



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών σπουδών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα σπουδών

**«Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας, Επιχειρηματικότητας, Εκπαίδευσης
και Πολιτισμού»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Αναπηρία και αγορά εργασίας στην Ευρώπη του 21^{ου} αιώνα»

Όνομα συγγραφέα: Τσιβαλιός Ιωάννης

Αρ. Μητρώου:20031

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Παπαβασιλείου Ιωάννα

Ιούλιος 2023



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα σπουδών

**«Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας, Επιχειρηματικότητας, Εκπαίδευσης
και Πολιτισμού»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Αναπηρία και αγορά εργασίας στην Ευρώπη του 21^{ου} αιώνα»

«Disability and labor market in Europe in the 21st century»

ΤΣΙΒΑΛΙΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Εξεταστική επιτροπή

ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΙΩΑΝΝΑ

ΜΠΟΥΤΣΙΟΥΚΗ ΣΟΦΙΑ

Θεσσαλονίκη 2023

Ο/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.

ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΣΙΒΑΛΙΟΣ

Περιεχόμενα

Abstaret.....	2
Εισαγωγή.....	3
1. Μεθοδολογία Έρευνας	5
1.1. Σκοπός της Έρευνας.....	5
1.2. Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων.....	5
1.3. Μέθοδος Ανάλυσης και Παρουσίασης Δεδομένων	6
2. Αναπηρία και Εργασία	8
2.1. Εννοιολόγηση της Αναπηρίας.....	8
2.2. Μοντέλα Αναπηρίας	9
2.2.1. Ιατρικό Μοντέλο	9
2.2.2. Κοινωνικό Μοντέλο Αναπηρίας.....	12
2.3. Εννοιολόγηση της Εργασίας.....	15
2.3.1. Η εργασία ως εμπόρευμα	16
2.3.2. Επαγγελματική Ιδιότητα	17
2.3.3. Προσωπική Εκπλήρωση.....	18
2.3.4. Κοινωνική Σχέση	18
2.3.5. Ταυτότητα.....	19
2.4. Αναπηρία και Εργασία	20
2.4.1. Ανισότητες στην Εργασία.....	20
2.4.2. Προκαταλήψεις και Συμπεριφορές	22
3. Ευρωπαϊκή και Εθνική Στρατηγική Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία	24
3.1. Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (Convention on the Rights of Persons with Disabilities).....	24
3.2. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και την Αναπηρία στα Κράτη Μέλη	29
3.3. Στόχοι της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και την Αναπηρία.....	31
3.4. Ελληνικές Πολιτικές για την Αναπηρία και την Εργασία	37
4. Διαφορετικότητα και Ένταξη στον Χώρο Εργασίας.....	42
4.1. Συμπερίληψη στην Ευρύτερη Κοινωνία	42

4.2.	Μοντέλα Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρίες.....	45
4.3.	Πρακτικές Συμπερίληψης της Διαφορετικότητας στον Χώρο Εργασίας	50
4.4.	Η Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Ατόμων με Αναπηρία	56
5.	Συμπεράσματα-Συζήτηση.....	60
	Αναφορές	65

Περίληψη

Τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μια σημαντική ομάδα που βιώνει σοβαρή απομόνωση και περιθωριοποιείται όσον αφορά την ένταξή τους σε διάφορες κοινωνικές δραστηριότητες και την απασχόληση. Οι ευκαιρίες συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό δεν είναι πάντα ίσες. Ειδικά στη χώρα μας, δεν έχει σημειωθεί πραγματική πρόοδος στον τομέα αυτό και μόνο επιφανειακή πρόοδος στα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, λόγω της έλλειψης του απαραίτητου νομικού πλαισίου και της έλλειψης της κοινωνίας να λάβει τα απαραίτητα μέτρα.

Οι εργαζόμενοι με αναπηρίες στην Ευρώπη, ακόμα και σήμερα βιώνουν προκαταλήψεις και διαφορές σε ζητήματα που σχετίζονται με την πρόσβαση στην εργασία, την κατάρτιση, τις ίσες αμοιβές, τις επιλογές ωραρίου, την συμμετοχή στις αποφάσεις. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030 είναι ένα σημαντικό βήμα προς τη βελτίωση της ζωής και της εργασίας των ατόμων με αναπηρία, αλλά τα ίσα δικαιώματα στη ζωή ξεκινούν από τη γνώση, την ευαισθητοποίηση και την αλλαγή των αντιλήψεων σε ολόκληρη την κοινωνία.

Λέξεις Κλειδιά: *Εργασία και Αναπηρία, Εργασιακά Δικαιώματα, Προκαταλήψεις στην Εργασία, συμπερίληψη.*

Abstarct

People with disabilities are an important group that experience severe isolation and marginalization in terms of their inclusion in various social activities and employment. Opportunities for disabled people to participate in the workforce are not always equal. Especially in our country, there has been no real progress in this area and only superficial progress in the labor rights of people with disabilities, due to the lack of the necessary legal framework and the lack of society to take the necessary measures.

Workers with disabilities in Europe still experience prejudice and differences in issues related to access to work, training, equal pay, choice of hours, participation in decisions. The European Disability Rights Strategy 2021-2030 is an important step towards improving the lives and work of people with disabilities, but equal rights in life start with knowledge, awareness and changing perceptions across society.

Key words: *Work and Disability, Work Rights, Prejudices at Work, Inclusion*

Εισαγωγή

Τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μια βασική ομάδα της κοινωνίας μας που βιώνει έντονα την απομόνωση, την περιθωριοποίηση ως προς την ένταξη σε διάφορες κοινωνικές δραστηριότητες όπως και στην απασχόληση. Τα άτομα με αναπηρία δεν έχουν πάντα τις ίδιες και ίσες ευκαιρίες να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό(OECD, 2018).

Στην εγχώρια αγορά εργασίας, το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που αποτελείται από άτομα με αναπηρία είναι αρκετά χαμηλό σε σύγκριση με τα ποσοστά των υπόλοιπων των χωρών της Ε.Ε. Στη δημιουργία του παραπάνω προβλήματος που πρέπει να αντιμετωπιστεί, οφείλεται στην ανεπάρκεια μεθόδων και πολιτικών(INE, 2019).

Υπάρχουν περίπου 87 εκατομμύρια άτομα με αναπηρίες (ΑμεΑ) στην ΕΕ, σύμφωνα με στοιχεία από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο(EuropeanCommission, 2020). Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες (ηλικίας 20-64 ετών) ανέρχεται στο 50,8%, σε σύγκριση με 75% για τα άτομα χωρίς αναπηρία. Επίσης, το 28,4% των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, σε σύγκριση με 17,8% του γενικού πληθυσμού. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε μία από τις τελευταίες συνεδριάσεις του ζήτησε μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς στην οποία προστατεύονται τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και όπου δεν υπάρχει διάκριση (EuropeanCommission, 2020).

Στο πλαίσιο των παραπάνω δεδομένων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε το Μάρτιο του 2021 μια νέα στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία για την περίοδο 2021-2030 που περιλαμβάνει τις κύριες συστάσεις του Κοινοβουλίου οι οποίες είναι οι εξής(EuropeanCommission, 2021):

- 1)Ενσωμάτωση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις πολιτικές και στους τομείς.
- 2)Ίση πρόσβαση για άτομα με αναπηρία σε υγειονομική περίθαλψη, απασχόληση, δημόσιες συγκοινωνίες, στέγαση.
- 3) Υλοποίηση και περαιτέρω ανάπτυξη του πιλοτικού προγράμματος της ΕΕ για την κάρτα αναπηρίας, το οποίο επιτρέπει την αμοιβαία αναγνώριση των αναπηριών σε ορισμένες χώρες της ΕΕ.

Παρά τις διεθνείς εξελίξεις ωστόσο, η οικονομική κρίση της περασμένης δεκαετίας και η πανδημία Covid-19 που επιδείνωσε τις επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης, ανέκοψαν παγκοσμίως την ομαλή συμπερίληψη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας. Ειδικά για την χώρα μας, ο συγκεκριμένος τομέας δεν επιδεικνύει ουσιαστική πρόοδο, και οι ελλείψεις στο απαραίτητο νομοθετικό πλαίσιο αλλά και στη λήψη των απαραίτητων μέτρων από πλευράς κοινωνίας, προκαλούν μόνο επιφανειακή πρόοδο στα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022).

Η ανάγκη για εργασία των ατόμων με αναπηρίες δεν αποτελεί απλώς θέμα οικονομικής επιβίωσης. Οι εργαζόμενοι με αναπηρίες θεωρούν ότι το έργο τους συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους και των ευκαιριών τους να κοινωνικοποιηθούν, να προωθήσουν την αίσθηση της αυτοεκτίμησης τους και επιταχύνουν τη διαδικασία προσαρμογής τους στην αναπηρία, ώστε η ζωή τους να αποκτήσει νόημα και σκοπό. Η οικονομική υποστήριξη, αν και όχι πάντα αυτοσκοπός, αποτελεί το μέσον για μία αξιοπρεπή διαβίωση (Papavassiliou-Alexiou&Fotiadou, 2019).

1. Μεθοδολογία Έρευνας

1.1. Σκοπός της Έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει τις δράσεις (αποφάσεις, νομοθεσία, καινοτομίες) γύρω από την εργασία για τα άτομα με αναπηρία, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις πολιτικές που υιοθετούνται στους κόλπους αυτής. Η νομοθεσία είναι κοινή για όλα τα άτομα με αναπηρία, ανεξάρτητα από τον τύπο αυτής, όπως και οι μορφές απασχόλησης που προωθούν τα κράτη μέλη της Ένωσης.

Επίσης θα γίνει προσπάθεια, μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, να απαντηθούν τα ερωτήματα:

1. Ποια είναι η χαρτογράφηση του θέματος της Απασχόλησης των ΑμεΑ μέσα από τα θεσμικά κείμενα της Ευρώπης και της Ελλάδας;
2. Πώς θεσμοθετούνται τα δικαιώματα των ΑμεΑ για εργασία;

Συγχρόνως, θα μελετηθεί η αγορά εργασίας, ως κύριος χώρος ένταξης των ατόμων με αναπηρία, αλλά και οι παράγοντες που δυσχεραίνουν σε σημαντικό βαθμό την ένταξη τους σε αυτόν, ενώ το ενδιαφέρον έχει επικεντρωθεί στις θέσεις που διατηρούν οι εργοδότες, ως έναν από τους δεσπόζοντες παράγοντες.

1.2. Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων

Για την ανασκόπηση θα χρησιμοποιηθεί η ελληνική και η ξενόγλωσση βιβλιογραφία δυνάμει των ακόλουθων βάσεων δεδομένων:

- Google-scholar
- Springer
- Taylor&Francis

Η συγκεκριμένη ανασκόπηση αποτελεί μια συγκεκριμένη θεματική δηλαδή μια ανάλυση της σχέσης αναπηρίας και αγοράς εργασίας στην σύγχρονη Ευρώπη. Ο σκοπός των αποτελεσμάτων συχνά είναι να εντοπιστούν οι αδυναμίες και να διαδοθούν τα βασικά βήματα για τη βελτίωση του συγκεκριμένου θέματος. Αποσκοπεί στο να παρέχει μια εις βάθος εξέταση των αρχών και των διαδικασιών μέσω της αξιολόγησης των σχετικών στόχων. Εστιάζει ένα κεντρικό στοιχείο που λαμβάνεται υπόψη από διαφορετικές απόψεις. Η προσφορά της στην έρευνα μπορεί να θεωρηθεί ως μια συγκριτική μελέτη για την ανάλυση του συγκεκριμένου τομέα, με συγκεντρωμένες εμπειρίες από διαφορετικές οπτικές γωνίες για την ανακάλυψη καινοτόμων προσεγγίσεων, παρέχοντας μια σειρά διαφορετικών εισροών.

1.3. Μέθοδος Ανάλυσης και Παρουσίασης Δεδομένων

Μια αφηγηματική ανασκόπηση, όπως η συγκεκριμένη, συνοψίζει διαφορετικές πρωτογενείς μελέτες, δημοσιεύσεις, εκθέσεις οργανισμών και εκπαιδευτικό υλικό, από τα οποία μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα σε μια ολιστική ερμηνεία που ολοκληρώνεται από την εμπειρία του ίδιου του κριτικού, τις υπάρχουσες θεωρίες και τα μοντέλα (Kirkevold, 1997). Τα αποτελέσματα έχουν ποιοτικό και όχι ποσοτικό νόημα. Ένα από τα δυνατά του σημεία είναι η πρότασή της να κατανοήσει τις ποικιλομορφίες και την πολλαπλότητα της συσχέτισης γύρω από επιστημονικά ερευνητικά θέματα και την ευκαιρία να μιλήσει με αυτογνωσία, στοχαστική πρακτική και αναγνώριση κοινών εκπαιδευτικών φαινομένων (Jones, 2004). Οι αφηγηματικές κριτικές θεωρούνται καλύτερα κατάλληλες για ολοκληρωμένα θέματα που απασχολούν την παγκόσμια κοινότητα, όπως αυτό της αναπηρίας (Collins&Fauser, 2005).

Στη συγκεκριμένη εργασία έχει αναλυθεί η προϋπάρχουσα βιβλιογραφία επί του θέματος, για να διαπιστώσουμε τι έχει διατυπωθεί και διευρυνθεί μέχρι τώρα σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αξιοποιώντας πηγές και δημοσιεύσεις. Η έρευνα, δηλαδή, έχει βασιστεί πάνω στη βιβλιογραφική επισκόπηση χρησιμοποιώντας την υπάρχουσα επιστημονική γνώση και τα ερευνητικά δεδομένα. Η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε θα είναι η ποιοτική διακριτική έρευνα βασιζόμενη στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, κυρίως, στην αξιοποίηση άρθρων και βιβλίων. η βιβλιογραφική ανασκόπηση σκιαγραφεί πρώτα τη δομή και τον σκοπό της ανασκόπησης, και αυτό παρουσιάζει στη συνέχεια τη βιβλιογραφία με λογικό τρόπο, σχολιάζοντας τις διαφορές και ομοιότητες

μεταξύ των υλικών που αναφέρονται, και ακολουθείται από συζήτηση και συμπεράσματα — είναι αυτό το τελευταίο μέρος που σχετίζεται με την προστιθέμενη αξία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Δεν περιορίζεται μόνο σε βιβλία και άρθρα περιοδικών, αλλά αντικείμενο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης μπορεί να αποτελέσει και ποικίλο άλλο υλικό πληροφόρησης, όπως π.χ. ιστοσελίδες (vanWee&Banister, 2015).

2. Αναπηρία και Εργασία

2.1. Εννοιολόγηση της Αναπηρίας

Οι ορισμοί της αναπηρίας συχνά ποικίλλουν ανάλογα με το σκοπό της συλλογής δεδομένων ή ανάλογα με τις διαφορετικές ταξινομήσεις που χρησιμοποιούνται (World Health Organization, 1997). Οι πιο συχνά αναφερόμενοι ορισμοί είναι από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (World Health Organization, 1980) και τα Ηνωμένα Έθνη (United Nations, 2009) κάνουν τη διάκριση μεταξύ βλάβης και αναπηρίας: «Μια βλάβη είναι οποιαδήποτε απώλεια ή ανωμαλία της ψυχολογικής, φυσιολογικής ή ανατομικής δομής ή λειτουργίας» (World Health Organization, 1980· United Nations, 2003). «Μια αναπηρία είναι οποιοσδήποτε περιορισμός ή έλλειψη (που προκύπτει από βλάβη) της ικανότητας του ατόμου να εκτελεί μια δραστηριότητα με τον τρόπο ή εντός του εύρους που θεωρείται φυσιολογικό για έναν άνθρωπο» (WorldHealthOrganization, 1980· United Nations, 2003, chapterII). Σύμφωνα με τον Oliver (1990), υπό το κίνημα υπεράσπισης της αναπηρίας, αυτοί οι ορισμοί του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας δημιουργούν μια ατομική ή ιατρική προσέγγιση της «βλάβης» και της «αναπηρίας». Αυτό οφείλεται στο ότι οι ορισμοί επικεντρώνονται στην «απώλεια» του ατόμου αναφερόμενοι στους φυσικούς ή γνωστικούς περιορισμούς που μπορεί να έχει ένα άτομο (π.χ. την αδυναμία να περπατήσει ή να μιλήσει). Ομοίως, η αναπηρία σε αυτόν τον ορισμό εστιάζει επίσης στην «έλλειψη ικανότητας» και, ως εκ τούτου, δίνει έμφαση στην απώλεια του ατόμου ή στην «τραγωδία» του. Από τη δεκαετία του 1970 αναπτύχθηκε ένας αριθμός κοινωνικών προσεγγίσεων στη θεωρία της αναπηρίας που έγινε γνωστές ως μελέτες αναπηρίας. Ο Pfieffer, (2001) προσφέρει έναν ορισμό των μελετών αναπηρίας ως «το πεδίο που εξετάζει την εμπειρία της αναπηρίας και τη ζωή των ατόμων με αναπηρία».

Οι κύριες κοινωνικές προσεγγίσεις για την αναπηρία μπορούν να συνοψιστούν ως ατομική ιδεαλιστική, κοινωνικό μοντέλο και πολιτισμική αναπαράσταση. Ενώ οι ατομικές ιδεαλιστικές και πολιτιστικές αναπαραστάσεις της αναπηρίας παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον για πολλούς ακαδημαϊκούς και επηρεάζουν σαφώς τις δημόσιες αντιλήψεις, στάσεις και προτεραιότητες, στην περίπτωση της εργασίας και της απασχόλησης, θα πρέπει να εστιάσουμε στα ιατρικά και κοινωνικά μοντέλα αναπηρίας. Παρ' όλα αυτά, η

ανασκόπηση που θα πραγματοποιηθεί σε αυτό το κεφάλαιο, θα απαιτήσει περαιτέρω έννοιες από την κοινωνική ψυχολογία και την πολιτισμική αναπαράσταση, καθώς αυτοί οι τομείς επηρεάζουν και δομούν την πλειονότητα των πλαισίων λήψης αποφάσεων για την κυβέρνηση και τη βιομηχανία. (Albrecht, 2006 · Albrecht, Bury, & Seelman, 2001 · Corker & French, 1999 · Davis, 2006, DePoy & Gilson, 2004 · Siebers, 2008).

2.2. Μοντέλα Αναπηρίας

2.2.1. Ιατρικό Μοντέλο

Η «ιατρικοποίηση» της αναπηρίας επιταχύνθηκε μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο με την πρόοδο της ιατρικής τεχνολογίας όπου περισσότεροι άνθρωποι με μόνιμα τραύματα και συγγενείς αναπηρίες μπόρεσαν να επιζήσουν με καταστάσεις που κάποτε θεωρούνταν θανατηφόρες. Η επακόλουθη ανάπτυξη άλλων θεραπειών γύρω από τη διαδικασία αποκατάστασης έφερε στο προσκήνιο μια νέα ομάδα επαγγελματιών που προσπάθησαν να εξομαλύνουν τα προβλήματα για αυτούς τους ανθρώπους (Longmore & Umansky, 2001). Ωστόσο, μια μόνιμη βλάβη δεν μοιάζει με μια ασθένεια και τα ιατρικά επαγγέλματα ήταν απροετοίμαστα για βλάβες που δεν μπορούσαν να ομαλοποιηθούν. Με την πάροδο του χρόνου η παρέμβαση στις ζωές των ατόμων με αναπηρία αποδυνάμωσε, περιθωριοποίησε τα άτομα με αναπηρία και δημιούργησε εξάρτηση. Κεντρική θέση σε αυτό ήταν η πατερναλιστική στάση αυτών των ιατρικών ομάδων που αναφέρθηκαν απέναντι στα άτομα με αναπηρία. Αυτός ο πατερναλισμός εκδηλώθηκε στο άτομο με αναπηρία ως «υποκείμενο», μη άξιο διαβούλευσης ή κατά καιρούς επικοινωνίας (Barnes, 1996).

Οι εργαζόμενοι στον χώρο της αναψυχής ενεπλάκησαν αρχικά σε αυτή τη διαδικασία ως επέκταση των φυσικών θεραπειών. Το κυρίαρχο μοντέλο αναπηρίας στις δυτικές χώρες έχει τις ρίζες του στην ιατρική προσέγγιση. Η βάση αυτού μπορεί να βρεθεί στο σύστημα ταξινόμησης του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (World Health Organization, 1980, 1997) για περιορισμό βλάβης, αναπηρίας και βασικής δραστηριότητας (προηγουμένως αναπηρία). Μια απλοποιημένη εξέταση αυτών των όρων είναι ένα σημαντικό σημείο εκκίνησης για την κατανόηση αυτής της προσέγγισης και, ως εκ τούτου,

του τρόπου με τον οποίο τα κράτη μέλη ορίζουν την αναπηρία και συλλέγουν στατιστικά στοιχεία. Βλάβη είναι οποιαδήποτε απώλεια ή ανωμαλία της ψυχολογικής, φυσιολογικής ή ανατομικής δομής ή λειτουργίας. Για παράδειγμα, η βλάβη στο νωτιαίο μυελό κάποιου με τραυματισμό του νωτιαίου μυελού είναι μια βλάβη. Αναπηρία είναι οποιοσδήποτε περιορισμός ή έλλειψη (που προκύπτει από βλάβη) της ικανότητας να εκτελέσει μια ενέργεια με τρόπο ή εντός του εύρους που θεωρείται φυσιολογικό για έναν άνθρωπο. Ο ΠΟΥ ορίζει μια λίστα ενεργειών που «θεωρούνται φυσιολογικές» και ως εκ τούτου συνιστούν αναπηρία εάν δεν μπορούν να εκτελεστούν. Για παράδειγμα, ένα άτομο με βλάβη του νωτιαίου μυελού ορίζεται ότι έχει αναπηρία λόγω των επιπτώσεων του προκύπτοντος τραυματισμού του νωτιαίου μυελού στη χρήση των ποδιών, άλλων μυών και της σωματικής λειτουργίας. Τελικά η βλάβη είναι η προκύπτουσα απώλεια ανατομικής, ψυχολογικής ή φυσιολογικής λειτουργίας (π.χ. τραυματισμός του νωτιαίου μυελού). Αναπηρία είναι οποιοσδήποτε εντοπισμένος περιορισμός ή έλλειψη ικανότητας εκτέλεσης μιας ενέργειας που προκύπτει από την αναπηρία (π.χ. χρήση ποδιών).

