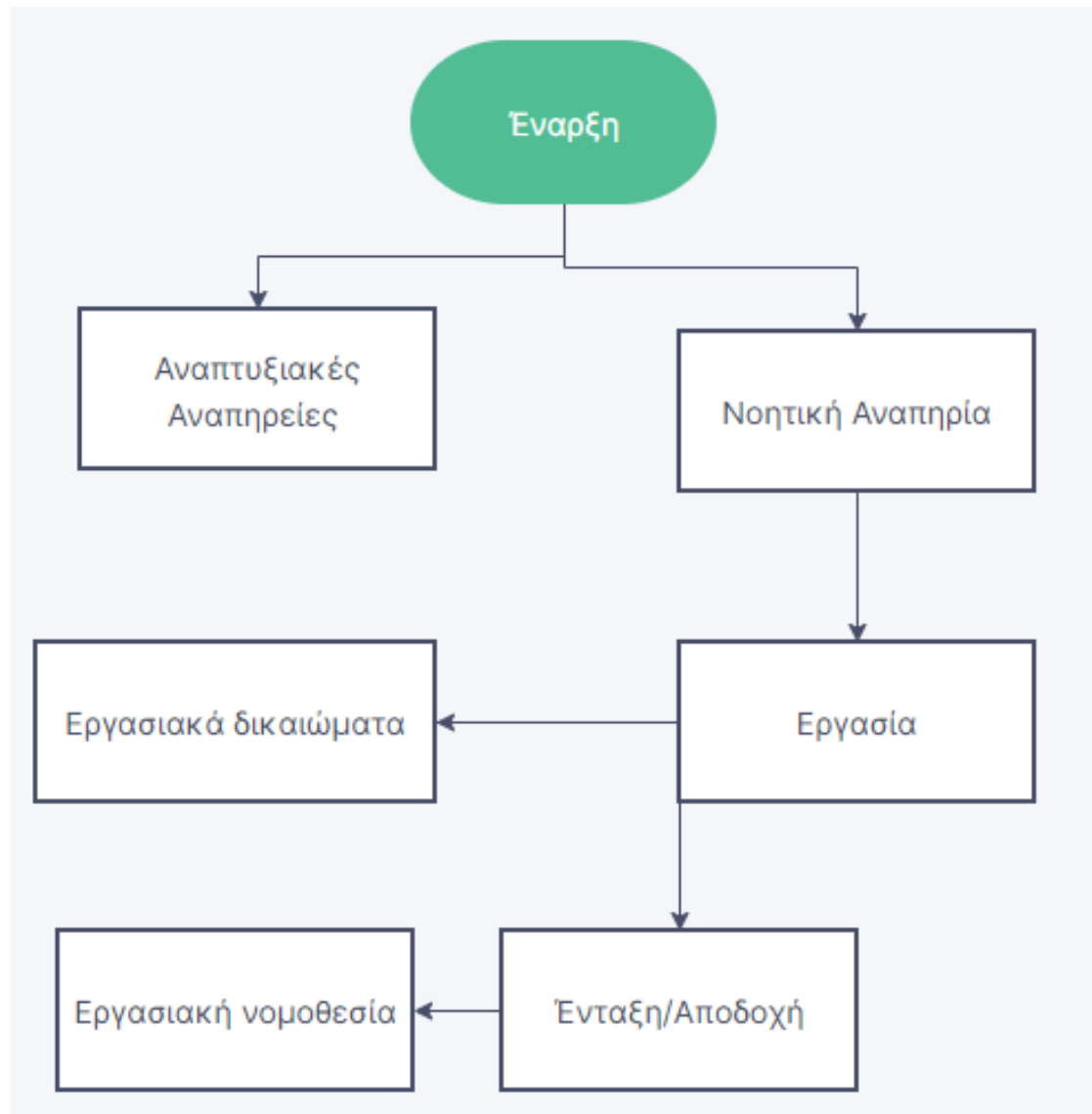
2.3 Διαδικασία Αναζήτηση άρθρων

Για την εντόπιση κατάλληλων άρθρων πρόκειται να ερευνηθούν οι βάσεις δεδομένων Google Scholar και Researchgate. Η αναζήτηση στις βάσεις δεδομένων οργανώθηκε χρησιμοποιώντας σχετικές λέξεις-κλειδιά στην αγγλική γλώσσα και πραγματοποιήθηκε κατά το χρονικό διάστημα μεταξύ 12 Ιουλίου και 23 Αυγούστου 2022, ενώ ενημερώθηκε οριστικά με τελευταία εφαρμογή στις 3 Σεπτεμβρίου 2022. Προκειμένου να συμπεριληφθούν στην αναζήτηση οι διαφορετικοί αλλά παρεμφερείς σημασιολογικά όροι που χρησιμοποιήθηκαν για το συγκεκριμένο θέμα, αλλά και να επιτευχθεί αποτελεσματικότερα η έρευνα των σχετικών άρθρων αξιοποιήθηκαν οι τελεστές συσχετισμού (AND / OR / NOT).

Ειδικότερα, ο αρχικός όρος του ερευνητικού ερωτήματος που συμπεριλήφθηκε στην αναζήτηση αφορούσε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων με ειδικές νοητικές και αναπτυξιακές αναπηρίες και στα αγγλικά οι συνηθέστερες λέξεις που χρησιμοποιούνται για αυτές τις έννοιες είναι «intellectual and developmental disabilities». Προκειμένου να συμπεριληφθούν οι διαφορετικές διατυπώσεις, αριθμοί αλλά και τα απαρέμφατα και οι μετοχές με τις οποίες μπορεί να εμφανίζονται στον τίτλο ενός άρθρου προκύπτουν οι εξής λέξεις κλειδιά: *intell** και *develop**, καθώς με το σύμβολο «*» αξιοποιείται στην αναζήτηση η εμφάνιση όλων των λέξεων αυτής της ρίζας. Στη συνέχεια, αξιοποιώντας τους τελεστές συσχέτισης AND ΚΑΙ OR συνδυάζονται οι ανωτέρω λέξεις κλειδιά κατάλληλα ώστε να ληφθούν τα περισσότερα σχετικά αποτελέσματα. Προκύπτει, λοιπόν, η εξής στρατηγική αναζήτησης:

(intellectual) AND (developmental) AND (disabilities)

Εφαρμόζοντας το ανωτέρω κείμενο στο χωρίο αναζήτησης των Google Scholar και Researchgate, με την επιλογή για αναζήτηση στον τίτλο των δημοσιεύσεων καθώς και ορισμό του χρονικού διαστήματος δημοσίευσης μεταξύ των 2007 και 2022, εξάγονται 98 αποτελέσματα. Στη συνέχεια, με την εφαρμογή από το χωρίο των φίλτρων του περιορισμού για εμφάνιση μόνο άρθρων και βιβλίων – Articles and Books - καθώς και μόνο στην αγγλική γλώσσα τα αποτελέσματα περιορίζονται σε 23 άρθρα και βιβλία από τις δύο βάσεις δεδομένων.



Κεφάλαιο 3: Αποτελέσματα Έρευνας

3.1 Αφηγηματική παρουσίαση των αποτελεσμάτων

Για τα άτομα με διανοητική αναπηρία, καθώς και για τα άτομα γενικά, η εργασία είναι μια σημαντική πτυχή της ενηλικίωσης και της προσωπικής ωρίμανσης του ατόμου. Η απασχόληση είναι επωφελής τόσο για το άτομο όσο και για την κοινότητα και την κοινωνία, με το δικαίωμα δε των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται «σε ίση βάση με τους άλλους» περιλαμβάνεται στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD, άρθρο 27). Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία (εν γένει) είναι λιγότερο πιθανό να καταλάβουν θέσεις εργασιακής απασχόλησης σε σχέση με τον γενικότερο πληθυσμό. Οι αριθμοί είναι ακόμη πιο ανησυχητικοί για τα άτομα που εμφανίζουν νοητικές και αναπτυξιακές αναπηρίες σε σχέση με τα άτομα με αναπηρία γενικά, παρά τα γνωστά οφέλη της απασχόλησης για αυτήν την ομάδα. Η απασχόληση έχει μελετηθεί σε σχέση με τις αναπηρίες με διάφορους τρόπους τα τελευταία χρόνια. Αλλά όπως στους περισσότερους τομείς, η έρευνα ειδικά για άτομα με νοητικές αναπηρίες είναι περιορισμένη. Όπως συμπεραίνεται σε προηγούμενες συστηματικές ανασκοπήσεις (Tobias, 2017· Veres et al., 2013· Ang et al., 2015), υπάρχουν ορισμένες μελέτες σχετικά με τις δυνατότητες για άτομα με νοητικές αναπηρίες να αποκτήσουν απασχόληση ή γενικότερα να διευρύνουν τις εργασιακές τους εμπειρίες. Τι είναι όμως γνωστό για τους παράγοντες που επηρεάζουν την εισοδο αλλά και τη βιωσιμότητα της απασχόλησης για άτομα με νοητική αναπηρία;