Ένας περιορισμός βασικής δραστηριότητας είναι ο περιορισμός στην εκτέλεση ορισμένων εργασιών που σχετίζονται με την καθημερινή ζωή (π.χ. κινητικότητα/βάδισμα). Χρειάστηκε χρόνος για να εξηγηθούν αυτοί οι ορισμοί, επειδή αυτοί οι ορισμοί είναι η βάση της διαμάχης μεταξύ των ιατρικών και κοινωνικών μοντέλων αναπηρίας. Η προσέγγιση που υιοθετήθηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας(ΠΟΥ) βασίζεται σε μια σειρά κανονιστικών παραδοχών. Αυτές οι κανονιστικές παραδοχές επηρεάζουν κάθε σφαίρα της κοινωνικής οργάνωσης για τα άτομα με αναπηρία. Αυτοί οι ορισμοί είναι που δημιουργούν τη διχοτόμηση φυσιολογικού/μη φυσιολογικού και, ως εκ τούτου, αποτελούν την αρχή για να θεωρηθεί η αναπηρία ως μία μη φυσιολογική κατάσταση. Αυτό το θέμα βρίσκεται στο επίκεντρο της συζήτησης στις μελέτες αναπηρίας (Aitchison, 2003). Όπως αναφέρει ο Oliver (1996, σελ.31), υπάρχουν δύο στοιχεία στην ιατρική προσέγγιση της αναπηρίας. Η πρώτη συνιστώσα εντοπίζει το πρόβλημα της αναπηρίας μέσα στο άτομο ως «προσωπική τραγωδία». Ο δεύτερος, βλέπει την αιτία της αναπηρίας ως το προϊόν του ανώμαλου σώματος που προκαλείται από την ασθένεια, τη βλάβη ή το τραύμα. Είναι αυτή η υπόθεση που απαιτεί την ιατρική παρέμβαση μέσω θεραπείας και αποκατάστασης που προσπαθεί να εξομαλύνει τα άτομα με αναπηρία.

Ο ορισμός που δόθηκε από τον ΠΟΥ (World Health Organization, 1997) χαρακτηρίζει την αναπηρία ως το «πρόβλημα» του ατόμου. Αυτή η ιατρική προσέγγιση στην αναπηρία εστιάζει στην απώλεια, τη δυσλειτουργία και υποθέτει ότι είναι και μόνιμη

και περιλαμβάνει κάθε πτυχή της ατομικής ζωής (Darcy, 2002). Ο ιατρικός προσανατολισμός τοποθετεί τα άτομα με αναπηρία ως λιγότερο ικανά από εκείνα που δεν είναι άτομα με αναπηρία. Σύμφωνα με αυτή την άποψη, το άτομο, το οποίο δεν μπορεί να τροποποιηθεί ή να αλλάξει με επαγγελματική παρέμβαση (σε οποιονδήποτε τομέα, φυσιολογικό ή νοητικό), παραμένει ανεπαρκές (Gilson&Depoy, 2000).

Το αποτέλεσμα αυτής της ανασκόπησης σχετικά με τη σημασιολογία των εννοιών ήταν ένας ριζικός διαχωρισμός μεταξύ βλάβης και αναπηρίας. Η πρώτη αντιπροσωπεύει το αντικείμενο συζητήσεων για την υγεία, ενώ η δεύτερη είναι θέμα κοινωνίας, δικαιωμάτων και δικαιοσύνης. Γενικά, το ιατρικό μοντέλο απαιτεί μεγάλη αποστασιοποίηση των κοινωνικών προτύπων κανονικότητας για να θεωρηθεί ένα άτομο ως ανάπηρο. Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αναπηρίας καθοδηγούνται από την πλήρη απώλεια ορισμένων οργάνων ή λειτουργιών. Η αναπηρία προσδιορίζεται λαμβάνοντας υπόψη μεμονωμένα χαρακτηριστικά αυτών των οργάνων και λειτουργιών και συγκρίνοντάς τα με καθορισμένα όρια για καθένα από αυτά. Αυτά τα κριτήρια θέτουν τα όρια αναπηρίας για επηρεαζόμενα όργανα ή λειτουργίες, όπως η ελάχιστη οπτική οξύτητα, τα επίπεδα ακουστικής ικανότητας, τα οποία μπορούν να αξιολογηθούν μεμονωμένα και επίσης να διαχωριστούν από τις ανάγκες που επιβάλλουν τα κοινωνικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου (Escorpizo & Bemis-Dougherty, 2015).

Ο συνδυασμός μεταξύ της ύπαρξης μιας κατάστασης υγείας κάτω από ένα πρότυπο αφηρημένης κανονικότητας και της επιμονής αυτής της κατάστασης με την πάροδο του χρόνου, επιτρέπει στο ιατρικό μοντέλο να κάνει διάκριση μεταξύ ασθένειας, βλάβης και αναπηρίας. Έτσι, στο ιατρικό πλαίσιο, πολλές ασθένειες νοούνται ως προσωρινές καταστάσεις και, αν και μερικοί άνθρωποι βρίσκονται σε χειρότερες συνθήκες υγείας σύμφωνα με κριτήρια κανονικότητας, αυτοί οι άρρωστοι δεν θεωρούνται ανάπηροι, επειδή η μειωμένη κανονικότητά τους είναι μόνο προσωρινή και δεν επιτρέπει τον προσδιορισμό ταυτότητας. Στην ιατρική προσέγγιση, η αναπηρία είναι μια μη αναστρέψιμη κατάσταση, μια μόνιμη κατάσταση. Για να δώσουμε ένα παράδειγμα, το να είναι τυφλός είναι μια μόνιμη προϋπόθεση για ένα άτομο που γεννιέται τυφλό, έτσι ώστε αυτό το άτομο να θεωρείται ανάπηρο. Τα άτομα που δεν βλέπουν λόγω σοβαρής οφθαλμικής φλεγμονής, από την άλλη πλευρά, είναι άρρωστα, καθώς η κατάστασή τους είναι προσωρινή (Escorpizo & Bemis-Dougherty, 2015).

2.2.2. Κοινωνικό Μοντέλο Αναπηρίας

Το κοινωνικό μοντέλο είναι μια προσέγγιση που εμφανίστηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο τη δεκαετία του 1960 και προκάλεσε αναταραχές στα παραδοσιακά μοντέλα αναπηρίας, αποσύροντας την προέλευση της ανισότητας της εμπειρίας των ατόμων με αναπηρία από το άτομο και την επιστροφή της στην κοινωνία. Είναι ένα θεωρητικό και πολιτικό ρεύμα που αντιτίθεται στο κυρίαρχο ιατρικό μοντέλο. Το κοινωνικό μοντέλο είναι μια ευρεία συζήτηση σχετικά με τις πολιτικές ευημερίας και κοινωνικής δικαιοσύνης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Οι πρώτοι εμπειρογνώμονες στο μοντέλο ήταν άτομα με αναπηρία, κυρίως άνδρες, ιδρυματοποιημένοι λόγω σωματικών βλαβών, που ήταν δυσαρεστημένοι με την κατάσταση καταπίεσης στην οποία ζούσαν (Abberley, 1987).

Τα επιχειρήματα που δημιούργησαν το μοντέλο συνοψίζονται βασικά σε δύο πτυχές: Η πρώτη σχετιζόταν με το γεγονός ότι ο τραυματισμός του σώματος ούτε προσδιόρισε ούτε εξήγησε το κοινωνικό και πολιτικό φαινόμενο της υστέρησης των ατόμων με αναπηρία. Η απόδοση της καταπίεσης των ατόμων με αναπηρία που πέφτουν θύματα στην απώλεια δεξιοτήτων που προκαλείται από τη βλάβη σημαίνει ανάμειξη της βλάβης με την αναπηρία. Σύμφωνα με τους ειδικούς, η αναπηρία είναι κοινωνιολογικό φαινόμενο και η βλάβη βιολογική έκφραση. Η έννοια της βλάβης ως αναπηρίας είναι μια αυστηρά κοινωνική διαδικασία. Σε αυτή τη λογική, η εξήγηση για το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο ή την ανεργία ενός ατόμου με αναπηρία δεν πρέπει να αναζητηθεί στους περιορισμούς που προκαλεί η βλάβη, αλλά στους κοινωνικούς φραγμούς που περιορίζουν την έκφραση των ικανοτήτων του. Η αφαίρεση της αναπηρίας από το πεδίο της φύσης και η μεταφορά της στην κοινωνία ήταν μια επαναστατική θεωρητική αλλαγή (Barnes, Mercer, & Shakespeare, 1999). Το δεύτερο επιχειρήμα όρισε ότι, καθώς η αναπηρία είναι ένα κοινωνιολογικό φαινόμενο και δεν καθορίζεται από τη φύση, η λύση για τις εμπλεκόμενες συγκρούσεις δεν θα έπρεπε να εστιάζουν στη θεραπευτική, αλλά στην πολιτική. Οι πρώτοι θεωρητικοί του κοινωνικού μοντέλου τάχθηκαν ενάντια σε όλες τις εξατομικευτικές εξηγήσεις της αναπηρίας. Η αναπηρία δεν πρέπει να νοείται ως ατομικό πρόβλημα, προσωπική τροχιά, αλλά ως συνέπεια κοινωνικών διευθετήσεων που ελάχιστα ευαίσθητες στη διαφορετικότητα (Swainetal., 2004).

Μέσω της υιοθέτησης του κοινωνικού μοντέλου, η αναπηρία δεν είναι πλέον ένα τραγικό πρόβλημα που επηρεάζει χωριστά ορισμένα «ατυχή» άτομα, για τα οποία η μόνη

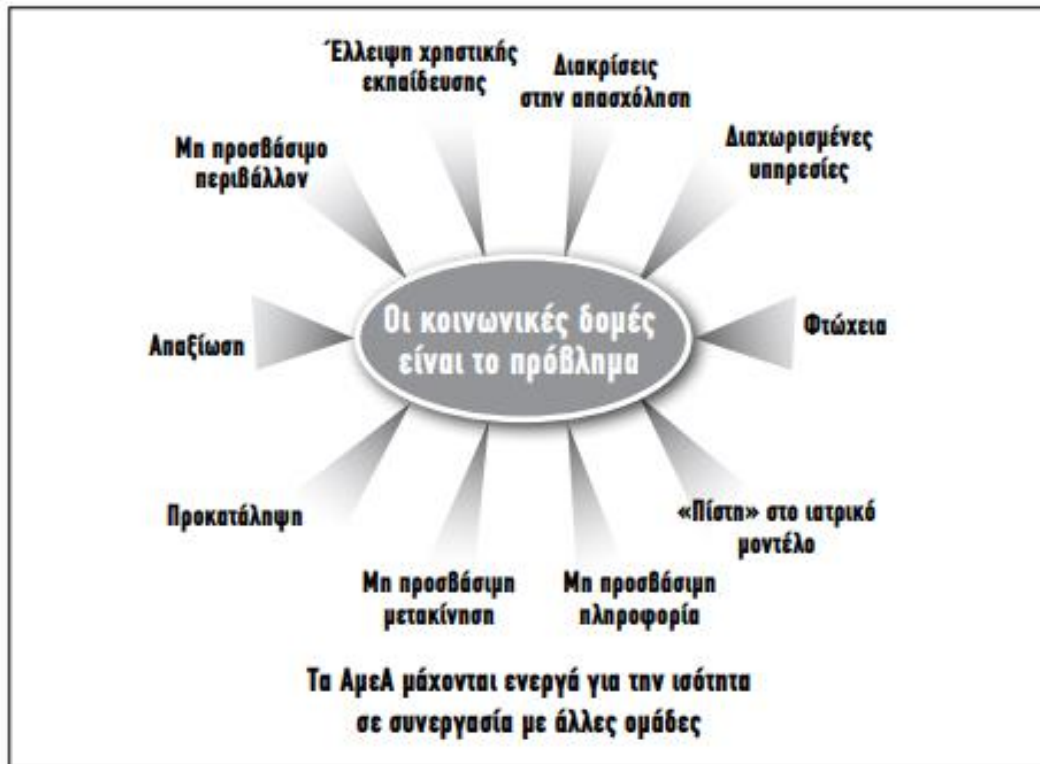
κατάλληλη κοινωνική απάντηση είναι η ιατρική περίθαλψη (ιατρικό μοντέλο), αλλά αντιμετωπίζεται ως κατάσταση συλλογικών διακρίσεων και κοινωνικής καταπίεσης, για την οποία η μόνη κατάλληλη απάντηση είναι η πολιτική δράση. Ωστόσο, η αλλαγή της προοπτικής δεν σήμαινε ότι οι θεωρητικοί του κοινωνικού μοντέλου δεν αναγνώρισαν τη σημασία της βιοϊατρικής προόδου για τη θεραπεία ή τη βελτίωση της σωματικής ευημερίας των ατόμων με αναπηρία. Αντίθετα, ήταν ευπρόσδεκτες νέες θεραπευτικές τεχνικές που προέκυψαν από την πρόοδο της βιοϊατρικής. Υπήρξε, ωστόσο, ισχυρή αντίσταση ενάντια στη μεγάλη κλίμακα διαδικασία ιατροποίησης, της οποίας τα άτομα με αναπηρία ήταν θύματα. Λόγω του γεγονότος ότι αντιμετώπιζαν ένα κοινωνιολογικό φαινόμενο, σύμφωνα με τους θεωρητικούς του κοινωνικού μοντέλου, οι προσπάθειες έπρεπε να επικεντρωθούν στην τροποποίηση των δομών που προκάλεσαν ή ενίσχυσαν την αναπηρία, αντί να προσπαθούν απλώς να θεραπεύσουν, να βελτιώσουν ή να εξαλείψουν τις βλάβες ή τις ανικανότητες (Oliver, 1990).

Στη δεκαετία του 1970 στο Ηνωμένο Βασίλειο, εμφανίστηκε η πρώτη οργάνωση ατόμων με αναπηρία με κατεξοχήν πολιτικούς και όχι μόνο στόχους φροντίδας, η Ένωση των Ατόμων με Φυσική Αναπηρία κατά του Διαχωρισμού (UPIAS). Αρχικά, η UPIAS πρότεινε ορισμένους ορισμούς που εξέφραζαν την επίδραση του κοινωνικού αποκλεισμού στην παραγωγή αναπηρίας: «Βλάβη είναι η μερική ή πλήρης απουσία άκρου, οργάνου ή ύπαρξη ελαττωματικού σωματικού μηχανισμού. Η αναπηρία είναι το μειονέκτημα ή ο περιορισμός της δραστηριότητας που προκαλεί ο σύγχρονος κοινωνικός οργανισμός, με ελάχιστη ή καθόλου σημασία για τα άτομα με σωματικές βλάβες και τον αποκλεισμό τους από τις κύριες δραστηριότητες της κοινωνικής ζωής» (Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), 1975, παρ. 2). Μέσω της εμφάνισης του κοινωνικού μοντέλου, επανεξετάστηκε η έμφαση του ιατρικού μοντέλου στους σωματικούς περιορισμούς και, ως εκ τούτου, ξεκίνησε μια μεγάλη συζήτηση σχετικά με τους περιορισμούς του λεξιλογίου που χρησιμοποιείται για την περιγραφή της αναπηρίας. Η πρόθεση ήταν να τονιστεί ότι δεν υπήρχε απαραίτητα άμεση σχέση μεταξύ της βλάβης και της αναπηρίας, μεταφέροντας τη συζήτηση για την υγεία στο πεδίο της κοινωνικής και πολιτικής οργάνωσης. Η βλάβη αποτελεί ένα σωματικό χαρακτηριστικό, παρόμοιο με το φύλο, το χρώμα του δέρματος, ενώ η αναπηρία αποτελεί αποτέλεσμα της καταπίεσης και των διακρίσεων που υφίστανται οι άνθρωποι σε συνάρτηση με μια κοινωνία οργανωμένη με τρόπο που δεν επιτρέπει την ένταξή τους στην καθημερινή ζωή. Ένα άτομο μπορεί να έχει τραυματισμό αλλά να μην έχει αναπηρία, ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο η

κοινωνία είναι προσαρμοσμένη ώστε να ενσωματώνει την ανθρώπινη ποικιλομορφία (Priestley,Finkelstein&Davis, 1997).

Η Morris (2001), αποδεικνύοντας την έλλειψη σχέσης βλάβης και αναπηρίας, υποστηρίζει ότι το να μην μπορείς να περπατήσεις είναι έκφραση του τραυματισμού. Η αναπηρία έχει τη μορφή του αποκλεισμού που επιβάλλεται στα άτομα που χρησιμοποιούν αναπηρικό καροτσάκι (Morris, 2001). Συνεπώς τα κοινωνικά εμπόδια (εικ 1) είναι εκείνα που εμποδίζουν την ισότιμη συμμετοχή των ΑμεΑ στα κοινωνικά αγαθά και όχι η ίδια η αναπηρία τους. Τα εμπόδια ένταξης, τα οποία νοούνται ως εμπόδια στην εκπαίδευση, στις μεταφορές, στις κτιριακές υποδομές, στις υπηρεσίες, στην επικοινωνία και πληροφορία, ακόμα και στις στάσεις και στα στερεότυπα, είναι εκείνα που υπονομεύουν την ιδιότητα των ΑμεΑ ως πολίτες με ίσα και πλήρη δικαιώματα. Με άλλα λόγια, η κοινωνική αλλαγή δεν αναμένει την ιατρική θεραπεία, η οποία θα αποκαταστήσει τα ιατρικά θέματα, αλλά την κοινωνική αναμόρφωση, η οποία θα ωθήσει την κοινωνία να λάβει τις ευθύνες που της αναλογούν για τον αποκλεισμό των ΑμεΑ από τις οικονομικές δραστηριότητες (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 32).

Το ελληνικό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας χαρακτηρίζεται από σημαντικές δυσλειτουργίες. Η έλλειψη έγκυρων στατιστικών δεδομένων καθώς και μιας εθνικής στρατηγικής αναπηρίας, οι κατακερματισμένες κοινωνικές υπηρεσίες, οι ελλιπείς υπηρεσίες αποκατάστασης, η απουσία διεπιστημονικής συνεργασίας, παρεμποδίζουν την κοινωνική συμπερίληψη, αυξάνοντας την ανισότητα λόγω αναπηρίας (Papavassiliou-Alexiou & Fotiadou, 2019).



Εικόνα 1. Το κοινωνικό μοντέλο αναπηρίας. Ανατύπωση από Παπαβασιλείου-Αλεξίου, σ. 33 (2022).

Η εξέλιξη του κοινωνικού μοντέλου αναφέρεται ως βιοψυχοκοινωνικό μοντέλο, το οποίο, στις αρχές του 21^{ου} αι προέκυψε ως μία προσπάθεια συνύπαρξης του ιατρικού και κοινωνικού μοντέλου, καθώς θεωρεί ότι η αναπηρία προκαλείται από τον συνδυασμό ψυχολογικών, κοινωνικών και βιολογικών (φυσιολογικών) παραγόντων. Η βιοψυχοκοινωνική προσέγγιση θεωρεί ότι η «λειτουργικότητα και η αναπηρία του ατόμου αποτελούν μία δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των συνθηκών υγείας –ασθένειες, διαταραχές, τραυματισμοί κ.ά.– και των συγκυριακών παραγόντων– περιβαλλοντικών και προσωπικών» (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 34).

2.3. Εννοιολόγηση της Εργασίας

Η εργασία μπορεί να είναι μια πρόκληση να οριστεί. Συνήθως ορίζεται ως σκόπιμη ανθρώπινη δραστηριότητα που περιλαμβάνει σωματική ή πνευματική προσπάθεια που δεν αναλαμβάνεται αποκλειστικά για ευχαρίστηση και έχει οικονομική αξία. Το πρώτο μέρος αυτού του ορισμού «σκόπιμη ανθρώπινη δραστηριότητα» διακρίνει την εργασία από το

ευρύτερο πεδίο κάθε ανθρώπινης προσπάθειας. Το δεύτερο μέρος («δεν αναλαμβάνεται αποκλειστικά για ευχαρίστηση») διαχωρίζει την εργασία από τον ελεύθερο χρόνο, ενώ επιτρέπει στην εργασία να είναι ευχάριστη και επομένως αναγνωρίζει ότι μερικές φορές μπορεί να υπάρχει ένα νεφελώδες όριο μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου. Το τελευταίο μέρος («που έχει οικονομική αξία») επιτρέπει στην εργασία να είναι πιο περιεκτική από την αμειβόμενη απασχόληση, συμπεριλαμβάνοντας επίσης τη φροντίδα των άλλων χωρίς αμοιβή, την αυτοαπασχόληση, τη γεωργία επιβίωσης, την περιστασιακή εργασία στον άτυπο τομέα και άλλες δραστηριότητες εκτός των τυπικών δυτικών ορίων των αμειβόμενων θέσεων εργασίας και επαγγελματικές φιλοδοξίες. Ο σκοπός αυτού του γενικού ορισμού της εργασίας είναι να συμπεριλάβει τις διαφορετικές εννοιολογήσεις της εργασίας που απαντώνται στις κοινωνικές και συμπεριφορικές επιστήμες, όχι να οριοθετήσει επακριβώς τι είναι και τι δεν θεωρείται εργασία (Glucksmann, 1995).

Από αυτόν τον ευρύ ορισμό της εργασίας, μπορούμε να εξάγουμε επιπλέον εννοιολογήσεις της εργασίας που είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την εξέταση της σημασίας αυτών των αντιλήψεων για την έρευνα και την πρακτική στις εργασιακές σχέσεις: εργασία ως εμπόρευμα, επαγγελματική ιδιότητα του πολίτη, αδυναμία εργασίας, προσωπική ολοκλήρωση, κοινωνική σχέση, φροντίδα για τους άλλους και ταυτότητα. Αυτές οι εννοιολογήσεις δεν μπορούν να οριστούν στενά, αλλά υπάρχει ένα πλούσιο σύνολο επιστημονικών γνώσεων που κρύβεται πίσω από κάθε εννοιολόγηση (Budd, 2011).

2.3.1. Η εργασία ως εμπόρευμα

Η εργασία νοείται ως εμπόρευμα όταν η ικανότητα ενός ατόμου να εργάζεται - αυτό που ο Μαρξ αποκάλεσε «εργατική δύναμη» - αντιμετωπίζεται ως μια αφηρημένη ποσότητα που μπορεί να αγοραστεί και να πωληθεί (Biernacki, 1995). Όταν η εργασία εμπορευματοποιείται διάφορες μορφές συγκεκριμένης εργασίας περιορίζονται σε πηγές οικονομικής αξίας που μπορούν να γίνουν ισοδύναμες, ανταλλάσσοντάς τις σε κατάλληλο σύνολο σχετικών τιμών. Η εργασία είναι απλώς μια γενική εισροή σε μια λειτουργία παραγωγής, και οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι αγοράζουν και πωλούν γενικές μονάδες αυτού του εμπορεύματος που ονομάζονται εργασία. Για όσους σκέφτονται την εργασία ως εμπόρευμα, η κατανομή της θεωρείται ότι διέπεται από τους απρόσωπους «νόμους» της προσφοράς και της ζήτησης. Η διασταύρωση προσφοράς και ζήτησης καθορίζει τον

συντελεστή συνεχούς μισθού (και άλλους όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης) και η εργασία αναλύεται όπως όλες οι άλλες οικονομικές ποσότητες - «η θεωρία του καθορισμού των μισθών σε μια ελεύθερη αγορά είναι απλώς μια ειδική περίπτωση της γενικής θεωρίας της αξία» (Hicks 1963, σελ. 1).

2.3.2. Επαγγελματική Ιδιότητα

Οι μελετητές των εργασιακών σχέσεων έχουν από καιρό απορρίψει την αντιμετώπιση της εργασίας όπως κάθε άλλο εμπόρευμα, επειδή όταν η εργασία θεωρείται καθαρά ως εμπόρευμα, αναλύεται ως μία οικονομική ποσότητα ανεξάρτητη από μη οικονομικές ανησυχίες και αγνοεί ζητήματα ανθρώπινης δράσης και αξιοπρέπειας. Η μελέτη των εργασιακών σχέσεων αντιθέτως βλέπει την εργασία ως «επαγγελματική ιθαγένεια» - ιδιότητα που αναλαμβάνεται από πολίτες με εγγενή ίση αξία που δικαιούνται ορισμένα δικαιώματα και πρότυπα αξιοπρέπειας και αυτοδιάθεσης, ανεξάρτητα από το τι παρέχει η αγορά (Crouch, 2000). Ο όρος επαγγελματική ιθαγένεια ενημερώνει τη «βιομηχανική ιθαγένεια» του Marshall (1950). Αλλά η βασική ιδέα ότι τα δικαιώματα του πολίτη για τους εργαζόμενους είναι απαραίτητα για να αποτραπεί η πλήρης εμπορευματοποίηση της εργασίας μπορεί να ανιχνευθεί τουλάχιστον στις αρχές του 20ου αιώνα προσπάθειες των Sidney & Beatrice Webb, John R. Commons και άλλων να οικοδομήσουν μια θεσμική προσέγγιση στην οικονομική ανάλυση που υπογράμμιζε την ανθρώπινες ιδιότητες της εργασίας και απέρριπτε την ιδέα ότι η εργασία είναι απλώς ένα εμπόρευμα τόσο αναλυτικά όσο και κανονιστικά (Kaufman, 2005). Αυτή η προσέγγιση σχετίζεται επίσης πολύ στενά με τις αντιλήψεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων ως ανθρώπινα δικαιώματα και με την εκστρατεία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για αξιοπρεπή εργασία (Gross, 2010).

Θεσμικοί οικονομολόγοι εργασίας, μελετητές εργασιακών σχέσεων και άλλοι που σιωπηρά συντάσσονται σε αυτή τη θεωρία της εργασίας απορρίπτουν τη νεοκλασική οικονομία και θεωρούν ότι οι αγορές εργασίας είναι απόλυτα ανταγωνιστικές. Ως αποτέλεσμα, η εργασιακή σχέση είναι μια διαπραγματευτική ανταλλαγή μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, έτσι ώστε τα αποτελέσματα της απασχόλησης να εξαρτώνται από στοιχεία του περιβάλλοντος που καθορίζουν τη διαπραγματευτική δύναμη κάθε μέρους (Budd, Gomez, & Meltz, 2004). Οι κλίμακες εργασίας και άλλα στοιχεία της

εσωτερικής αγοράς εργασίας προκύπτουν από ένα μείγμα πιέσεων, όπως η οικονομική αποτελεσματικότητα και η σχετική διαπραγματευτική δύναμη. Οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης εξαρτώνται από τους εργαζομένους που έχουν επαρκή διαπραγματευτική δύναμη ή την προστασία των υποχρεωτικών προτύπων εργασίας (Budd, 2011).

2.3.3. Προσωπική Εκπλήρωση

Η σύλληψη της εργασίας ως προσωπικής ολοκλήρωσης επικεντρώνεται στα θετικά και αρνητικά σωματικά και ιδιαίτερα ψυχολογικά αποτελέσματα που είναι εγγενή στην εργασία. Από αυτή την άποψη, η εργασία κατευθύνεται από τον εγκέφαλο, τόσο γνωστικά όσο και συναισθηματικά. Ψυχικές καταστάσεις όπως στάσεις, διαθέσεις και συναισθήματα μπορούν να επηρεάσουν τις εργασιακές συμπεριφορές των ατόμων. Η φύση της δουλειάς κάποιου—όπως τα εργασιακά καθήκοντα, οι ανταμοιβές, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και η επίβλεψη—μπορεί να επηρεάσει την ψυχική του κατάσταση. Ως αποτέλεσμα, η εργασία θεωρείται ως μια δραστηριότητα που διεγείρει τη γνωστική και συναισθηματική λειτουργία. Στην ιδανική περίπτωση, η εργασία είναι μια πηγή προσωπικής ολοκλήρωσης και ψυχολογικής ευημερίας, επειδή μπορεί να ικανοποιήσει τις ανθρώπινες ανάγκες για επιτεύγματα, κυριαρχία, αυτοεκτίμηση και ολοκλήρωση. Συνεπώς η άθλια εργασία με υπερβολικές σωματικές ή ψυχικές απαιτήσεις ή άλλους παράγοντες, μπορεί να έχει αρνητικές ψυχολογικές συνέπειες (Turner, Barling & Zacharatos 2002).

2.3.4. Κοινωνική Σχέση

Τα υλικά κέρδη της εργασίας που τονίζονται στα κυρίαρχα οικονομικά ή οι εγγενείς ανταμοιβές που τονίζονται στη βιομηχανική-οργανωσιακή ψυχολογία αποτυγχάνουν να αναγνωρίσουν ότι η εργασία εμπεριέχει ενσωματωμένα σύνθετα κοινωνικά φαινόμενα στα οποία τα άτομα αναζητούν έγκριση, θέση, κοινωνικότητα και δύναμη. Το κοινωνικό πλαίσιο παρέχει επίσης περιορισμούς, είτε τη μορφή κοινωνικών κανόνων που ορίζουν τα όρια αποδεκτών συμπεριφορών ή εργασιακών ρόλων ή με τη μορφή σχέσεων εξουσίας που καθορίζουν την πρόσβαση σε πόρους. Επομένως, η εννοιολόγηση της εργασίας ως κοινωνικής σχέσης σημαίνει ότι η εργασία αποτελείται από

ανθρώπινες αλληλεπιδράσεις που βιώνονται και διαμορφώνονται από κοινωνικά δίκτυα, κοινωνικούς κανόνες και θεσμούς, και κοινωνικά κατασκευασμένες σχέσεις εξουσίας (Cropanzano&Mitchell, 2005).

Υπάρχει μια ποικιλία προσεγγίσεων για την εννοιολόγηση της εργασίας που τονίζουν το κοινωνικό πλαίσιο. Πρώτον, οι θεωρίες της κοινωνικής ανταλλαγής και τα κοινωνικά δίκτυα επικεντρώνονται στην κοινωνική δυναμική των διαπροσωπικών εργασιακών αλληλεπιδράσεων (Portes, 1998). Με αυτόν τον τρόπο, η εργασία θεωρείται ως μια κοινωνική ανταλλαγή - μια ανοιχτή, συνεχής σχέση που βασίζεται στην εμπιστοσύνη και την αμοιβαιότητα που έχει ατελώς καθορισμένες υποχρεώσεις και μια πολλαπλότητα στόχων - που εμφανίζεται μέσα σε ένα δίκτυο κοινωνικών δεσμών. Δεύτερον, η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως μια κοινωνική σχέση, αναγνωρίζοντας τη σημασία των κοινωνικών κανόνων για το πώς βιώνεται και δομείται η εργασία. Ορισμένοι από αυτούς τους κανόνες μπορεί να προέρχονται από άμεση, διαπροσωπική επαφή - όπως οι κανόνες σε ομάδες εργασίας. Άλλοι κανόνες μπορεί να λειτουργούν σε οργανωτικό επίπεδο με τη μορφή οργανωσιακής κουλτούρας, και άλλοι κανόνες εργασίας είναι κατασκευές σε κοινωνικό επίπεδο. Τρίτον, μια προσέγγιση κοινωνικών σχέσεων για την εννοιολόγηση της εργασίας μπορεί να έχει τις ρίζες της στην εστίαση σε κοινωνικά κατασκευασμένες ιεραρχίες και σχέσεις εξουσίας. Η μαρξιστική έμπνευση για την εργασία, για παράδειγμα, αντανάκλα μια εννοιολόγηση της εργασίας στις κοινωνικές σχέσεις επειδή η δυναμική κεφαλαίου-εργασίας ή εξουσίας εργοδότη-εργαζομένου είναι κοινωνικά κατασκευασμένα. Η εργασία, λοιπόν, θεωρείται ως αμφισβητούμενο έδαφος στο οποίο οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι συχνά αναζητούν έλεγχο και προσαρμόζονται. Αυτή η διαλεκτική έλεγχου και προσαρμογής μπορεί να προκύψει μέσω των δομικών χαρακτηριστικών των εργασιακών σχέσεων, όπως επίσημες πολιτικές, κανόνες και ρουτίνες και η οργανωσιακή κουλτούρα (Thompson&Newsome, 2004). Οι φεμινιστικές θεωρίες της πατριαρχίας και του φύλου αντιπροσωπεύουν μια άλλη προσέγγιση που δίνει έμφαση στις κοινωνικά κατασκευασμένες ιεραρχίες (Gottfried-Wilhelm, 2006).

2.3.5. Ταυτότητα

Τα άτομα δημιουργούν ταυτότητες για να βοηθήσουν στην κατανόηση του ποιοι είναι, αυξάνοντας την κατανόησή τους για το πού ταιριάζουν στον ευρύτερο κόσμο.

Δεδομένου ότι η εργασία είναι τόσο σημαντικό μέρος της ζωής πολλών ανθρώπων, η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως ταυτότητα—δηλαδή ως πηγή κατανόησης και νοήματος (Leidner, 2016). Αυτό μπορεί να συμβεί σε πολλά επίπεδα. Η διάσταση της προσωπικής ταυτότητας εστιάζει σε σταθερά και συνεπή χαρακτηριστικά και γνωρίσματα που ένα άτομο θεωρεί ότι το καθιστούν μοναδικό (Turner&Onorato 1999). Η προσέγγιση της κοινωνικής ταυτότητας εστιάζει στο πώς τα άτομα κατασκευάζουν περαιτέρω την ταυτότητά τους κατηγοριοποιώντας τον εαυτό τους σε διάφορες ομάδες(Hogg&Reid, 2006). Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει το επάγγελμα, τον εργοδότη και άλλες ομαδικές κατασκευές που σχετίζονται με την εργασία. Η αλληλεπιδραστική προσέγγιση προτείνει ότι τα άτομα δημιουργούν ταυτότητες μέσω των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων με τους άλλους (McCall&Simmons, 1966). Από αυτή την άποψη, οι κοινωνικοί ρόλοι που συνδέονται με τα επαγγέλματα και τις σταδιοδρομίες είναι μια σημαντική πηγή της αυτο-παρουσίασης και της ταυτότητάς μας κατά την ενήλικη ζωή μας (Hughes, 1971).

2.4. Αναπηρία και Εργασία

2.4.1. Ανισότητες στην Εργασία

Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν ποικίλα εμπόδια για να απασχοληθούν σε μία εργασία, και όσοι απασχολούνται λαμβάνουν χαμηλότερους μέσους μισθούς από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία(Kruse&Schur, 2003). Ενώ οι περισσότερες μελέτες που χρησιμοποιούν δεδομένα από εθνικές αντιπροσωπευτικές έρευνες εξετάζουν τις ανισότητες στα ποσοστά απασχόλησης και τις αποδοχές μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία, λίγες μελέτες έχουν αξιολογήσει και τον αντίκτυπο του χώρου εργασίας, όπως και τις εμπειρίες και συμπεριφορές προς τα άτομα με αναπηρία, ως μεσολαβητές αυτών των ανισοτήτων. Η διερεύνηση και άμβλυνση των φραγμών στην απασχόληση και τις ανισότητες στο χώρο εργασίας είναι σημαντικές δεδομένου του στόχου πολιτικής της αυξανόμενης οικονομικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, υπό το φως των αναμενόμενων ελλείψεων εργατικού δυναμικού τις επόμενες δεκαετίες (Blanck, 2016).

Τα άτομα με αναπηρία εμφανίζουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση κατά μέσο όρο, λόγω κυρίως των ανισοτήτων στην ασφάλεια της εργασίας, την ευελιξία της εργασίας

και τις απόψεις της διοίκησης. Η έρευνα υποδηλώνει επίσης περιορισμένη επεξηγηματική ισχύ για θεωρίες όπως οι διαφορικές προτιμήσεις των εργαζομένων και το εργοδοτικό μοντέλο διάκρισης. Τα άτομα με αναπηρία έχουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης παγκοσμίως (OECD, 2010), η οποία συμβάλλει σημαντικά σε χαμηλά επίπεδα εισοδήματός τους και υψηλά ποσοστά φτώχειας (World Health Organization/WB, 2011). Ανάμεσα σε άτομα σε ηλικία εργασίας με αναπηρίες στις ΗΠΑ, μόνο 34% απασχολήθηκαν το 2015, έναντι 75% των ατόμων χωρίς αναπηρίες (Houtenville et al., 2015). Η χαμηλότερη απασχόλησή τους δεν οφείλεται απλώς σε έλλειψη ενδιαφέροντος, δεδομένου ότι το ποσοστό ανεργίας μεταξύ συμμετεχόντων στην αγορά εργασίας με αναπηρίες ήταν 10,7% το 2015 στις ΗΠΑ, (αντανακλώντας όσους εργάζονται ή αναζητούν ενεργά εργασία), δηλαδή δύο φορές αυτό των ατόμων χωρίς αναπηρία (5,1%) (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2016).

Η χαμηλότερη αμοιβή των εργαζομένων με αναπηρία έχει τεκμηριωθεί σε διάφορες μελέτες (Jones, 2008 ·Schur et al., 2009). Κενά υπάρχουν και πριν και μετά τον έλεγχο για την εκπαίδευση και άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά και εμφανίζονται σε συγχρονικές και διαχρονικές συγκρίσεις πριν και μετά την έναρξη της αναπηρίας μεταξύ όσων όσοι επαναπροσλαμβάνονται και επιδιώκουν να επιστρέψουν στην εργασία τους (Ekberg et al., 2016, Pransky et al., 2016). Η έρευνα διαπιστώνει επίσης ότι τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν διαφορές σε άλλα σημαντικά αποτελέσματα στο χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι πιο πιθανό από εκείνους που δεν έχουν αναπηρίες να αναφέρουν χαμηλά επίπεδα αντιληπτής εργασιακής ασφάλειας (Schur et al., 2009) και να απολυθούν (Mitra&Kruse, 2016). Επιπλέον, είναι λιγότερο πιθανό να λάβουν παροχές που παρέχονται από τον εργοδότη, όπως η ασφάλιση υγείας, συνταξιοδοτικά προγράμματα (Lustig&Strauser, 2004) και κατάρτιση που παρέχεται από τον εργοδότη, και είναι λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν σε αποφάσεις στο χώρο εργασίας, αν και αναφέρουν παρόμοια πρόσβαση στην προώθηση και τις ευκαιρίες ανάπτυξης (Schur et al., 2009). Είναι πιο πιθανό να είναι μερικής απασχόλησης, και να κατέχουν μη τυπικές θέσεις εργασίας που συχνά παρέχουν χαμηλές αμοιβές και λίγες παροχές (Jones 2007), αν και δεν είναι πιο πιθανό να εργάζονται σε θέσεις εργασίας με ευέλικτο ωράριο (DiNatale, 2001). Αντικατοπτρίζοντας αυτές τις ανισότητες στην εργασία, οι εργαζόμενοι με αναπηρίες γενικά αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία (Jones, 2016).

2.4.2. Προκαταλήψεις και Συμπεριφορές

Η υποστήριξη για την προκατάληψη και τις διακρίσεις λόγω προκατάληψης στην εργασία, προέρχονται από έρευνες πεδίου που δείχνουν ότι οι εργοδότες είναι λιγότερο πιθανό να ανταποκριθούν θετικά στους αιτούντες εργασία με αναπηρίες παρά σε εκείνους χωρίς αναπηρίες που έχουν πανομοιότυπα προσόντα (Amerietal., 2018). Πρόσθετη υποστήριξη για τη θεωρία των προκαταλήψεων προέρχεται από μελέτες που βρίσκουν χαμηλότερους μισθούς για όσους έχουν αναπηρίες, με κατατάξεις χαμηλότερης κοινωνικής αποδοχής (Baldwin&Johnson, 2006), ακόμα και για εκείνους των οποίων οι αναπηρίες δεν παρεμβαίνουν στις απαιτήσεις εργασίας (Baldwin&Choe, 2014).

Επιπλέον, για τα άτομα με αναπηρία που εργάζονται, οι μελέτες διαπιστώνουν ότι η στάση του προϊσταμένου και των συναδέλφων μπορεί να έχει βαθύ αντίκτυπο στις εργασιακές εμπειρίες (Colella, 1996 · Marti&Blanck, 2000). Για παράδειγμα, οι συμμετέχοντες ενεργώντας ως εικονικοί εργοδότες έχουν χαμηλότερες προσδοκίες απόδοσης και πιο αρνητικές απόψεις για τις προοπτικές απασχόλησης και την αύξηση της απασχόλησης για άτομα με αναπηρία (Ren, Paetzold&Colella, 2008). Ανάμεσα σε πραγματικούς εργοδότες σε μια εθνική έρευνα των ΗΠΑ το 2008, ο πιθανός ρόλος της προκατάληψης, των διακρίσεων και της ανεπιθύμητης εταιρικής κουλτούρας υποδείχθηκε από το 34% που ανέφερε «στάσεις των πελατών», το 32% που ανέφερε «ενόχληση ή μη εξοικείωση», το 29% ανέφερε «στάσεις των συναδέλφων» και το 20% που ανέφερε «στάσεις των εποπτών» ως προκλήσεις στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες (Domzaletal., 2008, σελ.13).

Μια άλλη έρευνα αναφέρει ότι σχεδόν οι μισοί(47%) των εργοδοτών υποστηρίζουν ότι οι συμπεριφορές των συναδέλφων είναι ένας λόγος που οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία (Kaye,Jans&Jones, 2011). Αυτά τα αποτελέσματα είναι συνεπή με προηγούμενες έρευνες: το ένα πέμπτο (20%) των εργοδοτών ανέφερε ότι το μεγαλύτερο εμπόδιο για τα άτομα με αναπηρία να βρουν εργασία είναι οι διακρίσεις, οι προκαταλήψεις και η απροθυμία του εργοδότη για προσλήψεις αναπήρων ατόμων, (Dixon,Kruse&VanHorn, 2003) ενώ το 22% των εργοδοτών ανέφερε ότι οι συμπεριφορές και τα στερεότυπα αποτελούν εμπόδιο στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στις δικές τους επιχειρήσεις (Bruyère, 2000).

Η σημασία των στερεοτύπων υποδεικνύεται από συνεντεύξεις με στελέχη επιχειρήσεων που αποκαλύπτουν ότι «οι περισσότεροι εργοδότες κρατούν στερεότυπες πεποιθήσεις που δεν συνάδουν με ερευνητικά στοιχεία» (Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni, 2008, σελ. 255), και με τη διαπίστωση ότι προηγούμενες θετικές εμπειρίες με τους συναδέλφους με αναπηρίες συνδέονται με πιο θετικά με προσδοκίες και συναισθηματικές αντιδράσεις προς τα άτομα με αναπηρίες (Williams-Whitt & Taras, 2010).

Η ιδέα ότι οι αρνητικές στάσεις είναι ένα σημαντικό εμπόδιο για τους υπαλλήλους με αναπηρία ταιριάζει με την έρευνα που υποδηλώνει ότι οι εμπειρίες των εργαζομένων με αναπηρίες στο χώρο εργασίας διαμορφώνονται από την εταιρική κουλτούρα, δηλαδή τις αξίες, τις στάσεις και τους κανόνες που είναι ενσωματωμένοι σε μια εταιρεία (Blanck, 2005). Παρόμοια αποτελέσματα έχουν βρεθεί σε χώρους εργασίας στο Ηνωμένο Βασίλειο (Jones & Latreille, 2011). Η εταιρική κουλτούρα και το κλίμα επηρεάζουν επίσης το εάν παρέχονται καταλύματα και προσαρμογές στο χώρο εργασίας και τις επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους. Μια εντατική ματιά σε πάνω από 5000 εργαζόμενους σε έξι εταιρείες, διαπίστωσε ότι πάνω από το ένα τέταρτο (28%) των εργαζομένων χωρίς αναπηρία είχε ζητήσει χωρικές παροχές για την κάλυψη των προσωπικών τους αναγκών, σε σύγκριση με το 62% των εργαζομένων με αναπηρίες (Schur, Kruse, & Blanck, 2013). Η πλειονότητα των εργαζομένων που ζήτησαν χωρικές παροχές, ανέφεραν θετικές αντιδράσεις από συναδέλφους και, το πιο ενδιαφέρον, η ανάλυση έδειξε ότι η χορήγηση χωρικών παροχών είχε θετικές συνέπειες στις στάσεις των συναδέλφων τους.

3. Ευρωπαϊκή και Εθνική Στρατηγική Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία

3.1. Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

Στις 30 Μαρτίου 2007 ο εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπέγραψε τη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD), που επικυρώθηκε αργότερα στις 23 Δεκεμβρίου 2010, (και εξακολουθεί να είναι) η πρώτη φορά που ένας περιφερειακός οργανισμός έγινε συμβαλλόμενο μέρος σε συνθήκη για διεθνή ανθρώπινα δικαιώματα. Η ΕΕ, οι αρμοδιότητες της οποίας έχουν αυξηθεί σημαντικά από τη δημιουργία της, έχει δείξει προθυμία να προστατεύσει τα ανθρώπινα δικαιώματα ιδίως από την υιοθέτηση του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και πιο πρόσφατα η προσπάθειά της να προσχωρήσει την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Waddington, 2011).

Από τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και μέχρι σήμερα η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο έχει αυξηθεί πολύ. Προκειμένου να παρέχεται μια ευρύτερη και πιο ενιαία προστασία σε όλο τον κόσμο, τα Ηνωμένα Έθνη έχουν αναπτύξει ιδιαίτερα τον πυρήνα των διεθνών μέσων για τα δικαιώματα του ανθρώπου. Επί του παρόντος, δύο σύμφωνα και έξι συμβάσεις χορηγούν, προστατεύουν και θέτουν τους κανόνες για την παρακολούθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Εστιάζουν είτε σε ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων όπως τα δύο σύμφωνα για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα ή στόχους, για συγκεκριμένες ομάδες που είναι πιο ευάλωτες σε παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όπως οι φυλετικές ομάδες, οι γυναίκες, τα παιδιά, θύματα βασανιστηρίων και, για την πιο πρόσφατη σύμβαση, άτομα με αναπηρίες (Waddington, 2011).