Σε ότι αφορά τους λόγους περιορισμού εισόδου των ατόμων με αναπηρία από τον εργασιακό χώρο και ευρύτερα το ζήτημα του αποκλεισμού τους, μελέτη που διεξήχθη από τον Υφαντόπουλο (2002), για την Αναπηρία και τον Κοινωνικό Αποκλεισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποκάλυψε αρκετά ευρήματα τα οποία δεν προκαλούν έκπληξη. Παρά το γεγονός ότι τα περισσότερα άτομα με αναπηρία έλαβαν επιδόματα που τους χορηγήθηκαν με βάση τη σοβαρότητα της αναπηρίας τους, το 93% εξακολουθούν να θεωρούν ότι τα επιδόματα που έλαβαν είναι ανεπαρκή επειδή δεν επαρκούν για την κάλυψη των βασικών τους αναγκών. Αν και μπορεί να λαμβάνουν ειδικά επιδόματα λόγω της αναπηρίας τους, τα ΑΜΕΑ εξακολουθούν να ανήκουν στην ομάδα των ατόμων που λαμβάνουν χαμηλό εισόδημα και αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κάλυψη των

αναγκών τους, καθώς τα περισσότερα από αυτά πρέπει να καλύψουν το επιπλέον κόστος λόγω των συνθηκών τους (Tobias, 2017· Veres et al., 2013· Ang et al., 2015).

Επιπλέον, όσον αφορά την ανεργία, καθώς σχετίζεται με τον κοινωνικό αποκλεισμό, μόνο το 30,5% του πληθυσμού με αναπηρία απασχολείται και το 20,8% των ατόμων με αναπηρία βρίσκεται άνεργο λόγω πολλών παραγόντων, όπως ζητήματα στον χώρο εργασίας και στους εργοδότες, έλλειψη ψυχολογικής υποστήριξης και προσωπικούς παράγοντες όπως η σοβαρότητα των αναπηριών τους και επίσης το μορφωτικό τους επίπεδο. Ένας από τους λόγους του χαμηλού ποσοστού απασχόλησης μεταξύ των ατόμων με αναπηρία οφείλεται στη χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία (Burchardt, 2003) και στην έλλειψη εκπαίδευσης που περιορίζει τις επιλογές τους για απασχόληση (Tobias, 2017).

Ένας άλλος παράγοντας που εμποδίζει την απασχόληση γι' αυτούς είναι η απώλεια της εισοδηματικής τους στήριξης εάν είναι σε θέση να έχουν δουλειά. Εκτός αυτού, υπάρχει επίσης ένας κατάλογος άλλων παραγόντων αποκλεισμού που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία όπως διαπιστώθηκε από τον Υφαντόπουλο που είναι: έλλειψη πρόσβασης σε υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες, άρνηση των δικαιωμάτων του πολίτη και εμπόδια στις δημόσιες διοικήσεις (National Disability Strategy Consultation Report, 2009), έλλειψη πρόσβασης σε κοινωνικό περιβάλλον, έλλειψη πρόσβασης στις ΤΠΕ, ανεπαρκείς κοινωνικές υπηρεσίες που τους παρέχονται, στιγματισμός, ανεπαρκές σύστημα κατάρτισης και εκπαίδευσης, και πολλά άλλα. Αυτοί οι παράγοντες αποκλεισμού προκαλούνται κυρίως λόγω αρνητικών κοινωνικών στάσεων και προκαταλήψεων από άλλους (Veres et al., 2013), φραγμών στην επικοινωνία, φραγμών σε φυσικές και αρχιτεκτονικές και επίσης οικονομικές.

Ο Burchardt (2003), δήλωσε επίσης ότι η έλλειψη προσβασιμότητας, η έλλειψη ευκαιριών κοινωνικοποίησης και το αυξημένο ποσοστό φτώχειας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία μπορεί να είναι οι παράγοντες που συμβάλλουν στη δυσαρέσκεια τους από τη ζωή. Σε μεγαλύτερο εύρος, η επίδραση του αποκλεισμού από την άποψη της κοινωνίας, της κοινότητας, των σχέσεων και του ατόμου προς τα άτομα με αναπηρία θα τα κάνει να έχουν λιγότερη πρόσβαση στην εκπαίδευση, κακή υγεία και ευημερία, λιγότερη συμμετοχή στα οικονομικά, κοινωνικά και κοινοτικά,

υψηλότερο ποσοστό φτώχεια και εξάρτηση από τους άλλους. Σύμφωνα με τα Ηνωμένα Έθνη, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν συχνά διακρίσεις και περιθωριοποίηση, ενώ επίσης ότι τα άτομα με αναπηρίες είναι το εργατικό δυναμικό που περιθωριοποιείται από την απασχόληση σε σύγκριση με άλλους πληθυσμούς. Τα άτομα με αναπηρία περιθωριοποιούνται λόγω των αναπηριών τους αλλά και των περιβαλλοντικών εμποδίων που τους κάνουν να αποδυναμώνονται και να υπερπροστατεύονται. Ωστόσο, αναφέρθηκε επίσης ότι το κόστος της περιθωριοποίησης και της αποδυνάμωσης των ατόμων με αναπηρία καθώς και η παραμονή τους στην εξάρτηση είναι υψηλό, όχι μόνο από τα άτομα από τα οποία εξαρτώνται, αλλά και από τη γενική κοινωνία. Από την άλλη πλευρά, ανεξάρτητα από τις αναπηρίες, θα είναι πολύ επωφελές για την κοινωνία να ενδυναμωθούν τα άτομα με αναπηρία, καθώς θα βοηθήσουν να συνεισφέρουν κοινωνικά και οικονομικά καθώς και να είναι πιο ανεξάρτητα.

Τα ευρήματα λοιπόν της έρευνας που πραγματοποιήθηκε αναφορικά με τις αιτίες αποκλεισμού/περιορισμού των ατόμων με νοητικές αναπηρίες από τον εργασιακό χώρο μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τρεις κατηγορίες: (α) τη στάση των εργοδοτών, (β) τη στάση του ατόμου με αναπηρία και (γ) τη ζήτηση εργασίας.

3.2 Η στάση των εργοδοτών

Εμπόδια στην τοποθέτηση Ατόμου με Αναπηρία στην Εργασία: Η ανασκόπηση της στάσης των εργοδοτών της σχετικής βιβλιογραφίας αποκάλυψε ότι το άτομο με αναπηρία αντιμετωπίζει πολλά εμπόδια στην απασχόληση. Η κύρια αιτία που εντοπίστηκε είναι η στάση των εργοδοτών απέναντι στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία. Οι εργοδότες έχουν αρνητική αντίληψη για το άτομο με αναπηρία και ανησυχούν ότι το άτομο με αναπηρία δεν θα μπορούσε να εκτελέσει την εργασία. Η προηγούμενη βιβλιογραφία δείχνει ότι η στάση των διευθυντών επηρεάζει την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (Ang et al., 2015· Fraser et al., 2010· Kim et al., 1993). διαπίστωσε ότι η στάση επηρεάζει την πρόθεση, ενώ με τη σειρά της, η πρόθεση προβλέπει τη συμπεριφορά. Στην περίπτωση αποφάσεων πρόσληψης για άτομα με αναπηρίες, ο εργοδότης πρέπει πρώτα να έχει ευνοϊκή στάση απέναντι στην πρόσληψη ατόμου με αναπηρία προτού αυτή η στάση μεταφραστεί σε πρόθεση πρόσληψης ατόμου με αναπηρία.

Ορισμένες μελέτες υποδηλώνουν ότι οι εργοδότες συνήθως πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία έχουν χαμηλότερη παραγωγικότητα, πραγματοποιούν περισσότερες απουσίες για λόγους υγείας, δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες ή απαιτούν μεγαλύτερη επίβλεψη σε σύγκριση με εκείνους χωρίς αναπηρία (Domzal et al., 2008· Kaye et al., 2011). Ενώ από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες με εμπειρία στην εργασία με άτομα με αναπηρία έχουν πιο ευνοϊκή στάση απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρίες και επιδεικνύουν μεγαλύτερη προθυμία να προσλάβουν άλλα άτομα με αναπηρία. Οι Gröschl και συνεργάτες (2007), προτείνουν ότι οι εργοδότες είναι απαίδευτοι και άπειροι σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες. Ως εκ τούτου, έχουν περιορισμένη επίγνωση και κατανόηση σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα το στίγμα προς την αναπηρία που μπορεί να έχει πολλές αρνητικές επιπτώσεις για όσους στιγματίζονται, συμπεριλαμβανομένης της διάκρισης και της εκμετάλλευσης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. Για παράδειγμα, τα άτομα με αναπηρία αποκλείονται συστηματικά από τον ξενοδοχειακό κλάδο (Tiun et al., 2013).