Μόλις συνταχθούν και εγκριθούν τα μέσα από τη Γενική Συνέλευση, τα κράτη μπορεί να γίνουν συμβαλλόμενα μέρη, υπογράφοντας και επικυρώνοντας τις συνθήκες. Στις 30 Μαρτίου 2007 η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) υπέγραψε τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (Convention on the Rights of Persons with

Disabilities-CRPD) και την επικύρωσε τρία χρόνια αργότερα στις 23 Δεκεμβρίου 2010, όπως αναφέρθηκε. Αυτή η σύμβαση σηματοδοτεί την πρώτη φορά που ένας περιφερειακός οργανισμός γίνεται συμβαλλόμενο μέρος σε συνθήκη για τα διεθνή ανθρώπινα δικαιώματα. Αν και η ΕΕ δεν περίμενε να επικυρώσει τη CRPD για να επιδείξει τη δέσμευσή της στην προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων, και ιδιαίτερα των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, δεν αποτελούσε πριν από αυτή την ημερομηνία συμβαλλόμενο μέρος, σε οποιαδήποτε διεθνή ή περιφερειακή σύμβαση αυτού του είδους (Waddington, 2013).

Τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, ως μέρος του κινήματος για τα ανθρώπινα δικαιώματα, εμφανίστηκαν πρόσφατα στην ιστορία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όταν η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) δημιουργήθηκε αμέσως μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, ο σκοπός της ήταν οικονομικός με γενικό στόχο τη διασφάλιση της ειρήνης μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών. Ωστόσο, η ΕΟΚ που μετονομάστηκε σε Ευρωπαϊκή Ένωση με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992, πήγε πολύ πιο πέρα από αυτό. Αν και ποτέ δεν είχε αρμοδιότητα να ενεργεί σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων της αναπηρίας, η Ένωση εμπλέκεται όλο και περισσότερο στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Σε μια ομιλία που δόθηκε το 2010, η Αντιπρόεδρος Viviane Reding σημείωσε τον υψηλό και αυξανόμενο αριθμό των ατόμων που ζουν με μία ή περισσότερες μορφές αναπηρίας στην Ευρώπη. Στην πράξη, τα άτομα με αναπηρίες «πολύ συχνά εμποδίζονται να συμμετάσχουν πλήρως στην κοινωνία και την οικονομία λόγω σωματικών ή άλλων εμποδίων, καθώς και διακρίσεων». Η προστασία των δικαιωμάτων αυτής της κατηγορίας προσώπων έγινε ως εκ τούτου, όλο και πιο σημαντική, τόσο για τα ανθρώπινα δικαιώματα όσο και για την οικονομική ρητορική (Reding, 2010).

Ουσιαστικά η Ένωση ιδρύθηκε σε κοινές αξίες και αρχές που προωθούν την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Το άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (Treaty on European Union -TEU) τονίζει ότι «τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των προσώπων που ανήκουν σε μειονότητες» καθώς και τη σημασία του πλουραλισμού και της μη διάκρισης. Από την αρχή, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (τόρα Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης) πρωτοστάτησε στην προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων και έπαιξε σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξή τους (Hoefmans, 2012).

Ο σεβασμός των θεμελιωδών δικαιωμάτων αναγνωρίστηκε ως γενική αρχή του δικαίου της ΕΕ που προστατεύεται από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.¹⁴ Τριάντα χρόνια αργότερα, η Ένωση ξεπέρασε την απλή υποχρέωση να σεβαστεί τα ανθρώπινα δικαιώματα παρέχοντας την προστασία τους μέσω του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης («ο Χάρτης»-Charter of Fundamental Rights) που εγκρίθηκε τον Δεκέμβριο του 2000. Στο μεσοδιάστημα άρχισαν να ακούγονται οι δυσκολίες που αντιμετώπιζαν τα άτομα με αναπηρία και η Ένωση άρχισε να υιοθετεί κάποια νομικά μέσα, ήπιο δίκαιο και πολιτική προκειμένου να προστατεύσει τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Το 1996 η Ένωση (τότε η Ευρωπαϊκή Κοινότητα) ξεκίνησε τη στρατηγική της ΕΕ για την αναπηρία, που βασίζεται στο μοντέλο των ίσων ευκαιριών, που διαδέχθηκε η Ε.Ε (Reding, 2010). Το σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία 2004-2010 και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020, εμβαθύνουν κάθε φορά τη δέσμευση της Ένωσης, τη νέα στρατηγική για την αναπηρία με στόχο μια «Ευρώπη χωρίς φραγμούς για τα άτομα με αναπηρία έως το 2020» (Reding, 2010).

Η αναπηρία αναφέρθηκε για πρώτη φορά στον πρωτογενή νόμο με την υιοθέτηση της Συνθήκης του Άμστερνταμ το 1997. Το πρώην άρθρο 13 της TEC (τώρα άρθρο 19 της TFEU), μια γενική διάταξη περί μη διάκρισης, συμπεριέλαβε την αναπηρία στον κατάλογο λόγων που εισάγουν διακρίσεις. Αυτό το άρθρο χρησιμοποιήθηκε κυρίως ως νομική βάση για την έκδοση της Οδηγίας για την Ισότητα στην Απασχόληση (Employment Equality Directive) του 2000, η οποία περιλαμβάνει τη διάκριση λόγω αναπηρίας (Waddington, 2011). Το άρθρο 10 της TFEU αναφέρει επίσης την αναπηρία με στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων από τις πολιτικές της ΕΕ και δραστηριότητες. Παράλληλα, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων που τέθηκε σε ισχύ το 2000 περιέχει, εκτός από μια γενική διάταξη περί απαγόρευσης των διακρίσεων, μια ειδική διάταξη που αφορά τις αναπηρίες (Hoefmans, 2012).

Το άρθρο 26 ορίζει ότι «Η Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες να επωφεληθούν από μέτρα που έχουν σχεδιαστεί για τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας τους, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και συμμετοχή στη ζωή της κοινότητας» (Hoefmans, 2012, σελ.37). Με τη Συνθήκη της Λισαβόνας δίνει στον Χάρτη την ίδια νομική αξία με τις ιδρυτικές Συνθήκες, η διάταξη αυτή έγινε μέρος του πρωτογενούς δικαίου της ΕΕ και της προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία όλο και περισσότερο εδραιωμένο. Ο Hoefmans (2012) υποστηρίζει ότι ο Χάρτης θα παρείχε τρόπο να παρακαμφθεί η έλλειψη συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων της Ένωσης

να ενεργεί για το δικαίωμα αναπηρίας. Σύμφωνα με την άποψή του, αν και το άρθρο 26 δεν αποτελεί νομική βάση, θα πρέπει να μελετάται σε συνδυασμό με τις ιδρυτικές Συνθήκες που δίνουν εξουσία δράσης στα θεσμικά όργανα της ΕΕ (Hoefmans, 2012).

Παράλληλα, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι έχει χρησιμοποιηθεί και η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ως μέσο για την επίτευξη των οικονομικών στόχων της Ένωσης. Πράγματι, η παράβαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως η πρόσβαση στην εκπαίδευση, την εργασία ή την υγειονομική περίθαλψη, ενδέχεται επίσης να παραβιάζει τις τέσσερις ελευθερίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχοντας επίσημες οικονομικές συνέπειες. Στη συνέχεια, όπως σημειώνει ο Hoefmans, σε ορισμένες περιπτώσεις η ΕΕ στοχεύει στην επίτευξη στόχων πολιτικής, που εμπίπτουν άμεσα, αλλά και έμμεσα, στην προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ότι είναι σχετικές με την ατζέντα της πολιτικής για την αναπηρία, αλλά αυτό μπορεί στην πραγματικότητα να είναι άλλο ένα «μέσο εγγύησης για τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς» (Hoefmans, 2012, σελ.38).

Η σποραδική υιοθέτηση νομικών πράξεων που δίνουν προσοχή στην κατάσταση των ατόμων με αναπηρία είναι μια καλή απεικόνιση αυτής της τάσης. Στον τομέα των μεταφορών, τα δικαιώματα των προσώπων με αναπηρίες, έχουν συμπεριληφθεί σε ειδικών για την αναπηρία κανόνων, όπως ο σχετικός κανονισμός για τα δικαιώματα των επιβατών αεροπορικών μεταφορών με μειωμένη κινητικότητα [(EC) No. 1107/2006] καθώς ο κανονισμός για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των επιβατών σιδηροδρόμων [(EC) No. 1371/2007] του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Επιπλέον, το 2008 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε επίσης υποβάλει πρόταση για μια γενική οδηγία κατά των διακρίσεων, μεταξύ των οποίων για την αναπηρία, επιδιώκοντας να επεκτείνει την αρχή πέρα από την απασχόληση. Σε άλλους τομείς, όπως σημειώνεται από την Waddington, η συμπερίληψη των δικαιωμάτων αναπηρίας εμφανίστηκε με πιο σποραδικό τρόπο. Για παράδειγμα, στον τομέα της εσωτερικής αγοράς, η αναπηρία μπορεί να βρεθεί στο παράγωγο δίκαιο των νομοθεσιών σχετικά με τους ανελκυστήρες, τις δημόσιες συμβάσεις ή τις καθολικές υπηρεσίες και τους χρήστες» αλλά δεν έχει συμπεριληφθεί σε ορισμένες άλλες πράξεις, όπως η οδηγία για τη γενική ασφάλεια των προϊόντων. Η Waddington τόνισε αυτό το δίλημμα, καθώς και την αναγκαιότητα για την ΕΕ να υιοθετήσει νομοθεσία που στοχεύει ειδικά τα άτομα με αναπηρία (Waddington, 2011).

Υπό αυτές τις συνθήκες, η υιοθέτηση της CRDP από τα Ηνωμένα Έθνη και η επικύρωσή της από την Ευρωπαϊκή Ένωση, αποτέλεσε σημαντικό βήμα για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία από την ένωση. Η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία είναι η πιο πρόσφατη διεθνής βασική συνθήκη για τα ανθρώπινα δικαιώματα και πρώτη στην οποία η ΕΕ διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο, από τη διαπραγμάτευση στην επικύρωση. Αυτή η Σύμβαση ήρθε είκοσι πέντε χρόνια μετά το Διεθνές Έτος των Ατόμων με Αναπηρία που διέδωσε παγκόσμια ευαισθητοποίηση σχετικά με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες. Επιδιώκει να ανταποκριθεί διεθνώς στη μακρά ιστορία του αποκλεισμού και των διακρίσεων που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία. Εγκρίθηκε στη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών τον Δεκέμβριο του 2006 και τέθηκε σε ισχύ στις 3 Μαΐου 2008. Εγκρίθηκε επίσης προαιρετικό πρωτόκολλο για να επιτραπούν καταγγελίες από άτομα που πιστεύουν ότι τα Κράτη Μέλη παραβίασαν τις υποχρεώσεις τους βάσει της Σύμβασης (Bob, 2009).

Στόχος της CRPD δεν ήταν η δημιουργία νέων δικαιωμάτων για τα άτομα με αναπηρία αλλά να αποσαφηνίσει και επεξεργαστεί τα υπάρχοντα ανθρώπινα δικαιώματα εντός του περιεχομένου της αναπηρίας. Ο Hoefmans σημειώνει ότι μία από τις κύριες αξίες της Σύμβασης ήταν να δώσει ένα παγκόσμιο καθεστώς ανθρωπίνων δικαιωμάτων στα θέματα αναπηρίας. Αν και δεν δίνει κανέναν ορισμό της αναπηρίας, το άρθρο 2 του CRPD παρέχει έναν ολοκληρωμένο ορισμό της διάκρισης λόγω αναπηρίας και επιβεβαιώνει σταθερά την υιοθέτηση του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας. Σύμφωνα με το άρθρο 2, οι «διακρίσεις λόγω αναπηρίας περιλαμβάνουν: οποιαδήποτε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό με βάση την αναπηρία που έχει το σκοπό ή αποτέλεσμα της βλάβης ή της ακύρωσης της αναγνώρισης, της απόλαυσης ή της άσκησης, σε ισότιμη βάση με άλλους ανθρώπους, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στην πολιτική, οικονομία, κοινωνία, στον πολιτιστικό, αστικό ή οποιονδήποτε άλλο τομέα. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης της άρνησης εύλογης προσαρμογής». Το προοίμιο της Σύμβασης καθιστά σαφές ότι η αναπηρία δεν θεωρείται ως η συνέπεια μιας βλάβης (ιατρικό μοντέλο αναπηρίας), αλλά ως συνέπεια της αποτυχίας του κοινωνικού περιβάλλοντος να ικανοποιήσει τις «ανάγκες και τις φιλοδοξίες των ανθρώπων με αναπηρίες» (κοινωνικό μοντέλο αναπηρίας) (Hoefmans, A., 2012, σελ. 35).

Η ευρωπαϊκή στρατηγική 2021-2030 για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, θέτει νέους στόχους απασχόλησης. Το ποσοστό των ανθρώπων με αναπηρία χωρίς

απασχόληση είναι διπλάσιο αυτή των ατόμων χωρίς αναπηρία. Ο στόχος είναι να αυξηθεί το ποσοστό των απασχολούμενων με αναπηρίες στην Ένωση. Η στρατηγική στοχεύει στην ενίσχυση της ισότητας και της μη διάκρισης έναντι των ατόμων με αναπηρία.

Στο άρθρο 17 –του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (European Pillar of Social Rights) (2017) αναφέρεται πλέον ξεκάθαρα η ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική υποστήριξη που τους επιτρέπει να ζουν με αξιοπρέπεια, σε υπηρεσίες που τους επιτρέπουν να λάβουν μέρος στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, και σε ένα κατάλληλο περιβάλλον εργασίας, προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους. Προβλέπει μια σειρά από δράσεις και πρωτοβουλίες και θέτει τις ακόλουθες προτεραιότητες:

- Προσβασιμότητα: να μπορούν να μετακινηθούν και να διαμένουν ελεύθερα όπου κι αν επιλέξουν, αλλά και να συμμετέχουν στη δημοκρατική διαδικασία
- Αξιοπρεπής ποιότητα ζωής και ανεξάρτητη διαβίωση: η στρατηγική επικεντρώνεται στη διαδικασία αποϊδρυματοποίησης, κοινωνικής προστασίας και μη διάκρισης στην εργασία
- Ισότιμη συμμετοχή: η στρατηγική στοχεύει στην αποτελεσματική προστασία των ατόμων με αναπηρία από κάθε μορφή διακρίσεων και βίας, για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και πρόσβαση σε απασχόληση, δικαιοσύνη, εκπαίδευση, πολιτισμό, αθλητισμό, τουρισμό, υπηρεσίες υγείας...
- Ο ρόλος της ΕΕ, τα θεσμικά όργανα πρέπει να είναι παραδειγματικός
- Προθυμία της ΕΕ να εφαρμόσει την στρατηγική
- Προώθηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε παγκόσμια κλίμακα

3.2. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και την Αναπηρία στα Κράτη Μέλη

Ογδόντα εφτά εκατομμύρια άτομα με αναπηρία ηλικίας 16 έως 64 ετών ζουν στην Ευρώπη, όπως αναφέρθηκε. Αντιπροσωπεύουν το 18% του πληθυσμού σε αυτήν την ηλικιακή κατηγορία. Σχετικά με την εργασία των ατόμων με αναπηρία, εδώ και πολύ καιρό καλούνται οι δημόσιες αρχές να αναπτύξουν προγράμματα που στοχεύουν στην

ένταξη του πληθυσμού αυτού στην καρδιά της κοινωνίας, πιο ειδικά στον χώρο εργασίας και την απασχόληση. Το ποσοστό δραστηριότητας των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη είναι χαμηλότερο από αυτή του γενικού πληθυσμού: μόνο το 51% των ατόμων με αναπηρία απασχολούνται, σε σύγκριση με το 75% των ατόμων χωρίς αναπηρίες. Και το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία σε ηλικία εργασίας είναι τουλάχιστον διπλάσιο από των ατόμων χωρίς αναπηρία. Μόλις το ένα τρίτο των ατόμων με αναπηρίες έχουν πτυχίο γυμνασίου σε σύγκριση με σχεδόν το ήμισυ του γενικού πληθυσμού (Agefiph, 2022).

Η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να παρεμποδίζεται από πολλά εμπόδια, συμπεριλαμβανομένων των επίμονων στερεοτύπων, της έλλειψης κατάλληλης διάταξης του χώρου εργασίας και τις ανεπαρκείς ευκαιρίες κατάρτισης. Αυτή η νέα ενισχυμένη στρατηγική λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία των αναπηριών, και ειδικότερα τα λεγόμενα «αόρατα» προβλήματα (μακροπρόθεσμες σωματικά, νοητικές, διανοητικές ή αισθητηριακές βλάβες). Εφιστά επίσης ιδιαίτερη προσοχή στους κινδύνους των «σύνθετων μειονεκτημάτων» ή «διακρίσεων» που αντιμετωπίζουν γυναίκες, παιδιά, ηλικιωμένοι και πρόσφυγες με αναπηρία, καθώς και άτομα που υποφέρουν από κοινωνικοοικονομικές προκλήσεις. Αυτή η στρατηγική προωθεί έτσι μια διατομεακή προσέγγιση ευρωπαϊκών χωρών στο το θέμα της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό, ώστε να βρεθούν απαντήσεις και λύσεις για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό (EuropeanCommission, 2021).

Ελλείπει κοινού ορισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει τα δικά τους κριτήρια και τις μεθόδους εφαρμογής του Πυλώνα στις εθνικές νομοθεσίες. Οι ανισότητες στην προσέγγιση της αναπηρίας, στη διαχείριση και υλοποίηση των εθνικών πολιτικών ενισχύονται επίσης από τους αποκεντρωμένους οργανισμούς που επιλέχθηκαν και συστάθηκαν από τα κράτη μέλη. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, η πολιτική είναι πιο συγκεντρωτική, στην Ολλανδία η αποκέντρωση έχει γίνει ο κανόνας και οι δήμοι έχουν ελευθερία επιλογής στην εφαρμογή της πολιτικής απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία. Ένα άλλο παράδειγμα είναι η Ιταλία, όπου οι περιφέρειες είναι υπεύθυνες για τα ανάλογα ταμεία (Agefiph, 2022).

Τα κράτη μέλη αναπτύσσουν συμβουλευτικά όργανα (π.χ. Γαλλία ή Ιταλία), εθνικούς φορείς κοινό (π.χ. Σουηδία) ή τοπικούς φορείς (π.χ. Ολλανδία), ειδικά κονδύλια

(π.χ. Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Βέλγιο κ.λπ.). Στα περισσότερα κράτη μέλη, αυτό το θέμα είναι αρμοδιότητα των υπουργείων Εργασίας και Εθνικών Υπουργείων αρμόδιων για το θέμα. Στις ευρωπαϊκές χώρες, η προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία λαμβάνει διάφορες μορφές. Μπορεί να λάβει τη μορφή μειωμένων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (Ισπανία, Ιταλία, Αυστρία κ.λπ.), επιδοτήσεις για τον σχεδιασμό του εργασιακού περιβάλλοντος (Αυστρία, Φινλανδία, Δανία κ.λπ.), ή μισθολογική αποζημίωση με τη μορφή δημόσιων επιδοτήσεων (Βέλγιο, Ολλανδία κ.λπ.). Στην Ολλανδία, η συνδρομή σχετικά με το μισθό των νεοπροσληφθέντων ατόμων με αναπηρία υφίσταται για την περίοδο έξι μηνών μετά την πρόσληψη. Στη Βουλγαρία, αρκετά προγράμματα προβλέπουν επιδότηση μισθού, κάτι που παρέχεται επίσης από τη Δανία και την Κύπρο. Τα κράτη μέλη προβλέπουν διάφορους βαθμούς αποζημίωσης για αυτές τις επιδοτήσεις. Άλλα φορολογικά πλεονεκτήματα προβλέπονται επίσης στις εθνικές νομοθεσίες για την ενθάρρυνση των προσλήψεων και περιλαμβάνουν τη μείωση ή την απαλλαγή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν οι εργοδότες. Αυτό συμβαίνει κυρίως στη Γερμανία, Ισπανία, Ολλανδία και Βουλγαρία. Τέλος, ορισμένα κράτη προσφέρουν οικονομική συμμετοχή ή συγχρηματοδότηση παράλληλα με την εταιρεία, για την υλοποίηση κατάλληλων εγκαταστάσεων χώρου εργασίας, όπως στην Αυστρία, την Ουγγαρία, την Κροατία, τη Μάλτα, τη Λιθουανία, την Εσθονία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία (Agefiph, 2022).

3.3. Στόχοι της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και την Αναπηρία

Τον Μάρτιο του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε τη νέα στρατηγική της Μια Ένωση Ισότητας: Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030. Μετά από μια σειρά τεχνικών αξιολογήσεων από εμπειρογνώμονες σχετικά με τον αντίκτυπο της παλιάς στρατηγικής και μια δημόσια διαβούλευση, η στρατηγική περιλαμβάνει προηγούμενες εμπειρίες και χωρίζεται σε δύο συγκεκριμένους τομείς εργασίας: αυτόν της άμεσης αρμοδιότητας της ΕΕ και εκείνον της κοινής αρμοδιότητας και της αρμοδιότητας των κρατών μελών και των περιφερειακών και τοπικών αρχών (EuropeanCommission, 2021c).

Θα ήταν πολύ δύσκολο να περιγραφεί ο μακρύς κατάλογος στόχων και πρωτοβουλιών σε ένα μόνο κεφάλαιο. Αντίθετα, θα πρέπει να εντοπιστούν τα πιο σημαντικά ζητήματα, τα θεμέλια και τα εργαλεία στα οποία θα λειτουργήσει η στρατηγική. «Η στρατηγική ενθαρρύνει μια διατομεακή προοπτική, η οποία αντιμετωπίζει τα συγκεκριμένα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες που βρίσκονται στη διασταύρωση ταυτοτήτων (φύλο, φυλή, εθνικότητα, φύλο, θρησκεία) ή σε δύσκολες κοινωνικοοικονομικές καταστάσεις (...) εντός του συλλογικού καλού των ατόμων με αναπηρία, των γυναικών, των παιδιών, των ηλικιωμένων, των αστέγων, των προσφύγων, των μεταναστών, των τσιγγάνων και άλλων εθνοτικών μειονοτήτων που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής. (...) Συμπληρώνοντας τις στρατηγικές ισότητες που υιοθετήθηκαν για την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων, αυτή η στρατηγική θα συμβάλει στην επίτευξη μιας Ένωσης Ισότητας και στην ενίσχυση του ρόλου της Ευρώπης ως παγκόσμιου εταίρου στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων, καθώς και στον τρόπο επίτευξης των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών και για την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων» (EuropeanCommission, 2021c).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η στρατηγική προσδιορίζει οκτώ τομείς παρέμβασης που στη συνέχεια αναφέρει στα άρθρα με συγκεκριμένες υποπεριοχές. Η σύντομη περιγραφή των επιμέρους δραστηριοτήτων είναι γεμάτη δεσμεύσεις και προοπτικές εργασίας και συνοδεύεται από δεδομένα που παρακινούν τις πρωτοβουλίες.

Ένα πρώτο στοιχείο είναι η προσβασιμότητα, ένας παράγοντας που επιτρέπει δικαιώματα, αυτονομία και ισότητα. Στο πλαίσιο αυτού του τομέα πολιτικής, έως το 2023 η ΕΚ θα επανεξετάσει τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς υποστηρικτικών τεχνολογιών για να καθορίσει τα απαραίτητα νέα μέτρα. Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα θα επανεξετάσει το νομοθετικό πλαίσιο για την ενεργειακή απόδοση των κτιρίων, το οποίο επηρεάζει επίσης τις βελτιώσεις της προσβασιμότητας, μέσω των κανόνων ανακαίνισης. Το 2021, η ΕΚ θα έπρεπε να παράσχει στα κράτη μέλη πρακτική καθοδήγηση για να υποστηρίξει την εφαρμογή των υποχρεώσεων προσβασιμότητας της οδηγίας για τις δημόσιες συμβάσεις και να προωθήσει την εκπαίδευση των αγοραστών του δημοσίου για την απόκτηση προσβάσιμων αγαθών, ενσωμάτωση της προσβασιμότητας και της ένταξης στην ενισχυμένη στρατηγική της ΕΕ για την ψηφιακή δημόσια διοίκηση, να προβεί σε αναθεώρηση του νομικού πλαισίου για τα δικαιώματα των επιβατών των Μέσων Μαζικής Μεταφοράς, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων με μειωμένη κινητικότητα στις αεροπορικές, θαλάσσιες και λεωφορειακές

μεταφορές. Συγχρόνως διενεργεί αναθεώρηση του κανονισμού για τις κατευθυντήριες γραμμές της Ένωσης για την ανάπτυξη του διευρωπαϊκού δικτύου μεταφορών για την ενίσχυση των διατάξεων σχετικά με την προσβασιμότητα. Αναμενόταν η διεξαγωγή αναθεώρησης του πακέτου αστικής κινητικότητας για την ενίσχυση του σχεδιασμού βιώσιμης κινητικότητας. Το 2022, θα έπρεπε να αξιολογήσει την εφαρμογή της Οδηγίας για την Προσβασιμότητα στον Ιστό με σκοπό την επικαιροποίησή της δρομολόγησης απογραφής στοιχείων ενεργητικού σιδηροδρομικής υποδομής με τη δρομολόγηση ενός ευρωπαϊκού κέντρου πόρων (Accessible EU) για να αυξηθεί η συνοχή των πολιτικών προσβασιμότητας και να διευκολυνθεί η πρόσβαση στη σχετική γνώση (European Commission, 2022).

Στον δεύτερο τομέα της Στρατηγικής, που αφορά την απόλαυση των δικαιωμάτων της ΕΕ, έως το 2023, η ΕΚ προτείνει τη δημιουργία ευρωπαϊκής κάρτας αναπηρίας για την ελεύθερη κυκλοφορία και διαμονή, η οποία αναγνωρίζεται σε όλα τα κράτη μέλη. Το πρόγραμμα θα ενθαρρύνει τη συμμετοχή στη δημοκρατική διαδικασία μέσω της άσκησης των εκλογικών δικαιωμάτων από υποεκπροσωπούμενες ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρίες. Η ΕΚ θα συνεργαστεί με τα κράτη μέλη και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την προάσπιση των πολιτικών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες επί ίσοις όροις με τους υπόλοιπους πολίτες, συνεργαζόμενη με τα κράτη μέλη για την υποστήριξη της πλήρους συμμετοχής στις εκλογές και της προσβασιμότητας στις ευρωπαϊκές εκλογές, επιδιώκοντας να αντιμετωπίσει τις ανάγκες των πολιτών με αναπηρίες στη σύνοψη για την ηλεκτρονική ψηφοφορία που προβλέπεται στο Ευρωπαϊκό Σχέδιο Δράσης για τη Δημοκρατία. Θα υποστηρίξει επίσης τη δημοκρατική συμμετοχή χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρίες μέσω του νέου προγράμματος Ιθαγένεια, Ισότητα, Δικαιώματα και Αξίες (Citizenship, Equality, Rights and Values-CERV). Το 2022, θα έπρεπε να συζητήσει πρακτικές δημοκρατίας χωρίς αποκλεισμούς για να διασφαλίσει ότι οι λίστες υποψηφίων αντικατοπτρίζουν την ποικιλομορφία των κοινωνιών μας. Το 2023, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, θα καθορίσει έναν οδηγό καλών εκλογικών πρακτικών που θα αφορά τη συμμετοχή των πολιτών με αναπηρία στην εκλογική διαδικασία (Griffo, 2021).

Ο τρίτος τομέας αναφέρεται στην Αξιοπρέπεια, την Ανεξαρτησία και την Ποιότητα Ζωής. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΚ προτείνει την ανάπτυξη της ανεξάρτητης διαβίωσης και την ενίσχυση των υπηρεσιών που βασίζονται στην κοινότητα μέσω των ακόλουθων δράσεων: Το 2003 θα δημοσιεύσει κατευθυντήριες γραμμές για να προτείνει στα κράτη μέλη

βελτιώσεις στην ανεξάρτητη διαβίωση και την ένταξη στην κοινότητα. Το 2024 θα παρουσιάσει ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο ποιότητας για άριστες κοινωνικές υπηρεσίες για άτομα με αναπηρία. Η ΕΚ καλεί τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν καλές πρακτικές αποϊδρυματοποίησης που προωθούν και εγγυώνται τη χρηματοδότηση της προσβάσιμης κοινωνικής στέγης που περιλαμβάνει άτομα με ειδικές ανάγκες. Προκειμένου να αναπτυχθούν νέες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας, η ΕΚ θα θέσει στόχους για τη συμμετοχή των ενηλίκων με αναπηρίες σε μαθησιακές δραστηριότητες για να αυξήσει τη συμμετοχή και να εξασφαλίσει εθνικές στρατηγικές δεξιοτήτων χωρίς αποκλεισμούς, συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων EFP χωρίς αποκλεισμούς και πρόσβασης. Η πρόσβαση σε βιώσιμες, ποιοτικές θέσεις εργασίας θα προωθηθεί μέσω μιας δέσμης μέτρων για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Το 2021 θα έπρεπε να δημοσιεύσει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας της ΕΕ για την ισότητα στην απασχόληση και να δημοσιεύσει ένα σχέδιο δράσης για τον τομέα της κοινωνικής οικονομίας. Στον ίδιο τομέα δράσης, για την ενοποίηση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, το 2022 θα έπρεπε να ξεκινήσει μελέτη για την κοινωνική προστασία και τις υπηρεσίες για άτομα με αναπηρίες και θα παράσχει καθοδήγηση για την υποστήριξη των κρατών μελών σε νέες μεταρρυθμίσεις κοινωνικής προστασίας (Griffo, 2021).

Όσον αφορά την ίση πρόσβαση και τη μη διάκριση, τον τέταρτο τομέα παρέμβασης, η ΕΚ έχει δεσμευτεί να βελτιώσει την πρόσβαση στη δικαιοσύνη, τη νομική προστασία, την ελευθερία και την ασφάλεια, με μια μελέτη για την προστασία των ευάλωτων ενηλίκων σε διασυνοριακές καταστάσεις και μια μελέτη σχετικά με τις δικονομικές εγγυήσεις για ευάλωτους ενήλικες σε ποινικές διαδικασίες. Θα παρέχει καθοδήγηση στα κράτη μέλη σχετικά με την πρόσβαση στη δικαιοσύνη, θα προωθεί τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία ως επαγγελματίες στο δικαστικό σύστημα και θα συγκεντρώσει καλές πρακτικές σχετικά με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που υποστηρίζεται (Salm, 2016). Για ίση πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, την υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση και τα αγαθά και τις υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης, η ΕΚ καλεί τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης πέρα από τον τομέα της απασχόλησης και να υποστηρίξουν τη συνεργασία μεταξύ της ΕΕ και των εθνικών πλαισίων της Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (UNCRPD) και τα μέλη των ευρωπαϊκών δικτύων υπερασπιστών των δικαιωμάτων. Η ΕΚ καλεί τα κράτη μέλη να υποστηρίξουν τη

δημιουργία σχολείων χωρίς αποκλεισμούς, να διασφαλίσουν ότι όλα τα επίπεδα των εκπαιδευτικών τους συστημάτων συμμορφώνονται με την CRPD και να διασφαλίσουν την εφαρμογή του άρθρου 24 της CRPD στα ευρωπαϊκά σχολεία. Για βιώσιμη και ισότιμη πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη, η ΕΚ θα αντιμετωπίσει ζητήματα υγείας και αναπηρίας μέσω της Διευθύνουσας Ομάδας για την Προώθηση και την Πρόληψη (SteeringGroup on Promotion and Prevention-SGPP) για να μοιραστεί επικυρωμένες καλές πρακτικές που σχετίζονται με την υγεία, να βοηθήσει τους ενδιαφερόμενους να αντιμετωπίσουν και να μετριάσουν το βάρος της πανδημίας COVID-19 σχετικά με την ψυχική υγεία των ευρωπαίων πολιτών και την αντιμετώπιση συγκεκριμένων ανισοτήτων που επηρεάζουν τα άτομα με αναπηρίες όσον αφορά την πρόσβαση στην πρόληψη, την έγκαιρη διάγνωση και τη θεραπεία του καρκίνου(Griffo, 2021).

Για την προώθηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία παγκοσμίως, στο πέμπτο πεδίο εφαρμογής, η ΕΚ θα ενισχύσει τον ρόλο της ως παγκόσμιου υπερασπιστή των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία μέσω της συνεργασίας, της ανθρωπιστικής δράσης και του διαλόγου με τη διεθνή κοινότητα. Η ΕΚ θα ενημερώσει το σύνολο των φορέων για την προσέγγιση που βασίζεται στα δικαιώματα, η οποία περιλαμβάνει όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα για την αναπτυξιακή συνεργασία της ΕΕ. Θα διασφαλίσει ότι οι αντιπροσωπείες της ΕΕ διαδραματίζουν πιο ενεργό ρόλο στην υποστήριξη της εφαρμογής της CRPD. Θα κάνει συστηματική χρήση του Δείκτη Αναπηρίας της Επιτροπής Αναπτυξιακής Βοήθειας του ΟΟΣΑ (DAC) για την παρακολούθηση επενδύσεων που περιλαμβάνουν την αναπηρία για ειδικό έλεγχο της χρηματοδότησης της ΕΕ, θα παρέχει τεχνική βοήθεια, μαζί με τα κράτη μέλη, στις διοικήσεις των συνδεδεμένων χωρών μέσω των προγραμμάτων και των δομών της, να οργανώνει τακτικούς δομημένους διαλόγους κατά την ετήσια Διάσκεψη των Κρατών Μερών της CRPD και στο πλαίσιο άλλων πολυμερών φόρουμ και να ενισχύει τη συνεργασία, με επίκεντρο την προσβασιμότητα και την απασχόληση (European Commission, 2022b).

Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της στρατηγικής, ο έκτος τομέας παρέμβασης θα προωθήσει την πρωτοβουλία «Καλύτερη ρύθμιση», με στόχο τη συμμόρφωση με την CRPD κατά την ανάπτυξη πολιτικών για τη βελτίωση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία και στις εκτιμήσεις επιπτώσεων και άλλα δικαιώματα αυτών των πολιτών. Για την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και των κρατών μελών, η ΕΚ καλεί όλα τα θεσμικά όργανα και φορείς της ΕΕ, καθώς και φορείς και αντιπροσωπείες, να ορίσουν συντονιστές αναπηρίας για τα αντίστοιχα θεσμικά

τους όργανα, καθώς και στρατηγικές σε θέματα αναπηρίας. Θα οργανώνει τακτικές συναντήσεις υψηλού επιπέδου μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής και της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικής Δράσης (EYED), με τη συμμετοχή οργανώσεων που εκπροσωπούν άτομα με αναπηρία, διοργανώνει ετήσια ανταλλαγή απόψεων με την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και της Επιτροπής των Περιφερειών. Η ΕΚ καλεί τα κράτη μέλη να λαμβάνουν υπόψη τις ειδικές ανάγκες των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις πολιτικές που εξετάζονται στο Συμβούλιο και στα συμπεράσματά του (ενσωμάτωση της αναπηρίας). Η ΕΕ θα δημιουργήσει την Πλατφόρμα για την Αναπηρία που θα υποστηρίζει την εφαρμογή των ευρωπαϊκών και εθνικών στρατηγικών για θέματα αναπηρίας και θα φέρει σε επαφή την εθνική εστίαση σημεία της Σύμβασης, οργανώσεις ατόμων με αναπηρία και την Ε.Κ. Η ΕΚ θα καθιερώσει επίσης διάλογο για την αναπηρία με τα υπάρχοντα δίκτυα των τοπικών και περιφερειακών αρχών. Η ΕΚ καλεί τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν φιλόδοξες εθνικές στρατηγικές για την προώθηση της εφαρμογής της CRPD και αυτής της στρατηγικής σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Στη συνέχεια, η ΕΚ δεσμεύεται να υποστηρίξει την εφαρμογή της στρατηγικής μέσω της χρηματοδότησης της ΕΕ, συνεχίζοντας να προωθεί τη χρήση της χρηματοδότησης της ΕΕ από τα κράτη μέλη (σύμφωνα με το Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο 2021-2027) και νέες ευκαιρίες χρηματοδότησης (EuropeanCommission, 2021c).

Η ΕΚ θέλει να δώσει το παράδειγμα και, στον έβδομο τομέα πολιτικής, καλεί άλλα θεσμικά όργανα και φορείς της ΕΕ να πράξουν το ίδιο. Για να γίνει αυτό, θα σχεδιάσει διαδικασίες επιλογής, πρόσληψης, απασχόλησης και συντήρησης εργασίας χωρίς αποκλεισμούς από την άποψη της αναπηρίας. Η ΕΚ θα υιοθετήσει μια νέα στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού που περιλαμβάνει δράσεις για την προώθηση της διαφορετικότητας και την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες, τη διασφάλιση της συνεχούς εξέλιξης και πρόληψης των εμποδίων για το προσωπικό και το κοινό με αναπηρίες σε όλες τις υπηρεσίες και θα ενισχύσει τις εκθέσεις διαχείρισης όλων των υπηρεσιών της ΕΚ σχετικά με τη διαφορετικότητα, συμπεριλαμβανομένης της εύλογης στέγασης για το προσωπικό με αναπηρίες. Θα προωθήσει την προσβασιμότητα των κτιρίων και την εσωτερική επικοινωνία (Griffo, 2021).

Τέλος, το τελευταίο κεφάλαιο της στρατηγικής ασχολείται με την ευαισθητοποίηση, τη διακυβέρνηση και τη μέτρηση της προόδου. Η ΕΚ θα αρχίσει να συνεργάζεται με το Συμβούλιο για την ενημέρωση της δήλωσης της ΕΕ σχετικά με την αρμοδιότητα της Ένωσης σε θέματα που ρυθμίζονται από τη Σύμβαση. Ο αριθμός των

σχετικών νομικών πράξεων της ΕΕ έχει αυξηθεί σημαντικά, από περίπου 40 που αναφέρονται στη δήλωση του 2008 σε περισσότερες από 130 (Griffo, 2021).

Οι οχτώ παραπάνω τομείς θα μπορούσαν να τοποθετηθούν σε τρεις κύριους άξονες: 1. Την ελεύθερη μετακίνηση των ΑμεΑ στα κράτη μέλη της ΕΕ προς αναζήτηση εργασίας. 2. Την υποστήριξη της ανεξάρτητης διαβίωσης 3. Τη προσπάθεια δημιουργίας ίσων ευκαιριών μέσω των κατάλληλων πολιτικών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, επιδεικνύοντας ενότητα και σημαντική πρωτοπορία, αποτελεί ένα παγκόσμιο παράδειγμα, χαράζοντας τον δρόμο της ισότιμης πρόσβασης και συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στους ίδιους τους θεσμούς της (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 44) .

Το σύστημα παρακολούθησης της ΕΕ θα ενισχυθεί στο πλαίσιο της CRPD. Μέχρι το 2023 θα αναπτύξει νέους δείκτες αναπηρίας, που θα καλύπτουν τα παιδιά και την κατάσταση των ατόμων με αναπηρίες όσον αφορά την απασχόληση, την εκπαίδευση, την κοινωνική προστασία, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό, τις συνθήκες διαβίωσης, την υγεία και τη χρήση νέων τεχνολογιών επικοινωνίας (EuropeanUnionoftheDeaf, 2022). Το 2024, θα εκπονήσει έκθεση για τη στρατηγική, θα αναπτύξει στρατηγική συλλογής δεδομένων, καθοδηγώντας ανάλογα τα κράτη μέλη και θα παρέχει ανάλυση των υφιστάμενων πηγών δεδομένων και δεικτών, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών δεδομένων (Griffo, 2021).

Κατά την επόμενη δεκαετία, η στρατηγική θα στηρίζει τόσο τα κράτη μέλη όσο και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ στις προσπάθειές τους να εφαρμόσουν τη CRPD. Η εφαρμογή των πρωτοβουλιών που προβλέπονται στη στρατηγική μειώνει τις διακρίσεις και την ανισότητα και βοηθά τα άτομα με αναπηρία να απολαμβάνουν πλήρως τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις θεμελιώδεις ελευθερίες και τα δικαιώματα της ΕΕ σε ίση βάση με τους άλλους έως το 2030, για να μεγιστοποιήσουν την ανεξαρτησία, τη συμμετοχή και τις αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσής τους (EuropeanCommission, 2021c).

3.4. Ελληνικές Πολιτικές για την Αναπηρία και την Εργασία

Στην Ελλάδα, σε μια προσπάθεια ενθάρρυνσης και διευκόλυνσης των εργοδοτών στην πρόσληψη και απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, το κράτος προώθησε την απόφαση ότι οι επιχειρήσεις ή φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που θα απασχολούν

άτομα με αναπηρίες, μπορούν να επιδοτούνται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) για μέρος του μισθού που καταβάλλεται σε άτομα με αναπηρία και για μέρος της δαπάνης για την εργονομική διαμόρφωση των χώρων εργασίας τους. Σύμφωνα με τον Ν. 38839/838/22.08.2017, (ΦΕΚ Β'2963). Στόχος του προγράμματος είναι η δημιουργία νέων θέσεων με επιδότηση του 70% του μισθολογικού κόστους και του μη μισθολογικού κόστους (έως 700 ευρώ ανά μήνα για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και έως 350 ευρώ το μήνα για τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση), ως κίνητρο για προσλήψεις 2.000 ανέργων από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Πενήντα (50) από τους παραπάνω δικαιούχους που θα γίνουν δεκτοί στο πρόγραμμα, μπορεί να επιδοτηθεί από τον ΟΑΕΔ σε ποσοστό 90% για το κόστος κάθε εργονομικής διαμόρφωσης χώρου εργασίας (προσαρμοσμένες υποστηρικτικές τεχνολογικές εγκαταστάσεις, προσαρμογή χώρου εργασίας, απόκτηση εξοπλισμού για άτομα με αναπηρία, κ.λπ.), μέχρι του ποσού των δύο χιλιάδων πεντακοσίων (2.500) ευρώ για κάθε θέση. Το νέο Πρόγραμμα που τρέχει απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, επαγγελματικές ενώσεις, μη κερδοσκοπικές εταιρικές σχέσεις αστικού δικαίου, κοινωνικούς συνεταιρισμούς, κοινοπραξίες, και γενικά εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα και ορισμένους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, που έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον να ενταχθούν στο πρόγραμμα. Η διάρκεια της επιδότησης είναι δώδεκα (12) μήνες με δυνατότητα παράτασης για άλλους 12 μήνες και μετά πάλι για άλλους 12 μήνες. Μετά τη λήξη της επιδότησης, οι επιχειρήσεις πρέπει να διατηρήσουν τους εργαζομένους για επιπλέον περίοδο που ποικίλλει ανάλογα με διάρκεια της επιδότησης, από τρεις (3) έως εννέα (9) μήνες (Γεραπίτης, 2021).

Επιχειρήσεις ή φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα και άτομα που εμφανίζουν ενδιαφέρον για την απασχόληση προστατευόμενων ατόμων βάσει αυτού του νόμου και για την παροχή προστασίας πέραν των οριζόμενων από το νόμο, μπορούν να στηριχθούν στον Ν. 2643/1998, που παραμένει ενεργός μέχρι σήμερα. Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο, ο ΟΑΕΔ μπορεί να καταβάλει μέρος ή το σύνολο των δαπανών που απαιτούνται για την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία που παραπέμπονται από τους εργοδότες τους ώστε να εκπαιδευτούν σε συγκεκριμένη εξειδίκευση. Επί του παρόντος, δεν εφαρμόζονται προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με αναπηρία (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 164). Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ εντός του πλαισίου του Λογαριασμού Απασχόλησης και

Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΛΑΕΚ)¹, αλλά αφορούν όλους τους εργαζόμενους και όχι ειδικά τα άτομα με αναπηρία (Γεραπίτης, 2021).

Για τα άτομα με αναπηρία, ο ΟΑΕΔ λειτουργεί προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχονται μέσω ειδικών εκπαιδευτικών δομών που ονομάζονται Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρία. Υπάρχουν όμως μόνο δύο κέντρα, στα οποία οι υπεύθυνοι φορείς είναι ο ΟΑΕΔ, η Πρότυπη Βιομηχανική Μονάδα ΟΑΕΔ Λακκιάς και η Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρία, και βρίσκονται στα δύο μεγαλύτερα αστικά κέντρα της Ελλάδας, στη Θεσσαλονίκη και την Αθήνα. Στόχος της Πρότυπης Βιομηχανικής Μονάδας Λακκιάς είναι η επαγγελματική εκπαίδευση των εφήβων με αναπηρίες, κυρίως με ψυχικές διαταραχές. Η διάρκεια των προγραμμάτων είναι τρία έως τέσσερα χρόνια. Στόχος της Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης των Ατόμων με Αναπηρία είναι η εκπαίδευση ενηλίκων με αναπηρία. Η διάρκεια του προγράμματος διετής. Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης προσφέρονται επίσης μέσω των δομών επαγγελματικής κατάρτισης της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης – των σχολείων Επαγγελματικής Μέσης Εκπαίδευσης και των Ειδικών Εργαστηρίων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ν. 4415/2016, ΦΕΚ Α' 159). Σύμφωνα με το άρθρο 48 παρ. 4 του Ν. 4415/2016, στα Επαγγελματικά Λύκεια, μαθητές με αναπηρίες ή ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών που είναι εγγεγραμμένοι, επωφελούνται από τα ακαδημαϊκά και επαγγελματικά εκπαιδευτικά προγράμματα της συγκεκριμένης δομής. Τα Επιμορφωτικά Εργαστήρια είναι βετείες σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που απευθύνονται σε αποφοίτους δημοτικών σχολείων πρωτοβάθμιας ή γενικής εκπαίδευσης, ηλικίας έως 16 ετών, με δυσκολίες συμμετοχής στο ακαδημαϊκό πρόγραμμα γυμνασίου και που παρουσιάζουν ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (INE/ΓΣΕΕ, 2021).