Σύμφωνα με τον Gröschl (2007), οι εργοδότες προτιμούν τη σωματική ελκυστικότητα που εισάγει διακρίσεις για τα άτομα με αναπηρία. Επιπλέον, οι εργοδότες ανησυχούν για το πρόσθετο κόστος που μπορεί να προκύψει ως αποτέλεσμα της πρόσληψης εργαζομένων με αναπηρία. Οι εργοδότες πιστεύουν επίσης ότι η εταιρική τους κουλτούρα δεν είναι φιλόξενη για τα άτομα με αναπηρίες και ότι ο χώρος εργασίας τους δεν διαθέτει τις εγκαταστάσεις και δεν είναι ευνοϊκός για άτομα με αναπηρία. Ανησυχούν επιπλέον για τη στάση των λοιπών εργαζομένων απέναντι στα άτομα με αναπηρίες και την ικανότητα των προϊσταμένων τους να διαχειρίζονται άτομα με αναπηρίες. Είναι επίσης εμφανές από τη βιβλιογραφία ότι οι εργοδότες φοβούνται τη νομική ευθύνη. (Ali et al., 2011· Vornholt et al., 2013· Sanchez-Gordon et al., 2017).

3.3 Η στάση των ατόμων με αναπηρία

Η στάση του ατόμου με αναπηρία: Ένα άλλο σημαντικό εμπόδιο είναι η στάση του ατόμου με αναπηρία. Σύμφωνα με τους Ali και συνεργάτες (2011), οι αιτίες για τη χαμηλή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία είναι η έλλειψη δεξιοτήτων για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και η έλλειψη

προσπάθειας και αισιοδοξίας για την εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας. Αυτό το εμπόδιο είναι κατάλληλο για άτομα με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Υπάρχουν επίσης αρκετοί λόγοι για τους οποίους οι εργασιακές προτιμήσεις των ατόμων με αναπηρία μπορεί να διαφέρουν από αυτές των ατόμων χωρίς αναπηρία.

Πρώτον, μπορεί να επιθυμούν ευελιξία στις ρυθμίσεις εργασίας για να αντιμετωπίσουν τις συνθήκες υγείας ή κινητικότητας. Όπως σημειώνει ο Schur: «Πολλά άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν κόπωση και άλλα προβλήματα υγείας, γεγονός που καθιστά δύσκολο να εργαστούν μια πλήρη 40ωρη εργασία την εβδομάδα σε τακτική, προβλέψιμη βάση. Όσοι έχουν κινητικά προβλήματα μπορεί να έχουν προβλήματα μεταφοράς, καθιστώντας την ευέλικτη εργασία πιο ελκυστική». Τα άτομα με αναπηρία είναι στην πραγματικότητα πιο πιθανό να είναι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης και έκτακτοι υπάλληλοι, αν και δεν είναι πιο πιθανό να είναι σε θέσεις εργασίας με ευέλικτο ωράριο (Schur, 2003· Presser et al., 2002).

Οι προτιμήσεις των ατόμων με αναπηρία μπορεί να αντικατοπτρίζουν προσωπικές και οικογενειακές ανησυχίες (π.χ. θέματα υγείας, δυσκολίες μεταφοράς, προγράμματα θεραπείας, ιατρικά ραντεβού, ανάγκη για προσωπική βοήθεια και εξάρτηση από μέλη της οικογένειας). Η ανάγκη αντιμετώπισης μη εργασιακών ανησυχιών, όπως θέματα υγείας και κινητικότητας, μπορεί να οδηγήσει τα άτομα με αναπηρία να προτιμούν θέσεις εργασίας με μεγαλύτερη ευελιξία, ενώ τα χαμηλότερα εισοδήματά τους και η μεγαλύτερη πιθανότητα να ζουν μόνοι τους μπορεί να τους οδηγήσει να προτιμούν θέσεις με υψηλό εισόδημα και ασφάλεια εργασίας.

3.4 Ζήτηση εργασίας

Η χαμηλή απασχόληση και η οικονομική κρίση είναι κρίσιμα παραδείγματα παραγόντων που επηρεάζουν σημαντικά τα αποτελέσματα της απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία. Σύμφωνα με τον Gröschl (2007), υπάρχει λιγότερη ζήτηση εργασίας για άτομα με αναπηρία με περαιτέρω περιορισμούς τις πιθανότητές τους να απασχοληθούν στην αγορά εργασίας. Η ύφεση έχει δυσανάλογο αντίκτυπο στα άτομα με αναπηρίες, με τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων με

αναπηρία να μειώνεται με ρυθμό περίπου δύο έως τρεις φορές από αυτόν των ατόμων χωρίς αναπηρία. Ο στιγματισμός των εργοδοτών προς το άτομο με αναπηρία είναι επίσης ένας κρίσιμος παράγοντας που είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της προσφοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία (Fogg et al., 2011· Kaye, 2010).

Σε ότι αφορά δε την απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης, οι Ellenkamp και συνεργάτες (2016), ξεκίνησαν να εντοπίσουν και να αναλύσουν τους παράγοντες που προωθούν την απόκτηση και τη διατήρηση εργασίας για τα άτομα με νοητικές αναπηρίες. Με βάση 26 προσδιορισμένα άρθρα (που δημοσιεύτηκαν μεταξύ 1993 και 2013), κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι «πολύ λίγες μελέτες έχουν επικεντρωθεί σε παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον που μπορούν να ενισχύσουν την ανταγωνιστική εργασία για άτομα με διανοητική αναπηρία» αλλά και ότι «στους παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, την απόκτηση και τη διατήρηση της εργασίας σε ανταγωνιστική απασχόληση περιλαμβάνουν την υποστήριξη των εργοδοτών δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή: στις αποφάσεις του εργοδότη, το περιεχόμενο εργασίας, την ένταξη και την εργασιακή κουλτούρα και τους επιθεωρητές εργασίας». Ωστόσο, δεν διαχώρισαν την έρευνα για την απόκτηση απασχόλησης από την έρευνα για τη διατήρηση της απασχόλησης. Επιπλέον, οι Ellenkamp και συνεργάτες (2016), αναφέρθηκαν σε αρκετές μελέτες που ισχυρίζονται ότι αφορούν τη βιωσιμότητα, αλλά μόνο μία από αυτές (Reid & Bray, 1997) καταπιάνεται στην πραγματικότητα με αυτή τη θεματική. Συνολικά, η έρευνα των Ellenkamp και συνεργατών (2016), δεν απάντησε σε ερωτήσεις ειδικά σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης, αλλά κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «τα στοιχεία για παράγοντες που σχετίζονται με τη βιώσιμη συμμετοχή στην εργασία είναι περιορισμένα».

Σε μια άλλη ανασκόπηση, ο Cheng και συνεργάτες (2018), επικεντρώθηκαν σε παρεμβάσεις εντός «πλαισίων ανοιχτής απασχόλησης», τις οποίες όρισαν ως «εργασία στο τακτικό εργατικό δυναμικό για την οποία οι εργαζόμενοι με αναπηρία λαμβάνουν μισθούς και συνθήκες απασχόλησης ανάλογες με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία». Αν και αυτές οι θέσεις εργασίας ανήκουν στο κανονικό εργατικό δυναμικό, τα άτομα που αναζητούν εργασία με αναπηρία ενδέχεται να λάβουν εξειδικευμένη υποστήριξη εκτός του χώρου εργασίας («υπηρεσίες ανοιχτής απασχόλησης»). Αυτή η ρύθμιση «ανοιχτής απασχόλησης» είναι παρόμοια με το διεθνώς γνωστό

πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Εργασίας, στο οποίο υιοθετείται συχνά το μοντέλο «τόπος-εκπαίδευση-διατήρηση». Η ιδέα είναι πρώτα να βοηθηθούν τα άτομα με αναπηρία να αποκτήσουν τακτική απασχόληση και στη συνέχεια να συνεχίσουν να τα υποστηρίζουμε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους με στόχο τη δημιουργία βιώσιμης απασχόλησης για το άτομο.