Πέρα από τα παραπάνω προγράμματα, η Ελλάδα το 2012 κύρωσε με νόμο τη CRPD, και με τον Ν. 4488/2017 που αναφέρθηκε παραπάνω, ψηφίστηκαν οι απαραίτητες διατάξεις που κρίθηκαν αναγκαίες για την προσαρμογή και υλοποίηση κάθε άρθρου της CRPD στην ελληνική νομοθεσία. Άλλωστε, ήδη με τον Ν. 3699/2008, είχαν γίνει προσπάθειες για την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση Ατόμων με Αναπηρίες και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Στο 1 άρθρο του νόμου αυτού, αναφέρεται κατηγορηματικά η δέσμευση της πολιτείας να διασφαλίζει την επαγγελματική κατάρτιση και κατοχύρωση

¹Ο Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) είναι ένας πόρος τον οποίο καταβάλλουν οι εργοδότες για τις περισσότερες κατηγορίες εργαζομένων. Τα χρήματα αυτά συγκεντρώνονται στον ΟΑΕΔ ο οποίος και είναι υπεύθυνος για τη διαχείρισή τους.

των δικαιωμάτων των ΑμεΑ στη μόρφωση και την επαγγελματική ένταξη (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 45).

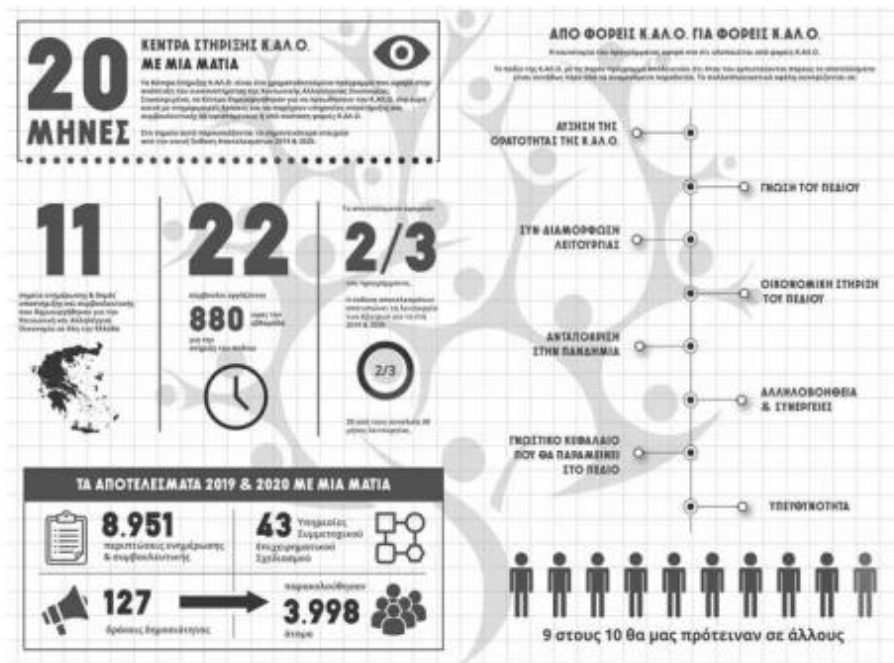
Τον Δεκέμβριο του 2020, το ελληνικό κράτος παρουσίασε το *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία (ΕΣΔΑ)*, στο οποίο, για πρώτη φορά υποστηρίζεται ένα κοινό και συντονισμένο σχέδιο δράσης, το οποίο συγκεντρώνει και καθορίζει τις αρμοδιότητες όλων των αρμόδιων υπουργείων, ακολουθώντας, εκτός από τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των ΑμεΑ, τις προτάσεις των υπουργείων και των σχετικών φορέων. Οι πυλώνες του ΕΣΔΑ, αν και παραπέμπουν στους πυλώνες της CRPD, επικεντρώνονται σε 30 συγκεκριμένους στόχους δράσης, οι οποίοι καθορίζουν τα επιμέρους απαραίτητα έργα και χρονοδιαγράμματα υλοποίησης. Οι στόχοι αυτοί περιλαμβάνουν θέματα εκπαίδευσης και επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά και υποστήριξης της επιχειρηματικότητας (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 45-46).

Το ΕΣΔΑ αναμένεται να υλοποιηθεί εντός της δεκαετίας και δημιουργεί κάποιες ελπίδες στα μέχρι τώρα απογοητευτικά στατιστικά στοιχεία. Σύμφωνα με στοιχεία του 2019, υπάρχει τεράστια διαφορά μεταξύ ατόμων με αναπηρία και μη αναπήρων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Μόνο το 28,7% των ατόμων με αναπηρία που εισέρχονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ολοκληρώνουν τις πανεπιστημιακές τους σπουδές. Αξιοσημείωτο είναι ότι αν και η είσοδος σε σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρέχεται χωρίς εξετάσεις (μόνο με ποσόστωση 5% τοποθετήσεων), μόνο 1.340 φοιτητές με αναπηρία εισήχθησαν στο πανεπιστήμιο το 2016-2017, ενώ υπήρχαν 3.572 διαθέσιμες θέσεις. Η έλλειψη παράλληλων μαθημάτων υποστήριξης και ένταξης μέσω εξειδικευμένης διδασκαλίας, σε συνδυασμό με τη δύσκολη πρόσβαση στο χώρο του σχολείου, δημιουργούν την αντίληψη ότι τα άτομα με αναπηρία δεν είναι ευπρόσδεκτα στον εκπαιδευτικό τομέα. Έτσι, η απορρόφησή τους στο εργατικό δυναμικό, θεωρείται απρόσιτη (Tzouganatou, 2019).

Ένα ακόμα πρόβλημα που εντοπίζεται είναι ότι πολλοί Έλληνες πολίτες με αναπηρία και χωρίς αναπηρία δεν είναι εξοικειωμένοι με τα δικαιώματά τους. Οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις επωφελούνται από αυτό, με το να μην προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία ή να τα προσλαμβάνουν μόνο για επαγγέλματα και θέσεις μερικής απασχόλησης, με χαμηλότερα κίνητρα. Το πρόβλημα γίνεται πιο έντονο όταν το άτομο με αναπηρία δεν αναζητά καθόλου εργασία. Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από την εξάρτηση των ατόμων με αναπηρία από τα επιδόματα που έχει θεσπίσει το κράτος. Ομοίως, η ελληνική

κυβέρνηση προτιμά αυτό το παθητικό μέτρο αντί για ένα ενεργό σύστημα που θα δημιουργήσει περισσότερες θέσεις εργασίας και θα παρέχει την απαραίτητη υποστήριξη στην αγορά εργασίας. Η προκατάληψη από τους εργοδότες παραμένει σε υψηλά επίπεδα, αν και στην ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία, το δικαίωμα των ίσων ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία προστατεύεται νομικά. Ωστόσο, οι περισσότεροι εργοδότες θεωρούν τα άτομα με αναπηρίες ως ανίκανα να χειριστούν τον απαιτούμενο φόρτο εργασίας και φοβούνται ότι μπορεί να αυτοτραυματιστούν στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, δεν τους προσλαμβάνουν, παρόλο που έχουν τα απαραίτητα προσόντα, θεωρώντας ότι η δημιουργία ενός προσβάσιμου χώρου εργασίας είναι υψηλού κόστους. Αυτή η τακτική έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 27 της CRPD, σχετικά με την απαραίτητη προσαρμογή του χώρου εργασίας (Tzouganatou, 2019).

Σημαντική νομοθεσία για τη συμπερίληψη των ΑμεΑ στην απασχόληση θεσμοθετήθηκε στα πλαίσια της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΚΑΛΟ) (εικ 2). Εδώ αναφέρονται δύο νόμοι για την Κοινωνική Οικονομία και την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα –4019/2011 και 4430/2016– οι οποίοι καθορίζουν «τη δυνατότητα ίδρυσης από ΑμεΑ –ως ιδρυτικό μέλος– ή απασχόλησης ΑμεΑ –ως εργαζόμενος/η– σε Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων (ΚοινΣΕπ)» Στο άρθρο 14 του νόμου 4430 αναφέρεται ότι σε κάθε ΚοινΣΕπ αυτής της κατηγορίας το 30% τουλάχιστον των μελών και των εργαζομένων πρέπει να προέρχονται από τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 159).



Εικόνα 2. Κέντρα Στήριξης ΚΑΛΟ. Ανατύπωση από Παπαβασιλείου-Αλεξίου, σ. 169 (2022).

4. Διαφορετικότητα και Ένταξη στον Χώρο Εργασίας

4.1. Συμπερίληψη στην Ευρύτερη Κοινωνία

Σε παγκόσμιο επίπεδο, έννοιες όπως η συμπερίληψη, αποτελούν γενικές κατευθυντήριες αρχές, υποστηρίζοντας πολλές πρωτοβουλίες σε διαφορετικά στάδια της ζωής: στη φροντίδα των παιδιών, στα σχολεία και στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, οι υπηρεσίες που ισχυρίζονται ότι είναι «συμπεριληπτικές» μπορεί να είναι απλά υποστηρικτικές ή ακόμα και αποτρεπτικές, εάν δεν εφαρμόζονται σωστά (Milner & Kelly, 2009). Οι Milner και Kelly (2009) έχουν εξηγήσει πώς η συμπερίληψη μπορεί να είναι δυνητικά καταπιεστική με τρόπους που μπορεί να μην είναι προφανείς στα άτομα χωρίς αναπηρίες. Για παράδειγμα, η συνοδεία ατόμων με αναπηρία σε δημόσιους χώρους, αποτελεί απλοϊκή απόδειξη της κοινοτικής συμμετοχής —όπως μπορεί να προκύψει από το θέμα της επιλογής τους. Τα άτομα με αναπηρία μπορεί να αισθάνονται άβολα να

τεθούν στο προσκήνιο, όταν μπορεί πραγματικά να θέλουν να αποφύγουν την ανεπιθύμητη προσοχή του κοινού. Τέτοιες μελέτες δείχνουν πώς η συμπερίληψη μπορεί να είναι απλά η υλοποίηση μια τυποποιημένης λίστας και να ισοδυναμεί με κάποια βασική συμμόρφωση με ένα σύνολο κανονισμών (Hyder&Tissot, 2013).

Με τον ίδιο τρόπο, όταν οι εργοδότες απλοποιούν τις θέσεις εργασίας για να προσλάβουν άτομα με αναπηρία κινδυνεύουν να υποτιμήσουν την αξία των συγκεκριμένων εργαζομένων. Θα πρέπει λοιπόν να υπάρχει προσοχή και μελέτη στην δημιουργία οποιασδήποτε «κατάλληλης» θέσης εργασίας (Hodkinson, 2012), όπου οι πρακτικές διακρίσεων μπορούν να λειτουργούν στο πλαίσιο του μανδύα συμπερίληψης. Αυτό συμβαίνει όταν η ένταξη γίνεται όχι τόσο δικαίωμα αλλά υποχρέωση και καθήκον. Όταν υλοποιούνται πρωτοβουλίες χωρίς αποκλεισμούς, τα άτομα με ειδικές ανάγκες αισθάνονται την υποχρέωση να συμμετέχουν επειδή δημιουργήθηκαν για αυτά. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η συμπερίληψη δεν αφήνει επιλογή: «δεν είναι ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά μάλλον επιβάλλεται η συμμετοχή» (Hodkinson, 2012, σελ. 681).

Η «κοινωνική ένταξη» έχει οριστεί ως μια διαδικασία που διασφαλίζει όλα τα μέλη της κοινωνίας, ανεξάρτητα από τα δικά τους προσωπικά χαρακτηριστικά, ώστε να συμμετέχουν ισότιμα στους οικονομικούς, εργασιακούς και πολιτιστικούς τομείς της ζωής (Pallisera, Vila&Fullana, 2012). Ο όρος κοινωνική ένταξη χρησιμοποιείται εναλλακτικά από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους επαγγελματίες αντί της κοινωνικής συνοχής και κοινωνικής συμμετοχής, ή απλά, ως ο αντίθετος όρος στον κοινωνικό αποκλεισμό. Ο τελευταίος είναι ένας αμφισβητούμενος όρος που αναφέρεται σε ένα ευρύ φάσμα φαινομένων και διαδικασιών που σχετίζονται με τη φτώχεια, τη στέρηση και τις κακές συνθήκες διαβίωσης, αλλά χρησιμοποιείται επίσης σε σχέση με ένα ευρύ φάσμα κατηγοριών περιθωριοποιημένων ατόμων (Rimmerman, 2013). Στην κοινωνική πολιτική που σχετίζεται με την αναπηρία, η «πρόσβαση» και η «συμμετοχή» έχουν γίνει επίσης συνώνυμα της ένταξης (Wilson, 2006).

Ακόμη και σε συγκεκριμένα πλαίσια (π.χ. εκπαίδευση, εργασία, κοινότητα), η «ένταξη» ή πλέον η «συμπερίληψη» εξακολουθεί να είναι μία έννοια που σημαίνει πάρα πολλά διαφορετικά πράγματα. Για παράδειγμα, υπάρχει σημαντική ετερογένεια εντός της οποίας η «συμπερίληψη» ερμηνεύεται και εφαρμόζεται στις συζητήσεις σχετικά με την εκπαίδευση. Η συμπερίληψη μπορεί να αναφέρεται στη μάθηση τυπικά αναπτυσσόμενων και μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μαζί σε ένα σχολείο, αλλά μπορεί να

σημαίνει επίσης ότι ο καθένας απολαμβάνει μια καλή εκπαίδευση που καλύπτει τις δικές του ανάγκες, οδηγώντας μελετητές όπως ο Williams (2013) να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι η συμπερίληψη είναι μια προβληματική και μεταβαλλόμενη έννοια. Σε ένα σχόλιό του, ο Kauffman (1999) αναφέρει ότι η συμπερίληψη χρησιμοποιείται «σχεδόν χωρίς νόημα, μια λέξη που χρησιμοποιείται για να δώσει μια χροιά νομιμότητας σε οποιοδήποτε πρόγραμμα που οι άνθρωποι προσπαθούν να προωθήσουν ή να υπερασπιστούν» (Kauffman, 1999, σελ. 246).

Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι ο τρόπος με τον οποίο οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν συχνά την ατζέντα για τη συμπερίληψη, αντιπροσωπεύει μια επιφανειακή ερμηνεία αυτής της έννοιας αντί να είναι η αληθινή εφαρμογή των απαιτήσεων και των αναγκών αυτού του πληθυσμού (Hyder&Tissor, 2013). Ως εκ τούτου, η έννοια του της συμπερίληψης, αν και φαίνεται απλή, παραμένει εξαιρετικά αμφιλεγόμενη. Δεδομένου ότι η συμπερίληψη είναι ένα ακαθόριστο ιδανικό, είναι δελεαστικό να απλοποιήσουμε τα πράγματα υποθέτοντας ότι όσο περισσότερη συμπερίληψη τόσο το καλύτερο. Οι μελετητές που αντιλαμβάνονται τη συμπερίληψη μπορούν να τη βαθμολογήσουν, καταλήγοντας ίσως ότι οι υψηλότεροι βαθμοί συμπερίληψης για ένα κράτος ή μία κοινωνία είναι καλύτεροι από τους χαμηλότερους. (Thorn et al., 2009). Για παράδειγμα, οι Thorn, Pitmann, Myers and Slaughter (2009), γράφοντας για την κοινοτική ένταξη ατόμων με νοητική υστέρηση, υποστηρίζουν ότι υπάρχουν διαφορετικές κατηγορίες συμμετοχής της κοινότητας, που κυμαίνονται από την απλή παρουσία έως την πλήρη συμμετοχή. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι πάροχοι υπηρεσιών επίσης υποθέτουν απλοϊκά ότι η συμπερίληψη είναι καλύτερη από τον αποκλεισμό, και ως εκ τούτου επιδιώκουν να «ενισχυθούν» όσο περισσότεροι οι άνθρωποι με αναπηρίες. Ακόμη και τα ίδια τα άτομα με αναπηρία μπορεί να αντιμετωπίζουν σκληρά την προσέγγιση για τη συμπερίληψη. Για παράδειγμα, γονείς παιδιών με ειδικές ανάγκες μπορεί να είναι αρκετά επίμονοι για τη συμπερίληψη ή τον διαχωρισμό στην εκπαίδευση : «Αυτοί που θέλουν τα παιδιά τους μέσα σε κανονικές αίθουσες διδασκαλίας όλη την ημέρα, απαιτούν την πλήρη ένταξη, ακόμα και αν δεν αποτελεί το σωστό τρόπο εκπαίδευσης για το παιδί τους. Όσοι, από την άλλη πλευρά, νιώθουν ότι τα παιδιά τους χρειάζονται την ασφάλεια μιας ξεχωριστής τάξης έξω από την επικρατούσα τάση, μπορεί επίσης να αποκλείουν τα παιδιά τους από μία ομαλή ένταξη» (Connor&Ferri, 2007, σελ. 71).

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να διατυπωθεί με συνοχή τι σημαίνει συμπερίληψη, γιατί θα έχει σημαντικές επιπτώσεις στον τρόπο καθορισμού της επιτυχίας των εθνικών ή

ευρωπαϊκών πολιτικών για τα άτομα με αναπηρία. Σε ολόκληρο τον κόσμο, η κεντρική θέση της εργασίας στην κατανόηση της αναπηρίας παραδοσιακά σήμαινε τη δημιουργία μιας ποικιλίας σχεδίων και προγραμμάτων για τη διευκόλυνση της εισόδου και της διατήρησης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να παρουσιάζεται με τη μορφή κατάλληλων εγκαταστάσεων για άτομα με αναπηρία, εναλλακτική πολιτική της αγοράς εργασίας όπως ποσοτώσεις ή καθολικού σχεδιασμού για χώρους εργασίας. Διεθνώς η συμπερίληψη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας υποστηρίζεται από θεσμοθετημένα μοντέλα, τα οποία προσπαθούν να τοποθετήσουν τα ΑμεΑ στην ανοιχτή αγορά εργασίας, εντάσσοντάς τα στο ευρύτερο ανθρώπινο δυναμικό, χωρίς να δημιουργούν προσωρινές θέσεις εργασίας και πολιτικές με ημερομηνία λήξεως (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022).

4.2. Μοντέλα Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρίες

Τα τρία θεσμοθετημένα μοντέλα, με βάση τα οποία υποστηρίζεται διεθνώς η ένταξη και συμπερίληψη των ΑμεΑ στην απασχόληση είναι: (i) η προστατευτική απασχόληση, (ii) η υποστηρικτική απασχόληση και (iii) η προσαρμοστική απασχόληση.

Το προστατευτικό μοντέλο αφορά σε δυο συγκεκριμένα περιβάλλοντα απασχόλησης, δηλαδή αυτόνομες δομές, εργαστήρια, ή ξεχωριστά τμήματα, τα οποία απασχολούν αποκλειστικά άτομα με αναπηρία. Το υποστηρικτικό μοντέλο αφορά σε ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον, το οποίο ενισχύει την τοποθέτηση των ΑμεΑ στην ανοιχτή αγορά εργασίας, το οποίο, όπως αναφέραμε παραπάνω, αποτελεί το πραγματικό ζητούμενο της συμπερίληψης των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022). Τέλος το μοντέλο της προσαρμοστικής απασχόλησης (customized employment – CE), ως εξέλιξη του υποστηρικτικού μοντέλου, εμφανίστηκε στις αρχές του 21^{ου} αι και «σημαίνει εξατομίκευση της σχέσης απασχόλησης μεταξύ απασχολουμένου και εργοδότη. Βασίζεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση των δυνατών σημείων, των αναγκών και των ενδιαφερόντων του ατόμου με αναπηρία αλλά είναι επίσης σχεδιασμένη ώστε να ανταποκρίνεται και στις εξειδικευμένες ανάγκες του εργοδότη» (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 199). Συνεπώς αποτελεί μία προσπάθεια «ταιριάσματος» των ΑμεΑ με τις θέσεις εργασίας που επιζητούν τα προσόντα και τις δεξιότητες των συγκεκριμένων ατόμων. Με αυτόν τον τρόπο προκύπει ένα αμοιβαίο κέρδος, τόσο για τον εργοδότη, όσο

και για το άτομο με αναπηρία που απευθύνεται στοχευμένα σε θέσεις εργασίας που έχουν ανάγκη τα προσωπικά του χαρακτηριστικά και ταλέντα. Συμπεώς το ΑμεΑ παύει να διαχωρίζεται από τον γενικό πληθυσμό λόγω της αναπηρίας του και αντιμετωπίζεται ως ένα άτομο απαραίτητο και πολύτιμο στην εργασιακή αρένα (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022).