Η μέθοδος αυτή είναι καλά εδραιωμένη στις ΗΠΑ καθώς και στη Σουηδία (Gustafsson et al., 2018) και στις άλλες Σκανδιναβικές χώρες. Υπάρχει ένα σύνολο ερευνών που έχει αξιολογήσει την υποστηριζόμενη εργασία ως μέθοδο για την απόκτηση απασχόλησης, δηλαδή τη φάση «τόπος» του προγράμματος, αλλά πολύ λίγη έρευνα σχετικά με τη φάση «εκπαίδευση» και ακόμη λιγότερη σχετικά με τη φάση «διατήρηση». Αξίζει να σημειωθεί ότι ο όρος «υποστηριζόμενη απασχόληση» είχε χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν στην Αυστραλία για την επισήμανση της εργασίας σε προστατευμένα εργαστήρια, κάτι που έρχεται σε αντίθεση με τη διεθνή σημασία του όρου. Όπως και οι Ellenkamp και συνεργάτες (2016), οι Cheng και συνεργάτες (2018), δεν διαχώρισαν την απόκτηση απασχόλησης από τη διατήρηση της απασχόλησης στην επισκόπηση του πεδίου εφαρμογής τους που καλύπτει την περίοδο μεταξύ 2001 και 2015. Μια άλλη ομοιότητα μεταξύ των Cheng και συνεργάτες (2018) και Ellenkamp και συνεργάτες (2016), είναι ότι και οι δύο συμπεραίνουν ότι εντός του μικρού υπάρχοντος όγκου έρευνας υπάρχει εστίαση σε μεμονωμένους παράγοντες που επηρεάζουν τις δυνατότητες απόκτησης και διατήρησης απασχόλησης για άτομα με νοητικές αναπηρίες και ότι οι κοινωνικοί παράγοντες μελετώνται ακόμη λιγότερο.

Κατά τη διεξαγωγή μιας ανασκόπησης σχετικά με την εξασφάλιση και τη διατήρηση της απασχόλησης μεταξύ των νέων με αναπηρίες, με ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο του φύλου, οι Lindsay και συνεργάτες (2018) συμπεριέλαβαν έρευνα σχετικά με διάφορους τύπους αναπηριών. Η νοητική βέβαια αναπηρία δεν αναφέρθηκε ρητά, αλλά παρόμοιες διαγνώσεις όπως μαθησιακές δυσκολίες συμπεριλήφθηκαν στην ανάλυση. Από τα 48 άρθρα που μελετήθηκαν, μόνο 6 αφορούσαν τη διατήρηση της απασχόλησης με την πάροδο του χρόνου. Οι Lindsay και συνεργάτες (2018) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «υπάρχουν αρκετοί φραγμοί και μεροληπτικοί παράγοντες που σχετίζονται με το φύλο για τη διατήρηση της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών στηρίξεων και των προσδοκιών για το ρόλο του φύλου»,

αλλά επίσης ότι τα ευρήματά τους «μπορεί να υπογραμμίσουν τη σημασία της διερεύνησης συγκεκριμένων τύπων αναπηρίας» όταν σπουδάζουν κατά την απασχόληση.

Οι Burke και συνεργάτες (2013), πραγματοποίησαν επίσης μια επισκόπηση της βιβλιογραφία σχετικά με την πρόσληψη και διατήρηση ατόμων με αναπηρία, και παρόμοια με τους Lindsay και συνεργάτες (2018), περιλάμβαναν όλα τα είδη αναπηριών (συμπεριλαμβανομένης αυτή τη φορά της νοητικής αναπηρίας). Ωστόσο, δεν χρησιμοποίησαν κριτήρια ένταξης ή όρους αναζήτησης σχετικά με τη διατήρηση της εργασίας, ούτε ανέφεραν συγκεκριμένα τέτοιους παράγοντες. Επιπλέον, περιελάμβαναν μόνο έρευνα που δημοσιεύτηκε στις ΗΠΑ και όχι διεθνώς. Έτσι, συνολικά οι Burke και συνεργάτες (2013), δεν απάντησαν σε ερωτήσεις σχετικά με τη διεθνή έρευνα σχετικά με τη βιωσιμότητα της απασχόλησης για άτομα με νοητική αναπηρία. Δύο ακόμη δημοσιευμένες κριτικές αφορούσαν το ζήτημα της απασχόλησης ειδικά για άτομα με νοητική αναπηρία. Και οι δύο Nevala και συνεργάτες (2019) και οι Garrels και Sigstad (2021), διεξήγαγαν έρευνα μεταξύ 1990 και 2019, αλλά καμία από αυτές δεν περιελάμβανε ζητήματα βιωσιμότητας. Επιπλέον, οι Garrels και Sigstad (2021), περιελάμβαναν μόνο μελέτες από τις σκανδιναβικές χώρες, πράγμα που σημαίνει ότι μια ευρύτερη διεθνής προοπτική για άλλη μια φορά παραλείπεται.

Συμπερασματικά, προηγούμενες αξιολογήσεις σχετικά με την απασχόληση για άτομα με νοητική αναπηρία εξακολουθούν να αφήνουν αναπάντητα ερωτήματα σχετικά με τη βιωσιμότητα της απασχόλησης. Οι παράγοντες που επηρεάζουν τη βιωσιμότητα της απασχόλησης—τόσο οι διευκολυντές όσο και τα εμπόδια—πρέπει να εντοπιστούν προκειμένου να βοηθηθούν τα άτομα με νοητική όχι μόνο να αποκτήσουν, αλλά και να διατηρήσουν την απασχόληση και ως εκ τούτου μένει ακόμα να διερευνηθούν.

Τα αναφερόμενα ευρήματα σχετικά με τη βιωσιμότητα της απασχόλησης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε (1) αναλογίες μακροχρόνια απασχολούμενων ατόμων στον υπό μελέτη πληθυσμό, (2) διευκολυντές και (3) εμπόδια. Πρώτον, τα ποσοστά των μακροχρόνια απασχολούμενων ατόμων στους πληθυσμούς που μελετήθηκαν διέφεραν σημαντικά. Ο Båtevik (2021), ανέφερε ότι το 65,2% από τους 253 συμμετέχοντες απασχολούνταν και στα δύο σημεία μέτρησης (τα οποία είχαν διαφορά 8 ετών). Οι Chan και συνεργάτες (2018), ανέφερε

παρατεταμένη απασχόληση σε διάστημα 18 μηνών στο 14,3% από τα 406 άτομα που μελετήθηκαν με νοητική αναπηρία και συνυπάρχοντα αυτισμό. Και τέλος, οι Holwerda και συνεργάτες (2013), ανέφερε ότι το 15,0% των συμμετεχόντων με ήπια ID εργαζόταν κατά τους 6 μήνες της μελέτης. Η μεγάλη διαφορά μεταξύ αυτών των αριθμών μπορεί εν μέρει να εξηγηθεί από το γεγονός ότι ο Båtevik (2021), χρησιμοποίησε τον όρο «ειδικές ανάγκες εκπαίδευσης», ο οποίος περιλαμβάνει άλλες ομάδες μαζί με άτομα με νοητική αναπηρία.

Δεύτερον, οι διαμεσολαβητές για τη βιωσιμότητα της απασχόλησης ήταν, σε ατομικό επίπεδο, η επίσημη ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή δίπλωμα οδήγησης, οι πιο ανεξάρτητες καθημερινές δεξιότητες διαβίωσης, συμπεριλαμβανομένης της προσωπικής υγιεινής, οι προσδοκίες σχετικά με το μελλοντικό επίπεδο εργασίας και να είσαι άντρας. Όσον αφορά την κοινωνική κατάσταση γύρω από το άτομο με νοητική αναπηρία παράγοντες διευκόλυνσης ήταν η ζωή σε οικογένεια με υψηλότερο εισόδημα ή ένα μεγαλύτερο μητρικό κοινωνικό δίκτυο, ζώντας με γονείς ή ανεξάρτητα (δηλαδή όχι σε ιδρύματα κατοικίας), η λήψη συνεχούς εκπαίδευσης και εποπτεία στην εργασία, έχοντας ευέλικτους εργοδότες και υποστηρικτικούς συναδέλφους, παντρεμένους, υποστηρικτικές οικογένειες ή εργάζονται σε μεταποιητικές βιομηχανίες και βιώνουν συνεχή υποστήριξη και επενδύσεις από γονείς και άλλα κοινωνικά δίκτυα (Lindstrom et al., 2014· Meltzer et al., 2020· Park et al., 2019· Petner-Arrey et al., 2016).

Σε κοινωνικό επίπεδο, παράγοντες διευκόλυνσης ήταν η ύπαρξη σε ένα σχολικό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς στην πρώιμη παιδική ηλικία ή η επί του παρόντος διαβίωση σε περιοχή με μεγαλύτερο πληθυσμό και η διαβίωση χωρίς βασική βοήθεια ασφάλειας διαβίωσης ή σε ένα νοικοκυριό με υψηλότερο επίπεδο εισοδήματος. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι Holwerda και συνεργάτες (2013), δεν βρήκε καμία «ουσιαστική διαφορά μεταξύ των προγνωστικών για την εύρεση εργασίας και τη διατήρηση της απασχόλησης» (σελ. 1986). Τρίτον, τα αναφερθέντα εμπόδια ήταν η έλλειψη δυνατότητας προόδου ή η αρνητική στάση από τους πελάτες και το να υπόκεινται σε εμπειρίες στιγματισμού και διακρίσεων από εργοδότες, προϊστάμενους και συναδέλφους. Τα εμπόδια αυτά αφορούν το εργασιακό περιβάλλον του ατόμου με νοητική αναπηρία. Σε ατομικό επίπεδο, οι Teindl και συνεργάτες (2018), ανέφερε ότι η ύπαρξη μιας αόρατης αναπηρίας (όπως η ταυτότητα) έκανε πιο δύσκολη τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας με

την πάροδο του χρόνου (σε σύγκριση με άτομα με πιο ορατές αναπηρίες) και ο Båtevik ανέφερε ότι η πιθανότητα μακροχρόνιας απασχόλησης ήταν μεγαλύτερη υπερδιπλάσια για τους άνδρες σε σύγκριση με τις γυναίκες. Επομένως, το να έχεις μια αόρατη αναπηρία ή να είσαι γυναίκα αποτελούν εμπόδια στη μακροχρόνια απασχόληση.

Κεφάλαιο 4: Συζήτηση-Συμπεράσματα

4.1 Συζήτηση

Τα ευρήματα αυτής της βιβλιογραφικής ανασκόπησης δείχνουν ότι υπάρχει πολύ περιορισμένος όγκος έρευνας σχετικά με τη βιωσιμότητα της απασχόλησης για άτομα με νοητική αναπηρία, ειδικά όσον αφορά τους κοινωνικούς μεσολαβητές (που αναφέρθηκαν από δύο μελέτες) και τα εμπόδια (δεν αναφέρονται σε κανένα από τα άρθρα που μελετήθηκαν). Αναμενόταν βέβαια η ανεύρεση δεδομένων για τη διαπίστωση ότι τα αναφερόμενα εμπόδια που αφορούν, για παράδειγμα, τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας σχετικά με την εκπαίδευση ή την έλλειψη συστημάτων υποστήριξης που στοχεύουν στους εργοδότες είναι σημαντικά, αλλά παραδόξως δεν παρουσιάστηκαν τέτοιοι παράγοντες στα άρθρα που μελετήθηκαν.

Έτσι, αυτή η ανασκόπηση επιβεβαιώνει τα ευρήματα των Cheng και συνεργάτες (2018) και Ellenkamp και συνεργάτες (2016), οι οποίοι κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω έρευνα σχετικά με τους κοινωνικούς παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση για άτομα με νοητική αναπηρία. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν επίσης την έλλειψη συναίνεσης σχετικά με τον τρόπο καθορισμού και μέτρησης της βιωσιμότητας της απασχόλησης. Ο Båtevik, (2019), αναγνώρισε το τελευταίο πρόβλημα όταν δήλωσε ότι παρόλο που η μελέτη τους διήρκεσε για μεγάλο χρονικό διάστημα (8 χρόνια), τίποτα δεν ήταν γνωστό για τις τροχιές των συμμετεχόντων μεταξύ των δύο μετρήσεων. Όπως διαπίστωσε ο Båtevik ένα μεγάλο χρονικό διάστημα με περιορισμένο αριθμό μετρήσεων προκαλεί αβεβαιότητα σχετικά με την τροχιά μεταξύ των σημείων μέτρησης. Επιπλέον, αξιοσημείωτη αναφορά είναι αυτή των Kellard και συνεργάτες (2021) ότι η διάρκεια θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 1 έτος προκειμένου να διασφαλιστεί η δυνατότητα παράβλεψης εποχιακών βαρδιών και αστάθειας σε μικρότερες χρονικές περιόδους (π.χ. αναρρωτικές άδειες ή περιόδους διακοπών).

Τα άρθρα που μελετήθηκαν διέφεραν ως προς τους ορισμούς και τις μετρήσεις, αλλά ήταν επίσης διαφορετικά με πολλούς άλλους τρόπους. Οι ορισμοί και οι όροι που αφορούν τις αναπηρίες, τα συστήματα υποστήριξης και την επαγγελματική ζωή ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των χωρών,

οδηγώντας έτσι σε μεγάλη δυσκολία στη σύγκριση των μελετών. Υπάρχει, για παράδειγμα, σύγχυση σχετικά με τους όρους «ανοικτή απασχόληση» και «υποστηριζόμενη απασχόληση» σε σχέση με τη χρήση τους στην Αυστραλία (Cheng et al., 2018). Επιπλέον, υπάρχει διαφορά μεταξύ των συστημάτων πρόνοιας στις αντίστοιχες χώρες, που οδηγεί σε διαφοροποίηση στην πρόσβαση στην υποστήριξη για άτομα με νοητική αναπηρία. Ως αποτέλεσμα, οι ευκαιρίες στην αγορά εργασίας μπορεί να διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών, και επομένως η σύγκριση των ρυθμίσεων σε διεθνές επίπεδο είναι δύσκολη.

Συνολικά, η παρούσα μελέτη είχε ως στόχο να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση ορισμένων από τις μεταβλητές που εμποδίζουν την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία. Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αποκάλυψε ορισμένους σημαντικούς παράγοντες που εμποδίζουν τα άτομα με αναπηρία να συμπεριληφθούν στο βασικό εργατικό δυναμικό. Ο αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία από την αγορά εργασίας έχει σημαντικές προεκτάσεις, καθώς όχι μόνο οι δυνατότητές τους παραμένουν αναξιοποίητες αλλά και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση των ατόμων με αναπηρία επιδεινώνεται επίσης. Με βάση τα ευρήματα από αυτήν την ανασκόπηση του πεδίου εφαρμογής, σύμφωνα και με τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί εξαρχής, πολλά ζητήματα είναι άξια συζήτησης. Αυτά τα ζητήματα αφορούν: (i) την έλλειψη μελετών παρέμβασης. (ii) την ανάγκη να επικεντρωθούμε όχι μόνο στη βοήθεια των ατόμων με νοητική αναπηρία ώστε να αποκτήσουν απασχόληση, αλλά και στη διατήρησή της (iii) μεθοδολογικές προκλήσεις με ερευνητικές μελέτες που χρησιμοποιούν μικτά δείγματα και (iv) το ερώτημα πόσο καλά καταφέρνουν οι χώρες να υιοθετήσουν μια κοινωνικο-οικολογική κατανόηση της διανοητικής αναπηρίας στο σχολείο και στο χώρο εργασίας. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί πως η παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση του πεδίου εφαρμογής διερεύνησε τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των ατόμων με νοητική αναπηρία. Τα κύρια ευρήματα από τις μελέτες που περιλαμβάνονται σε αυτήν την ανασκόπηση δείχνουν ότι τα άτομα με νοητική αναπηρία εκτιμούν την απασχόληση, αλλά διαφορετικοί παράγοντες μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Η εξατομικευμένη υποστήριξη στο χώρο εργασίας είναι σημαντική αλλά πολύ μεταβλητή, και η επιλογή της εργασίας για τα άτομα με νοητική αναπηρία φαίνεται να επηρεάζεται την εργασιακή τους αποκατάσταση και εξέλιξη τους.

4.2 Συμπεράσματα

Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχολογική ευημερία των ατόμων με νοητική αναπηρία. Τα εμπόδια που επισημαίνονται στην παρούσα έρευνα απαιτούν ορισμένα διορθωτικά μέτρα από μέρους του δημόσιου αλλά και του ιδιωτικού τομέα. Μεταξύ των ρόλων που θα μπορούσε να διαδραματίσει η κυβέρνηση είναι να εκπαιδεύσει τους εργοδότες σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, σεμιναρίων και συνεδρίων. Αυτή η προσπάθεια όχι μόνο θα βελτιώσει την κατανόηση των εργοδοτών σχετικά με τα άτομα με αναπηρία, αλλά θα εκπαιδεύσει επίσης τους εργοδότες σχετικά με τις επιδοτήσεις και τα οικονομικά κίνητρα από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, καθώς και την προστασία από νομικούς κινδύνους.

Εκτός από την κατάρτιση και την εκπαίδευση, είναι επιτακτική ανάγκη να ληφθούν περισσότερες ενέργειες για την άρση του στιγματισμού και των αρνητικών αντιλήψεων για την αναπηρία. Αυτό θα μπορούσε να γίνει με την επιβολή κανονισμών που θα αποτρέπουν και θα ελαχιστοποιούν τις μεροληπτικές πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού των εργοδοτών, όπως η πρόσληψη υποψηφίων με αναπηρία. Το σύστημα αναγκαστικών ποσοστώσεων μπορεί επίσης να βελτιώσει την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, η οποία ήταν επιτυχής στη Νότια Κορέα. Οι μορφωμένοι και ενημερωμένοι εργοδότες είναι πιθανώς πιο πιθανό να προσφέρουν ευκαιρίες απασχόλησης που είναι κατάλληλες για άτομα με αναπηρία (Nazarov et al., 2015).