Οι τύποι εργασιών που μπορούν να προσαρμοστούν είναι τόσο όσο και τα ενδιαφέροντα του ατόμου που αναζητά εργασία και βασίζονται στην προθυμία μιας εταιρείας ή ενός εργοδότη να προσλάβει το άτομο, αλλά και στην δημιουργικότητα του ειδικού ή του σχεδιαστή του προγράμματος για την απασχόληση. Κατά τα αρχικά στάδια της εργασίας με το άτομο με μια σωματική αναπηρία, ή της «Ανακάλυψης» όπως αναφέρεται, είναι σημαντικό να προσδιοριστούν τα ενδιαφέροντα καθώς και οι δεξιότητες του ατόμου. Η διαπραγμάτευση μίας θέσης εργασίας (τελικό στάδιο της αναζήτησης εργασίας) για κάποιον που δεν ταιριάζει σε μία συγκεκριμένη δουλειά, συγκρούεται με τα συμφέροντα του ατόμου πιθανότατα θα είναι ανεπιτυχή μακροπρόθεσμα. Ωστόσο, δεν αρκεί να προσδιορίσει απλώς τα ενδιαφέροντα ή τα χόμπι του ατόμου. Ενώ το άτομο μπορεί πραγματικά να απολαμβάνει ένα χόμπι (πχ ζωγραφική), δεν σημαίνει ότι το άτομο θέλει να δημιουργήσει μία επιχείρηση πώλησης έργων τέχνης. Με άλλα λόγια, η φάση της ανακάλυψης είναι κρίσιμη για να διασφαλιστεί ότι τα ενδιαφέροντα και οι δεξιότητες του ατόμου προσδιορίζονται σαφώς. Κάποια από αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν καθορισμό των διαπραγματεύσιμων καθώς και των αδιαπραγμάτευτων πτυχών της απασχόλησης του ατόμου. Μόλις καθοριστούν οι στόχοι εργασίας του ατόμου, ακολουθεί ο «Σχεδιασμός» όπου μπορούν να εντοπιστούν πιθανές επιχειρήσεις, μέσω της δικτύωσης με την οικογένεια, τους φίλους και τους γείτονες αλλά και επικοινωνία με τοπικές επιχειρηματικές ενώσεις, αξιοποιώντας τη γνώση της τοπικής αγοράς εργασίας. Εργοδότες που στοχεύουν στην αξιοποίηση του ατόμου, θα πρέπει να επιλέγονται με βάση την αντιστοίχιση μεταξύ των εκφρασμένων δεξιοτήτων του αιτούντος εργασία και των συμφερόντων και του είδους/φύσης της εταιρείας. Αυτή η προσαρμοσμένη προσέγγιση επιτρέπει στον εκπρόσωπο του ατόμου με αναπηρία να προχωρήσει στη «διαπραγμάτευση» εργασιακών καθηκόντων που ταιριάζουν με τις δεξιότητες του ατόμου. Με άλλα λόγια, η προσέγγιση καταλήγει σε μια διαπραγματευτική θέση για την οποία το άτομο έχει τα προσόντα (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 200-201).

Αν και η τρέχουσα βιβλιογραφία υποστηρίζει την προσαρμοστική απασχόληση ως μια πολλά υποσχόμενη πρακτική, υπάρχουν περιορισμένα στοιχεία της

αποτελεσματικότητάς της, ως τεκμηριωμένη πρακτική απασχόλησης, μάλλον λόγω των δυσκολιών στην υλοποίησή της. Οι Callahan, Griffink και Hammis (2011) περιέγραψαν τις προσπάθειες του Office of Disability Employment Policy (ODEP) που ξεκίνησε το 2001 να παρέχει ένα θεμέλιο για την έννοια της προσαρμοστικής απασχόλησης. Ο Elinson και οι συνεργάτες του (2008) αξιολόγησαν τα αποτελέσματα του προγράμματος επίδειξης του ODEP, που περιλάμβανε 31 τοποθεσίες τοποθέτησης εργασίας ατόμων ΑμεΑ, εντός των κέντρων Workforce Investment Act One-Stop Centers. Ανέφεραν ότι το 44,8% των συμμετεχόντων με αναπηρίες του προγράμματος, πέτυχαν ανταγωνιστικές θέσεις απασχόλησης χρησιμοποιώντας το μοντέλο. Το 73,6% αυτών που πέτυχαν ικανοποιητικές θέσεις, διατήρησαν τη θέση εργασίας τους για τουλάχιστον 12 μήνες.

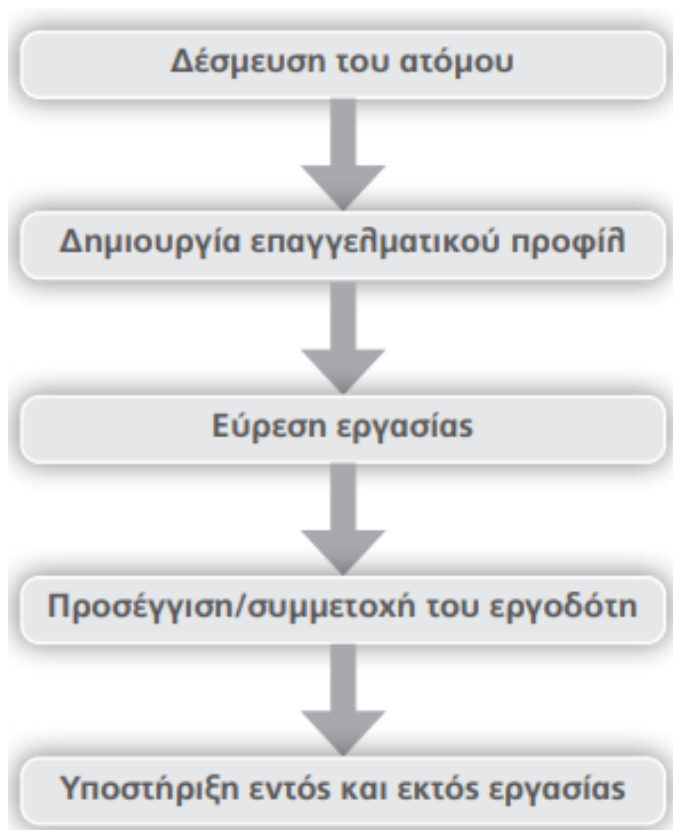
Ο Citron και οι συνεργάτες του (2008) ανέφεραν ευρήματα από ένα πενταετές πρόγραμμα προσαρμοστικής απασχόλησης για νέους και νέους ενήλικες με διάφορες αναπηρίες. Ανέφεραν ότι μεταξύ 475 συμμετεχόντων από 7 σχολικές περιφέρειες, το 62% όλων των εγγεγραμμένων μαθητών και το 72% των εξωσχολικών συμμετεχόντων, επέτυχαν εξατομικευμένες θέσεις εργασίας στο εργατικό δυναμικό με ανταγωνιστικούς μισθούς. Οι Riesen, Morgan, και Griffin (2015), ολοκλήρωσαν μία εκτενή ανασκόπηση της προσαρμοσμένης βιβλιογραφίας για την απασχόληση μεταξύ 2006 και 2013, που περιέγραφε πώς θα μπορούσε να προσαρμοστεί η απασχόληση και να εφαρμοστεί με νέους σε μεταβατική ηλικία (γύρω από τα 21 έτη). Τα αναφερόμενα αποτελέσματα περιλάμβαναν αυξημένη ποιότητα ζωής, μισθούς υψηλότερους από τον κατώτατο μισθό, απόκτηση μερικής ή πλήρους απασχόλησης και συνοχή στις μισθολογικές αποδοχές και τις ώρες εργασίας, για περίοδο παρακολούθησης 2 ετών.

Επίσης, μια αναδρομική μελέτη που πραγματοποιήθηκε για την απασχόληση ενηλίκων με διαταραχή φάσματος αυτισμού (Wehman, et al., 2016), περιέλαβε 64 άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού, πολλά με νοητική υστέρηση, που βοηθήθηκαν στην επίτευξη προσαρμοστικής απασχόλησης ενσωματωμένης στην κοινότητα, που αντιπροσωπεύει 72 μοναδικές θέσεις εργασίας. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η μελέτη διαπίστωσε ότι 55 (72,2%) από αυτές τις θέσεις προσαρμόστηκαν. Αυτά τα ευρήματα υποστηρίζουν την προσαρμοστική απασχόληση ως την κατάλληλη παρέμβαση για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης.

Οι υποστηρικτές της προσέγγισης συμφωνούν ότι η προσαρμοστική απασχόληση βασίζεται στον αγώνα μεταξύ των μοναδικών δυνατοτήτων, αναγκών και ενδιαφερόντων

του υποψηφίου θέσης εργασίας και των διαπιστωμένων αναγκών του εργοδότη (Inge, 2007). Ένα άλλο σημαντικό συστατικό, όπως αναφέρθηκε, είναι η Ανακάλυψη ή ο προσδιορισμός των αναγκών, των δυνατοτήτων και των ενδιαφερόντων του ατόμου (Inge et al., 2018). Συνεπώς, αν οι θέσεις εργασίας προσαρμόζονται ώστε να ταιριάζουν με το προφίλ του εργαζόμενου, τότε μιλάμε για υποστηρικτική απασχόληση και τα αποτελέσματα των Wehman, et al., (2016) δεν αφορούν σε αμιγώς προσαρμοστική απασχόληση, αλλά ένα υβριδικό μοντέλο, το οποίο όμως στην περίπτωση των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού λειτούργησε θετικά. Η ποιοτική έρευνα των Inge et al. (2018), που απευθύνθηκε σε 28 ειδικούς της προσαρμοστικής απασχόλησης, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι προσαρμοστικές πρακτικές απασχόλησης που περιγράφονται από τους «διαμεσολαβητές» σε αυτή τη μελέτη, έχουν νόημα μόνο όταν εξετάζονται τα οφέλη των θέσεων εργασίας με ατομική διαπραγμάτευση για άτομα με αναπηρία. Αυτή η ομάδα ατόμων που αναζητούν εργασία μπορεί να δυσκολεύεται να εκτελέσει όλες τις απαραίτητες λειτουργίες των υφιστάμενων περιγραφών θέσεων εργασίας και ως εκ τούτου αποκλείεται από την απασχόληση όταν ανταγωνίζεται τους αναζητούντες εργασία χωρίς αναπηρία. Οι επαγγελματίες με αναπηρία, που υποστηρίζουν τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, μπορούν να βρουν ολοκληρωμένη ανταγωνιστική απασχόληση, έχουν χαμηλές προσδοκίες και αντιλαμβάνονται τις ικανότητές τους για περιορισμένες και στοχευμένες θέσεις εργασίας που οδηγούν σε υποαπασχόληση. Οι ειδικοί της διαπραγμάτευσης, μπορούν αν αυξήσουν τις προσδοκίες των επαγγελματιών ΑμεΑ, καθώς μαθαίνουν περισσότερο για τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του κάθε ατόμου μέσα από κοινοτικές ρυθμίσεις και εντός των πραγματικών επιχειρήσεων.

Στην Ελλάδα η προσαρμοστική απασχόληση αναφέρεται ελάχιστα σε βιβλιογραφικό πλαίσιο και καθόλου σε νομοθετικό πλαίσιο. Εκτός από προσωπικές και εταιρικές πρωτοβουλίες, η εφαρμογή είναι ελάχιστη, και παρά τα στοιχεία που συνηγορούν υπέρ των πλεονεκτημάτων της προστατευτικής απασχόλησης, η εργασιακή ένταξη των ΑμεΑ εμφανίζεται περισσότερο με τη μορφή υποστηρικτικής απασχόλησης, η οποία ορίζεται ως «παροχή υποστήριξης σε άτομα με αναπηρία ή σε άλλες μειονεκτούσες ομάδες, προκειμένου να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν αμειβόμενη απασχόληση στην ανοιχτή αγορά εργασίας» (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022, σελ. 190). Η συνοπτική παρουσίαση του μοντέλου παρουσιάζεται στην εικόνα 3.



Εικόνα 3. Συνοπτική παρουσίαση του μοντέλου υποστηρικτικής απασχόλησης. Ανατύπωση από (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, σελ. 191 2022).

Στο μοντέλο αυτό είναι απαραίτητη η συμμετοχή του εργοδότη για την υποστήριξη του εργαζομένου, καθώς και η συμμετοχή οργανώσεων, για τη δημιουργία ενός ευρύτερου σχεδίου δράσης, εξεύρεσης πόρων, υποστήριξη του ατόμου με αναπηρία κατά την προσαρμογή του στον χώρο εργασίας κτλ. (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022).

Από όσα αναλύθηκαν παραπάνω, η σύγκριση της προσαρμοστικής έναντι της υποστηρικτικής απασχόλησης, καταλήγει στην υπεροχή της προσαρμοστικής, απασχόλησης, καθώς γίνεται χρήση του κοινωνικού κεφαλαίου, ενισχύεται η αξιοπρέπεια και η αυτονομία του ατόμου με αναπηρία και τα ΑμεΑ εντάσσονται στην αγορά εργασίας μόνιμα, καλύπτοντας τόσο τις προσωπικές τους ανάγκες, όσο και τις ανάγκες του εργοδότη.

4.3. Πρακτικές Συμπερίληψης της Διαφορετικότητας στον Χώρο Εργασίας

Ο σύγχρονος χώρος εργασίας γίνεται διεθνής, καθώς το επιτρέπει ο αυξανόμενος ρυθμός της παγκοσμιοποίησης και η κατάρριψη των εθνικών φραγμών. Η διαχείριση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης χρησιμοποιείται ευρέως ως προσέγγιση διαχείρισης στις περισσότερες ανεπτυγμένες δυτικές χώρες και στις αναδύμενες οικονομίες (Nkomo et al., 2015). Σήμερα, σχεδόν κάθε σύγχρονος οργανισμός έχει την ευκαιρία να σχηματίσει ένα εργατικό δυναμικό από μια μεγάλη ποικιλία εργαζομένων. Η αρμόδια διοίκηση του κάθε οργανισμού, έρχεται σε επαφή με διαφορετικές ομάδες εργαζομένων ξεχωριστά (ανάλογα με την ηλικία, το φύλο, το έθνος, την εκπαίδευση, τις ικανότητες και άλλους παράγοντες) και σε κάθε στάδιο της καριέρας τους, και αυτό γίνεται το πιο σημαντικό πλεονέκτημα για τον οργανισμό, σε ένα άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον καθώς επιτρέπει την αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού του καθενός εργαζόμενου, για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Από αυτή την άποψη, η διαχείριση της διαφορετικότητας γίνεται μία κοινή κατάσταση για τις σύγχρονες επιχειρήσεις (Biggs, 2017).

Το πρώτο άτομο που ανέδειξε τη σημασία της διαφορετικότητας και της ένταξης στο χώρο εργασίας ήταν ο Frederick A. Miller (οπ αναφ σε Biggs, 2017). Ο Miller με τις θεωρίες για τη διαφορετικότητα και τη διαχείρισή της, παρατήρησε τη δεκαετία του '80, την ταχέως αυξανόμενη ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού, που αναφέρθηκε σε διαφορετικές εκθέσεις. Σύμφωνα με τη μελέτη της ποικιλομορφίας των οργανισμών του Cox (2001), η διαφορετικότητα ορίζεται ως οι διαφορές στο κοινωνικό και πολιτιστικό υπόβαθρο των ανθρώπων που συνυπάρχουν σε έναν συγκεκριμένο χώρο εργασίας. Οι Williams και O'Reilly (1998) αναφέρουν ότι η διαφορετικότητα είναι ο βαθμός ανομοιογένειας μεταξύ των μελών μίας ομάδας, ως προς τα δεδομένα δημογραφικών χαρακτηριστικών. Στην έρευνα αυτή εξηγούν και το αντίκτυπο μιας τέτοιας ανομοιογένειας στη δυναμική και την αποτελεσματικότητα της ομάδας. Στη μελέτη των Ely & Thomas (2001) τονίζεται ότι η διαφορετικότητα μπορεί να θεωρηθεί ως διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις για την εργασία ατόμων που ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες. Ο Hubbard (2004) ορίζει τη διαφορετικότητα ως ένα μείγμα ομοιοτήτων και διαφορών μεταξύ των εργαζομένων, το οποίο χρησιμοποιεί η διοίκηση για να φτάσει στους στόχους

της εταιρείας. Με βάση αυτούς τους ορισμούς, η διαφορετικότητα σε έναν οργανισμό σημαίνει ότι η εταιρεία απασχολεί μια ποικιλία ανθρώπων που αντικατοπτρίζουν την κοινωνία στην οποία ζουν και εργάζονται. Δηλαδή η διαφορετικότητα περιλαμβάνει έναν άπειρο αριθμό χαρακτηριστικών που διακρίνουν τους ανθρώπους μεταξύ τους, καθιστώντας τους μοναδικούς. Τα χαρακτηριστικά της μπορούν να ομαδοποιηθούν σε 4 τύπους κατηγοριών (Lakshman&DrAmratRao, 2019):

- Προσωπικότητα (συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, ικανότητες και δεξιότητες),
- Εσωτερικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, επίπεδο IQ, φυλή),
- Εξωτερικά χαρακτηριστικά (εθνικότητα, θρησκεία, πολιτισμός, οικογενειακή κατάσταση),
- Οργανωτικά χαρακτηριστικά (τίτλος εργασίας / θέση).

Ωστόσο, στο πλαίσιο της διαχείρισης της διαφορετικότητας στην εταιρεία, δύο κύριες ομάδες παραγόντων μπορούν να διακριθούν για την πραγματοποίηση διαφορετικών ταξινομήσεων εργαζομένων (Chilipenok, 2014):

- Παράγοντες που δεν μπορούν να αλλάξουν από τον εργαζόμενο (καταγωγή, ηλικία, φύλο, φυλή, εθνικότητα, νοοτροπία, σωματικές ικανότητες και άλλοι παράγοντες).
- Παράγοντες που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική δραστηριότητα του εργαζομένου (εκπαίδευση, επαγγελματική ικανότητα, εργασιακή εμπειρία εντός και εκτός του οργανισμού, εμπειρία σε διαφορετικούς τομείς, επίπεδο κινήτρων για εργασία, άλλοι παράγοντες).

Η εφαρμογή στρατηγικών διαχείρισης της διαφορετικότητας απαιτεί μακροπρόθεσμη δέσμευση όλων των υπευθύνων ανθρωπίνου δυναμικού, αμοιβαία προσαρμογή του οργανισμού και των ατόμων, και μια αναθεώρηση της ηγεσίας (Sabharwal, 2014). Όπως αναφέρθηκε στην έρευνα του Sabharwal (2014), μια τέτοια προσέγγιση περιλαμβάνει σεβασμό στην ατομικότητα κάθε εργαζομένου καθώς και ωφέλεια του οργανισμού από την ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι η απόρριψη των προκαταλήψεων φύλου, αναπηρίας, θρησκευτικών, φυλετικών και άλλων προκαταλήψεων, αποτελεί μια σημαντική πτυχή των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι θα ήθελαν να είναι μέρος μιας διαφορετικής ομάδας, επομένως μία από τις αποστολές της εταιρείας θα πρέπει να είναι να εκτιμά την ταυτότητα κάθε μέλους του

εργατικού δυναμικού. Η ψυχολογική άνεση ενισχύεται από το αίσθημα της ασφάλειας και της αποδοχής των άλλων. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι γίνονται πιο αφοσιωμένοι, παραγωγικοί και καινοτόμοι. Ωστόσο, η διαχείριση της διαφορετικότητας δεν αρκεί για να βελτιώσει την απόδοση ενός οργανισμού, καθώς είναι επίσης σημαντικό και απαραίτητο η δημιουργία ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για τους εργαζόμενους (Sabharwal, 2014).

Όπως επισημαίνεται από τον Sposato και τους συνεργάτες του(2015)η διαφορετικότητα πρέπει να συμβαδίζει με τη συμπερίληψη. Επειδή ο όρος ποικιλομορφία λαμβάνει υπόψη κυρίως τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ο όρος συμπερίληψη υπογραμμίζει τα απαραίτητα χαρακτηριστικά του οργανισμού (όπως η οργανωσιακή κουλτούρα και το κλίμα που εστιάζει στην παροχή αποδοχής και ισότητας σε όλους τους ανθρώπους από διαφορετικά υπόβαθρα). Επομένως, η συμπερίληψη παρέχει ένα περιβάλλον για τη διευκόλυνση της διαφορετικότητας (Garg&Sangwan, 2021). Είναι επομένως σημαντικό να αναπτυχθεί και να προσαρμοστεί μια στρατηγική ποικιλομορφίας και ένταξης σε μια εταιρεία σύμφωνα με τις ανάγκες της εταιρείας και της τοποθεσίας, όπως αναφέρθηκε στο μοντέλο της προσαρμοστικής απασχόλησης (Derven, 2014).

Σύμφωνα με τους Kossek, Lobel και Brown (2006),κατά τον σχεδιασμό μιας στρατηγικής, είναι επίσης απαραίτητο να διεξαχθεί έρευνα για τη σχέση της διαφορετικότητας και της ένταξης στα οργανωτικά χαρακτηριστικά (π.χ. ηγεσία, κουλτούρα κ.λπ.).Καθώς οι εταιρείες εισέρχονται στις διεθνείς αγορές και στον ανταγωνισμό για ειδικευμένο προσωπικό και υψηλές επιδόσεις, οι εργαζόμενοι αυξάνονται, η εφαρμογή και η ανάπτυξη πρακτικών ποικιλομορφίας και συμπερίληψης γίνεται όλο και πιο σχετική. Η εμπειρία ζωής κάθε ανθρώπου είναι μοναδική, δημιουργώντας έτσι εργαζόμενους διαφορετικούς μεταξύ τους. Δουλεύοντας σε μια ομάδα, οι διαφορετικές εμπειρίες όλων των μελών της ομάδας, τους επιτρέπουν να εξετάσουν ένα πρόβλημα από διαφορετικές οπτικές γωνίες και να βρουν την πιο αποτελεσματική λύση (Klarsfeldetal., 2016).

Τα οφέλη της διαφορετικότητας έχουν συζητηθεί και σημειωθεί στα πλαίσια της συμπερίληψης. Η έρευνα McKinsey (Hunt, Layton&Prince, 2015), δείχνει ότι μια διαφορετική ομάδα ανώτερων στελεχών οδηγεί σε καλύτερες επιδόσεις, σε σχέση με μία ομοιογενή ομάδα. Επίσης, μελέτη των Levine et al.(2014), τονίζει ότι οι πιο διαφορετικές ομάδες λαμβάνουν πιο ακριβείς αποφάσεις τιμολόγησης. Σημειώνεται ότι παίρνουν 58%

καλύτερες αποφάσεις από ό,τι οι ομοιογενείς ομάδες. Ταυτόχρονα, η ποικιλομορφία των ομάδων μιας εταιρείας συμβάλλει στη δημιουργία ενός καλύτερου προϊόντος. Για παράδειγμα, σε ένα επιστημονικό περιβάλλον, οι εργασίες που γράφτηκαν από μέλη διαφορετικών επιπέδων διαφορετικότητας είναι πιο επιτυχημένες από εργασίες ατόμων μίας ομάδας (Phillips, 2014).