Είναι επίσης ζωτικής σημασίας ο οργανισμός να εφαρμόζει πολιτικές δίκαιης και ίσης απασχόλησης και αμερόληπτων πολιτικών για τα άτομα με αναπηρίες (Markel et al., 2009). Για να υποστηρίξουν περαιτέρω την απασχόληση και τη διατήρηση του ατόμου με αναπηρία, οι εργοδότες μπορεί να θελήσουν να εξετάσουν το ενδεχόμενο παροχής φιλικότερων πολιτικών και πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού που ευνοούν τα άτομα με αναπηρία, όπως το ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας. Η ενσωμάτωση μεταξύ εργαζομένων και ατόμων με αναπηρίες είναι επίσης απαραίτητη για την ανάπτυξη ενός φιλόξενου χώρου εργασίας και για τα δύο μέρη (Kulkarni, 2011). Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό, οι Jans και συνεργάτες (2012), προτείνουν ότι τα άτομα με αναπηρίες θα πρέπει να είναι ανοιχτά σχετικά με την αναπηρία τους και να συζητούν τομείς

στους οποίους μπορούν να συνεισφέρουν με τους εργοδότες τους. Θα πρέπει επίσης να αλλάξουν τις στάσεις τους – να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους για να αυξήσουν την απασχολησιμότητά τους για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, να δικτυωθούν και να αναζητήσουν θέσεις εργασίας που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους. Η μελλοντική έρευνα σε αυτόν τον τομέα μπορεί να διερευνήσει το ρόλο των ΜΚΟ στην αναβάθμιση των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, η μελλοντική ερευνητική εργασία μπορεί να εστιάσει στην ανάδειξη ορισμένων από τις ιδιαίτερα απαιτούμενες δεξιότητες εργασίας που μπορούν εύκολα να μεταδοθούν στα άτομα με αναπηρία.

Συνολικά, οι αναλογίες πληθυσμού απασχόλησης είναι χαμηλότερες για άτομα με λειτουργικές δυσκολίες σε σύγκριση με άτομα χωρίς δυσκολία στις περισσότερες χώρες. Η σημασία και το μέγεθος του χάσματος ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των πλαισίων. Αυτό μπορεί να προέρχεται από την ποικιλία ερωτήσεων έρευνας που αποτυπώνουν την εργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι περισσότερες από τις χώρες που δεν έχουν κενό αναπηρίας είναι χώρες με σύνολα δεδομένων DHS, όπου ερωτήσεις εργασίας τίθενται μόνο σε ένα υπόδειγμα ενηλίκων που είναι νέοι ή μεσήλικες, άρα χωρίς να καταγράφουν ηλικιωμένους. Υπάρχουν επίσης παραλλαγές στο πλαίσιο της προσβασιμότητας του εργασιακού περιβάλλοντος, της διαθεσιμότητας καταλυμάτων στο χώρο εργασίας και της παρουσίας διακρίσεων. Το πολιτιστικό και κοινωνικό πλαίσιο έχει επίσης σημασία στο βαθμό που η αρνητική στάση απέναντι στο δυναμικό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία γενικά ή εντός του οικογενειακού περιβάλλοντος μπορεί να περιορίσει την πρόσβαση στην εργασία. Επιπλέον, τα αποτελέσματα αυτής της έκθεσης επισημαίνουν ότι οι διαφορές εργασίας μεταξύ των λειτουργικών δυσκολιών είναι πιο έντονες μεταξύ των ανδρών παρά των γυναικών. Για τις γυναίκες, τα εμπόδια στην εργασία μπορεί κάλλιστα να σχετίζονται κυρίως με το φύλο. Άλλες μελέτες βρίσκουν υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων με αναπηρία στην αυτοαπασχόληση σε σύγκριση με εργαζομένους χωρίς αναπηρία σε πολλές χώρες (Eide & Kamaleri, 2009· Mitra & Mizunoya, 2013).

4.3 Περιορισμοί Έρευνας

Η έρευνα δείχνει σταθερά ότι τα ποσοστά απασχόλησης είναι ιδιαίτερα χαμηλά μεταξύ των ατόμων με νοητική αναπηρία. Ένας βασικός παράγοντας που επηρεάζει σημαντικά την παρούσα έρευνα είναι ο «μη ορισμός» της αναπηρίας και της ισότητας εμποδίζει την καταγραφή ακριβών δεδομένων σχετικά με τα ποσοστά και τους τύπους αναπηριών. Στη συνέχεια, οποιοσδήποτε ορισμός επαφίεται στις εθνικές νομοθεσίες μαζί με τους διαθέσιμους κρατικούς πόρους για να προσδιοριστεί ποιος πληροί τις προϋποθέσεις ως άτομο με αναπηρία και ποιος όχι. Ταυτόχρονα, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής έρχονται αντιμέτωποι με την πρόκληση της διευκόλυνσης των κατάλληλων συνθηκών στην αγορά εργασίας για τα άτομα με νοητικές αναπηρίες για να ασκήσουν τα δικαιώματά τους. Πράγματι, η νομοθεσία σε πολλές χώρες ενθαρρύνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία. Ωστόσο, η έλλειψη γνώσης τους για τα είδη αναπηρίας και οι επικρατούσες παρανοήσεις σχετικά με την αποδοτικότητα της εργασίας των ατόμων με νοητική αναπηρία, μαζί με νομικά ζητήματα, οργανωτικές αλλαγές και καταλύματα, συμβάλλουν στη μείωση των ευκαιριών που δίνονται για τα άτομα με αναπηρία να εισέλθουν στην ανοιχτή αγορά εργασίας.

Κατά συνέπεια, είναι ζωτικής σημασίας για τις κρατικές πολιτικές να δίνουν προτεραιότητα και να προωθούν την ευαισθητοποίηση σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με νοητική αναπηρία μεταξύ των οργανώσεων απασχόλησης, των εργοδοτών και των διοικητικών στελεχών, καταπολεμώντας έτσι στερεότυπες και μεροληπτικές συμπεριφορές, στιγματισμό και διακρίσεις. Στη συνέχεια, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι εύλογες προσαρμογές στο χώρο εργασίας, η επαγγελματική αποκατάσταση και κατάρτιση, τα μεταβατικά προγράμματα, οι ευέλικτες συνθήκες εργασίας, η υποστήριξη στην εργασία και η ποιότητα της εργασίας, τα οποία είναι επίσης παράγοντες που επηρεάζουν τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με νοητικές αναπηρίες.

Επιπλέον, τα ερευνητικά δεδομένα και οι μηχανισμοί παρακολούθησης, που εξετάζουν τον βαθμό στον οποίο τα δικαιώματα των ατόμων με νοητική αναπηρία γίνονται σεβαστά και ασκούνται στις διάφορες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, παρέχουν στους διάφορους ενδιαφερόμενους πληροφορίες για τις εμπειρίες αυτού του πληθυσμού στο εργασιακό περιβάλλον.

Η μελλοντική έρευνα πρέπει να ενσωματώσει δεδομένα ατόμων με νοητική αναπηρία για να κατανοήσουν καλύτερα τις εργασιακές τους ανάγκες και να εξομαλύνουν την πορεία τους προς την ανοιχτή αγορά εργασίας. Τέλος, οι διεθνείς και τοπικοί οργανισμοί που υποστηρίζουν τα άτομα με νοητικές αναπηρίες θα πρέπει να ξεκινήσουν διάλογο για να προωθήσουν τη μετάβαση από την τοπική στην παγκοσμιοποιημένη χάραξη πολιτικής σχετικά με την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

4.4 Εκπαιδευτικές επιπτώσεις της έρευνας

Η έρευνα έδειξε πως υπάρχουν ελλείψεις στην κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία καθώς και στην επαγγελματική τους αποκατάσταση. Επομένως, σε αυτούς ακριβώς του τομείς, καλό θα ήταν να εστιάσουμε προκειμένου να γίνουν κάποιες βελτιώσεις. Το πρώτο απαραίτητο βήμα είναι να ενσωματωθούν τα άτομα αυτά στην κοινωνία. Για να γίνει αυτό καθοριστική είναι η συμβολή της εκπαίδευσης. Θα μπορούσαν να δημιουργηθούν κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία να εκπαιδεύουν τα άτομα με αναπηρία, ώστε αυτά να αποκτούν επαγγελματικές δεξιότητες, οι οποίες όμως να μπορούν να εφαρμοστούν στην πράξη και να ανταποκρίνονται στα ελληνικά δεδομένα. Με τον τρόπο αυτό, θα ενισχυθεί η αίσθηση επάρκειας και παραγωγικότητας που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία στην ενήλικη ζωή τους, όταν πρόκειται να αναζητήσουν μία θέση εργασίας.

Ο συσχετισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης που θα λάβουν, με το επάγγελμα που στη συνέχεια θα κληθούν να ασκήσουν, θα συμβάλλει στην καλλιέργεια εκείνων των δεξιοτήτων που θα τους είναι επί της ουσίας χρήσιμες. Επιτακτική, εμφανίζεται λοιπόν, η ανάγκη για το σχεδιασμό και την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία θα αντιστοιχούν στις ανάγκες του εκάστοτε ατόμου με αναπηρία. Εάν γίνει αυτό, το άτομο με αναπηρία, θα μπορέσει να ανεξαρτητοποιηθεί, θα έχει ενεργό συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ενώ επίσης θα εμπλέκεται σε δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στην κοινότητα, πράγματα που θεωρούνται αυτονόητα για τα άτομα χωρίς αναπηρία, τα οποία όμως θα πρέπει να γίνουν και αυτονόητα για όλους.

Επομένως, είναι απαραίτητη η ενημέρωση σχετικά με τις σύγχρονες ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες, καθώς και η κατάλληλη και προσαρμοσμένη επιμόρφωση των σπουδαστών, πάνω στις ανάγκες αυτές, ενώ τέλος υψίστης σημασίας είναι η δημιουργία επαφών με επαγγελματίες του χώρου, οι οποίοι θα έχουν τη δυνατότητα να γνωρίσουν τους μελλοντικούς τους υπαλλήλους. Επομένως, με τη σωστή ενημέρωση και με τις κατάλληλες στρατηγικές, τα άτομα με αναπηρία θα έχουν τη δυνατότητα να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας και να απασχοληθούν με το επάγγελμα για το οποίο προετοιμάστηκαν, χωρίς διακρίσεις και περιορισμούς.

4.5 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Σύμφωνα με τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, οι εργοδότες δεν είναι άμεσα σε θέση να απασχολήσουν έναν εργαζόμενο με αναπηρία, θα μπορούσαν να εξετάσουν το ενδεχόμενο παροχής ευκαιριών εργασιακής εμπειρίας σε άτομα που αναζητούν εργασία με αναπηρίες, ώστε να μπορέσουν να αποκτήσουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τη στάση εργασίας που απαιτούνται για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας στον χώρο εργασίας. Μια τέτοια εμπειρία που βασίζεται στο χώρο εργασίας μπορεί να βοηθήσει να γίνουν οι δεξιότητες του αιτούντος εργασία πιο σχετικές με τις απαιτήσεις του εργοδότη. Παρέχει επίσης την ευκαιρία σε έναν εργοδότη να μετρήσει τις ικανότητες και τις δεξιότητες ενός εργαζομένου με αναπηρία και ίσως να εξετάσει το ενδεχόμενο πρόσληψης μετά την ολοκλήρωση της περιόδου κατάρτισης, ενώ παρέχεται εργασιακή εμπειρία, οι εργοδότες μπορούν να ορίσουν έναν προϊστάμενο ή ανώτερο υπάλληλο για να βοηθήσει το άτομο.

Επιπλέον, οι δε αρμόδιες αρχές για τη διασφάλιση και των εργασιακών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες θα πρέπει να διευκολύνουν την εργασιακή εμπειρία, τις εργασιακές δοκιμές και την υποστηριζόμενη απασχόληση παρέχοντας στους εργοδότες και στα άτομα με αναπηρίες τεχνικές συμβουλές, όπως απαιτείται, και ενημερώνοντάς τους για προγράμματα κινήτρων που είναι διαθέσιμα για την επιδότηση οποιουδήποτε σχετικού κόστους, όπως το μισθολογικό κόστος ή το κόστος προσαρμογής χώρους, εργαλεία ή εξοπλισμό. Ως εναλλακτική λύση για την άμεση πρόσληψη ή την παροχή ευκαιριών εργασιακής εμπειρίας, οι εργοδότες θα μπορούσαν να

εξετάσουν το ενδεχόμενο να δώσουν σε ένα άτομο με αναπηρία δοκιμαστική εργασία ή θέση εργασίας με υποστήριξη, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική. Όπως και με την εργασιακή εμπειρία, αυτά θα παρέχουν στον εργοδότη την ευκαιρία να αξιολογήσει την ικανότητα και την ικανότητα. Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να ακολουθήσει πρόσληψη. Ακόμη και όταν αυτό δεν έχει ως αποτέλεσμα, μια δοκιμαστική εργασία ή μια υποστηριζόμενη τοποθέτηση εργασίας παρέχει σε άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία πολύτιμη εργασιακή εμπειρία, η οποία αυξάνει τη μετέπειτα απασχολησιμότητά τους.

Στην περίπτωση της υποστηριζόμενης απασχόλησης, οι αρμόδιες αρχές θα μπορούσαν να διευκολύνουν την παροχή υπηρεσιών καθοδήγησης εργασίας και τη συνεχή παρακολούθηση καθ' όλη τη διάρκεια της τοποθέτησης, είτε απευθείας μέσω των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης είτε μέσω άλλων εξειδικευμένων φορέων. Με την ολοκλήρωση των δοκιμών εργασίας, οι αρμόδιες αρχές ή άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες θα μπορούσαν να επικοινωνήσουν με τον εργοδότη, για να ελέγξουν την επιτυχία της δοκιμής και να προβούν σε άλλες ρυθμίσεις, εάν είναι απαραίτητο. Αυτά θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τη μεταφορά της δοκιμαστικής εργασίας σε διαφορετική εργασία εντός της εταιρείας ή αλλού ή την οργάνωση πρόσθετης κατάρτισης ή άλλης υποστήριξης για το άτομο με αναπηρία.

Σε κάθε περίπτωση, οι εργοδότες θα πρέπει να ελέγχουν τη διαδικασία πρόσληψής τους, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι είναι προσβάσιμη σε άτομα με διαφορετικούς τύπους αναπηρίας. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει επίσης να πραγματοποιούν τακτικές επανεξετάσεις της αποτελεσματικότητας των μέτρων για την προώθηση ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία και να λαμβάνουν μέτρα για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας αυτών των μέτρων, όπου χρειάζεται. Αυτές οι αναθεωρήσεις θα πρέπει να διενεργούνται σε συνεννόηση με τους εργοδότες και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και με τους εκπροσώπους των ατόμων με αναπηρία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(2), 199-210.
- American Association on Mental Retardation (AAMR). (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports* (10th ed.). Washington, DC: Author.
- Ang, M. C., Ramayah, T., & Amin, H. (2015). A theory of planned behavior perspective on hiring Malaysians with disabilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(3), 186-200.
- Association on Intellectual and Developmental Disabilities (2010). Definition of Intellectual Disability.
- Båtevik, F. O. (2019). From school to work: long-term employment outcomes for former special educational needs students. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 21(1) :158–166.
- Bitencourt, R. S., & de M Guimarães, L. B. (2012). Inclusion of people with disabilities in the production system of a footwear industry. *Work*, 41(Supplement 1), 4767-4774.
- Blanck, P., Adya, M., Myhill, W. N., & Samant, D. (2007). Employment of people with disabilities: Twenty-five years back and ahead. *Law & Ineq.*, 25, 323.
- Blessing LA, Jamieson J. Employing persons with a developmental disability: Effects of previous experience. *Canadian Journal of Rehabilitation* 1999; 12:211-21.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American psychologist*, 63(4), 228.
- Brickell, C., & Munir, K. (2008). Grief and its complications in individuals with intellectual disability. *Harvard Review of Psychiatry*, 16(1), 1-12.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1995, *The Integration of Disabled Persons in the Federal Republic of Germany*, Bonn, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Burchardt, T. (2003). Being and becoming: Social exclusion and the onset of disability.

Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38.

Cash, P. J. (2018). Developing theory-driven design research. *Design Studies*, 56, 84-119.

Centre for Development of Educational Policy of the General Co-federation of Employees in Greece (GSEE) (May 2018) in cooperation with the NCDP Disability Observatory. Datasets processed: National Statistical Service Module: Education (2001-2014); and Eurostat Module Disability: EU-SILK 2005-2016, EU-LFS (ad hoc study) 2011, EU-EHSIS (ad hoc study) 2012. Synopsis Report.

Chan, W., Smith, L. E., Hong, J., Greenberg, J. S., Lounds Taylor, J., & Mailick, M. R. (2018). Factors associated with sustained community employment among adults with autism and co-occurring intellectual disability. *Autism*, 22(7), 794-803.

Cheng, C., Oakman, J., Bigby, C., Fossey, E., Cavanagh, J., Meacham, H., & Bartram, T. (2018). What constitutes effective support in obtaining and maintaining employment for individuals with intellectual disability? A scoping review. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(3), 317-327.

Council Directive 2000/78/EC of 27 Nov. 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJL 303, 2 Dec. 2000, pp. 16-22.

Council of the European Union, (2022). The European Council : the house of the Member States, Publications Office of the European Union.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota press.

Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. *Laws*, 5(3), 35.

Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report*. Office of Disability Employment Policy, Department of Labor.

Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C., & van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 26(1), 56-69.

European Commission (1998). Commission staff working paper. Raising employment levels of people with disabilities. The common challenge.

European Commission (2020). Commission Staff Working Document Country Report Greece 2020.

Fogg, N. P., Harrington, P. E., & McMahon, B. T. (2011). The underemployment of persons with disabilities during the Great Recession. *The Rehabilitation Professional*, 19(1), 3-10.

Fraser, R. T., Johnson, K., Hebert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., & Chan, F. (2010). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: Preliminary findings. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(4), 420-426.

Garrels, V., & Sigstad, H. M. H. (2021). Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(4), 993-1007.

Greek Ombudsman (2019a) Report on Implementation of UN CRPD (ar.72 L. 4488/2017) first report, p. 24, https://www.synigoros.gr/resources/ohe_el--2.pdf

Gröschl, S. (2007). An exploration of HR policies and practices affecting the integration of persons with disabilities in the hotel industry in major Canadian tourism destinations. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 666-686.

Gustafsson, J., Peralta, J., & Danermark, B. (2018). Supported employment and social inclusion: experiences of workers with disabilities in wage subsidized employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), 26-36.

Holwerda, A., van der Klink, J. J., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in developmental disabilities*, 34(6), 1982-1990.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:eu_human_rights_convention
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

Irvine, A., & Lupart, J. (2008). Into the Workforce: Employers' Perspectives of Inclusion. *Developmental Disabilities Bulletin*, 36, 225-250.

Jans, L. H., Kaye, H. S., & Jones, E. C. (2012). Getting hired: Successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing, and job search. *Journal of occupational rehabilitation*, 22(2), 155-165.

Kaye, H. S. (2010). The impact of the 2007–09 recession on workers with disabilities,|| The Monthly Labor Review. *US Bureau of Labor Statistics*, 133(10).

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.

- Kellard, K., Walker, R., Ashworth, K., Howard, M., & Liu, W. (2001). Staying in work: thinking about a new policy agenda. *Department for Education and Employment: London, UK*.
- Kim, M. S., & Hunter, J. E. (1993). Attitude-behavior relations: A meta-analysis of attitudinal relevance and topic. *Journal of communication, 43*(1), 101-142.
- Kregel, J., & O'Mara, S. (2011). Work incentive counseling as a workplace support. *Journal of vocational rehabilitation, 35*(2), 73-83.
- Kuiper, L., Bakker, M., & van der Klink, J. (2016). The role of human values and relations in the employment of people with work-relevant disabilities. *Social Inclusion, 4*(4), 176-187.
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management, 50*(4), 521-540.
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P.A., Clarke, M., Devereaux, P.J., Kleijnen, J. & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *Journal of clinical epidemiology, 62*(10), e1-e34.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Srikanthan, D., & Mortaji, N. (2018). A systematic review of the role of gender in securing and maintaining employment among youth and young adults with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation, 28*(2), 232-251.
- Lindstrom, L., Hirano, K. A., McCarthy, C., & Alverson, C. Y. (2014). "Just Having a Job" career advancement for low-wage workers with intellectual and developmental disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals, 37*(1), 40-49.
- Lysaght, R., Ouellette-Kuntz, H., & Lin, C. J. (2012). Untapped potential: Perspectives on the employment of people with intellectual disability. *Work, 41*(4), 409-422.
- Markel, K. S., & Barclay, L. A. (2009). Addressing the underemployment of persons with disabilities: Recommendations for expanding organizational social responsibility. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 21*(4), 305-318.
- Maytal, G., & Peteet, J. (2009). The meaning of work. In M. Feurestein (Ed.), *Work and cancer survivorship* (pp. 105–119). New York, NY: Springer.
- Meltzer, A., Robinson, S., & Fisher, K. R. (2020). Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. *Social Policy & Administration, 54*(1), 88-101.
- National Disability Strategy Consultation Report. (2009). SHUT OUT: The Experience of People with Disabilities and their Families in Australia.

National Reform Program Greece 2020 p. 8.

Nazarov, Z., Kang, D., & Von Schrader, S. (2015). Employment quota system and labour market outcomes of individuals with disabilities: Empirical evidence from South Korea. *Fiscal Studies*, 36(1), 99-126.

NCDP Observatory for Disability Statistical Press Release 28.01.2020.

Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H. T., Pörtfors, P., & Anttila, H. (2019). The effectiveness of rehabilitation interventions on the employment and functioning of people with intellectual disabilities: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 29(4), 773-802.

Nietupski, J., Hamre-Nietupski, S., VanderHart, N. S., & Fishback, K. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 310-323.

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-520.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), (1992). Employment policies for people with disabilities, Report by an Evaluation Panel, Labour Market and Occasional Papers No 8, Paris, OECD.

Park, J. Y., & Park, E. Y. (2021). Factors affecting the acquisition and retention of employment among individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(3), 188-201.

O'Leary, P., Livermore, G. A., & Stapleton, D. C. (2011). Employment of individuals in the Social Security disability programs. *Soc. Sec. Bull.*, 71, 1.

Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A., & Lysaght, R. (2016). Facilitating employment opportunities for adults with intellectual and developmental disability through parents and social networks. *Disability and rehabilitation*, 38(8), 789-795.

Presser, H. B., & Altman, B. (2002). Work shifts and disability: A national view. *Monthly Lab. Rev.*, 125, 11.

Reid, P. M., & Bray, A. (1997). Paid work and intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 22(2), 87-96.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

Sanchez-Gordon, S., Mejía, M., & Luján-Mora, S. (2017). Model for adjusting workplaces for employees with visual and hearing disabilities. In *2017 Fourth International Conference on eDemocracy & eGovernment (ICEDEG)* (pp. 240-244). IEEE.

Schmidt, M. (1995). Employment policies for people with disabilities in France, in Leichsenring/Strümple, a.a.O. Vienna, European Centre for Social Welfare Policy.

Schur, L. A. (2003). Barriers or opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(4), 589-622.

Staff Working Document Country Report (2020).

Strauser, D. R., Wong, A. W., & O'Sullivan, D. (2011). Career development, vocational behavior, and work adjustment. *The professional practice of rehabilitation counseling*, 311-335.

Szymanski, E. M., & Hershenson, D. B. (2005). An Ecological Approach to Vocational Behavior and Career Development of People with Disabilities.

Szymanski, E. M., Enright, M. S., Hershenson, D. B., & Ettinger, J. M. (2003). Career development theories, constructs, and research: Implications for people with disabilities.

Ta, T. L., & Leng, K. S. (2013). Challenges faced by Malaysians with disabilities in the world of employment. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 24(1), 6-21.

Teindl, K., Thompson-Hodgetts, S., Rashid, M., & Nicholas, D. B. (2018). Does visibility of disability influence employment opportunities and outcomes? A thematic analysis of multi-stakeholder perspectives. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(3), 367-377.

Thornton, P., & Lunt, N. (1997). Employment policies for disabled people in eighteen countries: A review. Social Policy Research Unit, University of York.

Tobias, E. I., & Mukhopadhyay, S. (2017). Disability and social exclusion: Experiences of individuals with visual impairments in the Oshikoto and Oshana regions of Namibia. *Psychology and Developing Societies*, 29(1), 22-43.

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British journal of management*, 14(3), 207-222.

UNGA Res. 2856 (xxvi) of 20 Dec. 1971.

UNGA Res. 3447(xxx) of 9 Dec. 1975.

UNGA Res. 36/77 of 8 Dec. 1981.

United Nations & Byrnes, A. (2007). *From Exclusion to Equality: Realising the Rights of Persons with Disabilities: Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Its Optional Protocol*: United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights.

Van Aken, J. E., & Romme, G. (2009). Reinventing the future: adding design science to the repertoire of organization and management studies. *Organization Management Journal*, 6(1), 5-12.

Veres, O., Ujhelyi, S., & Szabó, D. (2013). Social exclusion of handicap people in Hungary.

Vlachou, A., Roka, O., & Stavroussi, P. (2021). Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece. *Journal of Intellectual Disabilities*, 25(2), 151-167.

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.

Yfantopoulos, Y. (2002). Disability and Social Exclusion in the European Union: Time for change, tools for change. In *Under the Auspices of the European Disability Forum. The European Commission, Athens*.