Ως εκ τούτου, μπορεί να ειπωθεί ότι μια ποικιλομορφία στο εργατικό δυναμικό μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην ομάδα μιας εταιρείας και στη συνολική της απόδοση. Η διαχείριση της διαφορετικότητας και της ένταξης μπορεί να θεωρηθεί ως ένας τύπος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και η παγκόσμια διανομή των πρακτικών διαχείρισης της διαφορετικότητας σχετίζεται επίσης με την παγκόσμια επέκταση του ανθρώπινου δυναμικού γενικότερα (Shen et al., 2009). Οι πρακτικές συνδέονται κυρίως με τη διαδικασία πρόσληψης. Περιλαμβάνουν εστιασμένη πρόσληψη σε ποικίλο εργατικό δυναμικό, δημιουργώντας πρωτοβουλίες για την πρόσληψη ατόμων από μια ποικιλία επιθυμητών ομάδων και τη δημιουργία κινήτρων για τον υπεύθυνο προσλήψεων ώστε να ενθαρρύνει την πρόσληψη διαφορετικού εργατικού δυναμικού (Tippner, 2004). Η εικόνα ενός εργοδότη απέναντι στη διαφορετικότητα είναι ένα από τα σημαντικά κριτήρια στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ενός δυνητικού υπαλλήλου που ανήκει σε μία ιδιαίτερη ομάδα διαφορετικότητας (Avery&McKay, 2006). Ως εκ τούτου, οι στρατηγικές διαχείρισης της επωνυμίας εργοδότη αποτελούν επίσης μέρος πρακτικών που επικεντρώνονται στη στρατολόγηση και τη διατήρηση ενός διαφορετικού εργατικού δυναμικού (Edwards&Kelan, 2011).

Σαν παράδειγμα στην Ελλάδα μπορούμε να αναφέρουμε την εταιρεία Παπουτσάνης και την εστίασή της στην βιώσιμη και αειφόρο ανάπτυξη, μέσα από τη συνεργασία της με το ΜΚΣ Δεσμός, το οποίο προσπαθεί να «ταιριάζει» θέσεις εργασίας με άτομα που φέρουν σοβαρές αναπηρίες. Η εταιρεία Παπουτσάνης αντιμετωπίζει τη διαφορετικότητα ως δικαίωμα και όχι ως παράγοντα αποκλεισμού από την εργασία. Μέσω ερευνών για την καταλληλότητα των υποψηφίων εργαζομένων σε συγκεκριμένες θέσεις και με στοχευμένες εκπαιδεύσεις, η εταιρεία έχει επιτύχει, όχι μόνο την προάσπιση των συμφερόντων και της ανάπτυξης ατόμων από διάφορες κοινωνικές ομάδες, αλλά και μία σημαντική αύξηση της κερδοφορίας της μετά το 2012, εκμεταλλευόμενη τα διαφορετικά talέντα και την ποικιλομορφία των εργαζομένων (Παπουτσάνης, 2021).

Η πρακτική της εκπαίδευσης στη διαφορετικότητα είναι μια από τις πιο κοινές πρακτικές στη διαχείριση της διαφορετικότητας. Η προσαρμοσμένη εκπαίδευση βοηθά τους εργαζόμενους, αλλά και τους διευθυντές να οικοδομήσουν τις κατάλληλες εργασιακές σχέσεις εντός της ομάδας. Στοχεύει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις στερεότυπες πεποιθήσεις που σχετίζονται με τη διαφορετικότητα και μπορεί να λάβει μία ποικιλία μορφών (Alhejji et al., 2016). Ορισμένοι οργανισμοί ξεκινούν προγράμματα καθοδήγησης για εργαζόμενους που ανήκουν σε μία από τις ομάδες διαφορετικότητας. Στόχος τέτοιων προγραμμάτων είναι να παρέχουν τους απαραίτητους πόρους για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και για να βοηθήσουν έναν διαφορετικό υπάλληλο (Clutterbuck, Poulsen & Kochan, 2012). Εκτός από τα προγράμματα καθοδήγησης, οι εργαζόμενοι συχνά δημιουργούν κοινότητες εντός του οργανισμού. Αυτές οι κοινότητες αποτελούνται από εργαζόμενους από μια συγκεκριμένη ομάδα διαφορετικότητας (φύλο, εθνικότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός, αναπηρία κ.λπ.). Συχνά βοηθούν τις εταιρείες να προσλάβουν έναν διαφορετικό υποψήφιο και βάσης πελατών και να δημιουργήσουν πρωτοβουλίες που σχετίζονται με έργα διαχείρισης διαφορετικότητας εντός της εταιρείας (McFadden & Crowley-Henry, 2018).

Οι ομάδες διαχείρισης της διαφορετικότητας μπορούν να συμβάλλουν σε περισσότερους τομείς από την εργασία. Για παράδειγμα, μπορούν να σχετίζονται με την ισορροπία εργασίας/ζωής. Δεδομένου ότι οι ευθύνες παιδικής μέριμνας αναλαμβάνονται συχνότερα από γυναίκες, για παράδειγμα, η φροντίδα ενός ή περισσότερων παιδιών μπορεί να προκαλέσει πρόβλημα ισότητας και ποικιλομορφίας των φύλων. Για να μετριαστεί το πρόβλημα, τα πιο κοινά εργαλεία είναι το ευέλικτο ωράριο εργασίας, ο καταμερισμός της εργασίας και οι ίσες ευκαιρίες για την παιδική φροντίδα (Chung & vanderLippe, 2020).

Η εστιασμένη ανάπτυξη μιας στρατηγικής διαχείρισης της διαφορετικότητας και της ένταξης μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα στις λειτουργίες της εταιρείας και ειδικότερα στο προσωπικό. Πρώτον, αποτελεσματικά οργανωμένη ποικιλομορφία μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη ενός πρόσθετου ανταγωνιστικού οφέλους όσον αφορά το μάρκετινγκ, την απόκτηση νέων πόρων, το κόστος λειτουργίας, τη δημιουργικότητα και την επίλυση άλλων οργανωτικών προβλημάτων (Cox, 1991). Δεύτερον, μια πολιτική διαχείρισης της διαφορετικότητας μπορεί να οδηγήσει σε βελτιωμένη οργανωτική παραγωγικότητα, η οποία τελικά επηρεάζει τα επίπεδα κέρδους (Cox & Blake, 1991). Από την οπτική γωνία κάθε εργαζομένου ξεχωριστά, η εφαρμογή μιας προσέγγισης διαχείρισης της διαφορετικότητας οδηγεί σε μείωση του κύκλου εργασιών των εργαζομένων. Σε

επίπεδο ομάδας, τέτοιες πολιτικές αυξάνουν την ικανότητα των μελών της ομάδας να λύσουν οργανωτικά προβλήματα και αυξάνουν τη συνοχή της ομάδας (Cox, 2001)

Η μελέτη των Klarsfeld et al. (2014) τονίζει ότι σε παγκόσμιο επίπεδο, οι μορφές διαχείρισης της διαφορετικότητας είναι πρακτικά οι ίδιες. Σύμφωνα με τη μελέτη, μπορούν να εντοπιστούν οι ακόλουθες ομάδες πρακτικών: πολιτικές ισορροπίας εργασίας-ζωής, κοινότητες εργαζομένων ανά ομάδες διαφορετικότητας, στρατηγικές για την επέκταση της διαφορετικότητας, ομαδικά δικαιώματα και ευκαιρίες (π.χ. προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων, προγράμματα καθοδήγησης κ.λπ.), πολιτικές για την αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων για την προσέγγιση της διαφορετικότητας και της ένταξης (π.χ. εκπαιδεύσεις, ομιλίες, εθελοντισμός), κ.λπ. Η μελέτη των Jabbour et al., (2011) επιβεβαιώνει την ομοιότητα πρακτικών ποικιλομορφίας και για το γαλλικό και το βραζιλιάνικο πλαίσιο, αντίστοιχα.

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι διαφορές στις νομικές πτυχές της χώρας ενδέχεται να επηρεάσουν τις πρακτικές στις οποίες δίνεται προτεραιότητα (δηλαδή, ορισμένες πρακτικές μπορεί να παραμεληθούν και άλλες να ενισχυθούν). Οι πρόσφατες μελέτες συμφωνούν ότι η κύρια πρακτική θα πρέπει να είναι η αύξηση της ευαισθητοποίησης και το ενδιαφέρον για την αναπηρία στο χώρο εργασίας (Richard&Hennekam, 2021). Σύμφωνα με τη μελέτη των Hyland&Rutigliano (2013), οι εργαζόμενοι με αναπηρίες είναι μία από τις πιο διαφορετικές ομάδες στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, οι εταιρείες σπάνια απασχολούν άτομα με αναπηρίες, και αυτό το εργατικό δυναμικό χρησιμοποιείται συχνά μόνο για να βοηθήσει στην επίλυση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, ή λόγω αναγκαστικής νομοθεσίας ποσόστωσης (Schur et al., 2014). Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι η εφαρμογή μίας στρατηγικής πρόσληψης εργαζομένων με αναπηρία μπορεί να επηρεάσει θετικά την οργανωσιακή κουλτούρα της εταιρείας και τη φήμη της επωνυμίας, πέρα από την νομική πλευρά. Οι άνθρωποι τείνουν να αξιολογούν τις εταιρείες πιο ευνοϊκά εάν έχουν ή απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες (Siperstein et al, 2006).

4.4. Η Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Ατόμων με Αναπηρία

Ο Chilipenok, (2014), αναφέρει την εκπαίδευση ως έναν από τους παράγοντες που μπορούν να διακριθούν για την διαχείριση της διαφορετικότητας, που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική δραστηριότητα των εργαζομένων και που μπορούν να αλλάξουν και να αναπτυχθούν, συμβάλλοντας στην προσαρμογή του ατόμου στον εργασιακό χώρο. Η σημασία της εκπαίδευσης, και ειδικότερα της «τριτοβάθμιας εκπαίδευσης», είναι τεκμηριωμένη σε διεθνείς μελέτες (Zaidi, 2011). Οι έρευνες έχουν δείξει ότι η εκπαίδευση είναι ο σημαντικότερος προγνωστικός παράγοντας απασχόλησης για άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά υπάρχει μια στατιστική αλληλεπίδραση στη σχέση μεταξύ αναπηρίας, εκπαίδευσης και τάσης εργασίας: το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι σημαντικά πιο καθοριστικό για το ποσοστό απασχόλησης για άτομα με ειδικές ανάγκες από ό, τι για τα άτομα χωρίς ειδικές ανάγκες. Το αποτέλεσμα αυτό συχνά διαπιστώνεται ότι είναι περίπου διπλάσιο για τα ΑμεΑ σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς ειδικές ανάγκες (Bliksvær, 2018).

Η κύρια εικόνα της χαμηλότερης συμμετοχής σε αμειβόμενη εργασία για τα άτομα με ειδικές ανάγκες είναι έντονη σε παγκόσμια κλίμακα (Bliksvær, 2018·Zaidi 2011). Ωστόσο, τα αναφερόμενα ποσοστά απασχόλησης για άτομα με αναπηρία και άτομα χωρίς αναπηρία ποικίλλουν επίσης ανάλογα με τον τρόπο λειτουργίας της αναπηρίας, ποιοι τύποι συνόλων δεδομένων χρησιμοποιούνται και πώς διατυπώνονται οι ερωτήσεις που μέτρησαν την κατάσταση εργασίας. Για παράδειγμα, οι Bø και Håland (2015 οπ αναφBliksvær, 2018) παρατηρούν ότι στη Νορβηγική Εργατική Δύναμη, για άτομα ηλικίας 15-66 ετών, χρησιμοποιήθηκαν το 43 % των ατόμων με ειδικές ανάγκες, σε σύγκριση με το 74 % του συνολικού πληθυσμού στην ίδια ηλικιακή ομάδα. Παρατηρούν επίσης την τάση ότι οι αναλύσεις που βασίζονται σε έρευνες για τις συνθήκες διαβίωσης οδηγούν σε υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τις αναλύσεις που χρησιμοποιούν έρευνες εργατικού δυναμικού. Οι συνθήκες διαβίωσης ορίζονται ως η πρόσβαση σε όλες τις υπηρεσίες που αποτελούν απαραίτητη συνθήκη για τη διαβίωση των ΑμεΑ, όπως εκπαίδευση, υγεία, διασκέδαση κτλ.

Οι ερευνητές έχουν εντοπίσει ένα σύνολο παραγόντων που βοηθούν να εξηγηθούν οι διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης, όπως είδαμε και παραπάνω. Οι παρατηρούμενες διαφορές στη συμμετοχή της αγοράς εργασίας μεταξύ ΑμεΑ και ατόμων χωρίς αναπηρία είναι η εξασθένιση, η κατάσταση της υγείας, το φύλο, η ηλικία, αν η βλάβη είναι συγγενής

ή αποκτηθείσα, το εκπαιδευτικό επίπεδο και το εθνοτικό υπόβαθρο. Όλοι αυτοί οι παράγοντες έχουν βρεθεί ότι έχουν έντονη επίδραση στην πιθανότητα εργασίας, αλλά μερικές μελέτες διαπιστώνουν ότι η εκπαίδευση είναι μακράν η πιο σημαντική. Αυτός ο παράγοντας διαφέρει από τους άλλους, καθώς είναι δυνατόν να επηρεαστεί μέσω κατάλληλων πολιτικών (Ameri et al., 2018).

Οι επιπτώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης είναι επίσης πιθανό να είναι πιο σοβαρές για τα άτομα με αναπηρίες από ό, τι για άλλους, καθώς τις προηγούμενες δεκαετίες υπήρξε μια στροφή της αγοράς εργασίας σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης. Συγκεκριμένα, το χαμηλό ή ανύπαρκτο ποσοστό καθαρής δημιουργίας θέσεων εργασίας που έχει επιμείνει σε ολόκληρη την ΕΕ τα τελευταία χρόνια, εντοπίζεται μόνο σε θέσεις που απαιτούν συγκεκριμένες δεξιότητες και κατάρτιση. Τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μία ομάδα η οποία δεν χαρακτηρίζεται από υψηλή ειδίκευση και με χαμηλή πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα. Ταυτόχρονα, η κουλτούρα της μακροπρόθεσμης εξάρτησης από τα οφέλη για την αναπηρία (επιδόματα, ποσόστωση προσλήψεων κτλ) δεν βοηθάει την κατάρτιση των ΑμεΑ, παρά το γεγονός ότι αυτή η κουλτούρα είναι αντίθετη με το πνεύμα των ευρωπαϊκών κρατών πρόνοιας να περιορίσουν τα οφέλη για όσους δεν μπορούν να εργαστούν ή να βρουν κατάλληλες θέσεις εργασίας (Zaidi, 2011).

Σε κράτη πρόνοιας, η εκπαίδευση θεωρείται επίσης ως ένα σημαντικό μέσο για τη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των κοινωνικών ομάδων. Υπάρχει επιστημονική συναίνεση ότι ο στατιστικός αντίκτυπος της εκπαίδευσης στην απασχόληση είναι σημαντικός και υπάρχουν επίσης ενδείξεις ότι ο αντίκτυπος αυτός αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου. Η συνολική εικόνα στην βιβλιογραφική έρευνα φαίνεται να είναι «όσο περισσότερη εκπαίδευση τόσο καλύτερα»(Bliksvær, 2018). Το «περισσότερη» εδώ σημαίνει ότι το άτομο έχει εκπαιδευτεί σε ένα εκπαιδευτικό σύστημα με τρία κύρια επίπεδα: υποχρεωτική εκπαίδευση (έτος 1-10), δευτεροβάθμια εκπαίδευση (έτος 11-13) και τριτοβάθμια εκπαίδευση στο χαμηλότερο (προπτυχιακό) ή υψηλότερο (μεταπτυχιακό/ διδακτορικό) επίπεδο. Κατά συνέπεια, ένα συμπέρασμα είναι συχνά ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση δίνει την υψηλότερη πιθανότητα απασχόλησης(Bliksvær, 2018).

Πρόσφατη έκθεση της Ευρωπαϊκής τράπεζας αναφέρει ότι τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν διάφορα εμπόδια στις ευκαιρίες απασχόλησης και δεξιοτήτων σε διαφορετικά στάδια της ζωής τους. Μεταξύ άλλων, τα άτομα με αναπηρίες μπορούν να αντιμετωπίσουν εμπόδια στην πρόσβαση σε επαρκή επίσημη εκπαίδευση και κατάρτιση

που θα οδηγούσε σε υψηλότερη πληρωμένη, αλλά και διακρίσεις στην επίσημη εκπαίδευση. Επίσης, οι διακρίσεις στις διαδικασίες πρόσληψης, αμοιβής και κατάρτισης στον εργασίας, αλλά και σε ορισμένες περιπτώσεις, η υπερβολικά προστατευτική εργασία, μπορεί να αποθαρρύνει την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες επιβάλλοντας εξαιρετικούς περιορισμούς(EuropeanBank, 2020).

Τα εκπαιδευτικά συστήματα ενδέχεται να καταστρέφουν κατά λάθος την ευκαιρία ορισμένων ατόμων με αναπηρίες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι ζωτικής σημασίας για την εξασφάλιση καλών και παραγωγικών θέσεων εργασίας που δημιουργούν ένα αξιοπρεπές εισόδημα. Ωστόσο, πολλά άτομα με αναπηρίες δεν έχουν πρόσβαση στην επίσημη εκπαίδευση και στις ίσες ευκαιρίες για ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, καθώς η γενική εκπαίδευση επικεντρώνεται σε ένα μέσο όρο μαθητών, ακόμα κι αν διέπεται από τις αρχές της συμπερίληψης. Η UNICEF εκτιμά ότι μόνο το 5 % των παιδιών με αναπηρίες ολοκλήρωσαν την πρωτοβάθμια εκπαίδευση την προηγούμενη δεκαετία σε παγκόσμια κλίμακα. Ομοίως, τα ευρωπαϊκά στοιχεία δείχνουν ένα συνεπές χάσμα σε εκπαιδευτικούς δείκτες σχετικά με την αναπηρία, οι οποίοι φανερώνουν χαμηλότερη σχολική παρακολούθηση και υψηλότερα ποσοστά εγκατάλειψης (σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης), χαμηλότερα ποσοστά ολοκλήρωσης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, χαμηλότερα μέσα έτη σχολικής εκπαίδευσης και χαμηλότερα ποσοστά αλφαριθμητισμού από άτομα χωρίς αναπηρία, ακόμα και αδυναμία πρόσβασης στις κτιριακές εγκαταστάσεις εκπαίδευσης ή στην προμήθεια κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού (EuropeanBank, 2020).

Στην Ελλάδα οι ανισότητες και η αδυναμία της προσαρμογής των ΑμεΑ στο σύστημα της εκπαίδευσης, είναι φανερά σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες. Αν και το ψήφισμα της Ευρώπης για την ενίσχυση της διά βίου συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού (ΣυΕΠ), ορίζει τις διαδικασίες εκείνες που επιτρέπουν στους πολίτες με αναπηρίες να προσδιορίσουν τα ενδιαφέροντά τους, να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και να λάβουν την απαραίτητη εκπαίδευση και κατάρτιση, η υποστήριξη των ΑμεΑ στις επιλογές τους σχετικά με την εκπαίδευση που θα λάβουν, δεν είναι επαρκής. Η έλλειψη ειδικών ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά και η πληροφόρηση των ΑμεΑ για τις δυνατότητες εκπαίδευσης που τους παρέχονται, είναι χαρακτηριστικά της μη προσαρμογής στην αναπηρία. Και εδώ είναι φανερή η έλλειψη ευαισθητοποίησης της κοινωνίας, η οποία δεν θεωρεί αυτονόητη τη συμμετοχή των ΑμεΑ σε κοινωνικά αγαθά και υπηρεσίες, που θα μπορούσαν να ενισχύσουν τον κοινωνικό ιστό

γύρω από την αναπηρία και να βοηθήσουν τα ΑμεΑ να αποκτήσουν δεξιότητες σταδιοδρομίας (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022).

5. Συμπεράσματα-Συζήτηση

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε, καθώς και τα στατιστικά στοιχεία που παρουσιάστηκαν, δείχνουν ότι τα άτομα με αναπηρία βιώνουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και περισσότερες αρνητικές εργασιακές εμπειρίες από τη στιγμή που προσλαμβάνονται. Οι ανισότητες στο χώρο εργασίας περιλαμβάνουν χαμηλότερο μέσο μισθό και εργασιακή ασφάλεια, μαζί με χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία. Τα γενικά κενά αναπηρίας στα ποσοστά απασχόλησης δεν αντικατοπτρίζονται απλώς με διαφορές στα προσόντα των εργαζομένων, αλλά περισσότερο σε διαφορετικές προτιμήσεις των εργοδοτών, οι οποίοι δεν εμπιστεύονται άτομα με αναπηρία για μία εργασιακή θέση, ανεξαρτήτως προσόντων.

Τα κενά αναπηρίας στα αποτελέσματα στο χώρο εργασίας εξηγούνται με ένα μοντέλο διάκρισης, που σχετίζεται με την ιδιαιτερότητα του ατόμου με αναπηρία, καθώς οι εργαζόμενοι με αναπηρία αντιλαμβάνονται μεγαλύτερη δυσκολία στην εύρεση παρόμοιας εργασίας από ότι οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρίες. Επομένως, τα κενά αναπηρίας στα ποσοστά απασχόλησης και τα αποτελέσματα στο χώρο εργασίας μπορεί να αντικατοπτρίζουν διαφορές σε μη παρατηρούμενες δεξιότητες ή βασίζονται σε προκαταλήψεις. Είναι σημαντικό ότι δεν υπάρχουν κενά αναπηρίας για αρκετούς οργανισμούς, όπως στην περίπτωση της εταιρείας Παπουτσάνης που παρουσιάστηκε. Οι μελέτες που ανασκοπήθηκαν αναφέρουν ότι η διαχείριση της διαφορετικότητας βοηθάει στην διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας και αυξάνει την οργανωσιακή δέσμευση για εργαζομένους όλων των κοινωνικών ομάδων. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που τοποθετούνται σε κατάλληλες θέσεις, αναλόγως προσωπικών χαρακτηριστικών, εκτιμούν τις εταιρείες και τις θέσεις εργασίας τους. Επιπλέον, είναι πιθανό να είναι ακόμη πιο αξιόπιστοι και παραγωγικοί όταν αντιμετωπίζονται ως ίσοι και λαμβάνουν ευκαιρίες εργασίας και πρόσβασης.

Ως εργαζόμενοι, τα ΑμεΑ μπορούν να μειώσουν τα κενά ταλέντων και να συμβάλλουν στην αύξηση της οργανωτικής ποικιλομορφίας, η οποία προωθεί την καλύτερη λήψη αποφάσεων και την καινοτομία. Οι εταιρείες πρέπει να είναι πιο προληπτικές σχετικά με τη συμπερίληψη ατόμων με αναπηρία στις διαδικασίες πρόσληψης, στην προσβασιμότητα ενός χώρου εργασίας και στα προϊόντα και τις υπηρεσίες της εταιρείας, αν θέλουν να δείξουν ότι βλέπουν πραγματικά αξία σε κάθε

άτομο. Τα επίπεδα εκπαίδευσης, ορισμένες δεξιότητες και άλλες διαφορές παραγωγικότητας εκτός από την εκπαίδευση, βοηθούν να εξηγήσουν τις ανισότητες που προσδιορίζονται στην απασχόληση και την εύρεση εργασίας.

Σχετικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή ποια είναι η χαρτογράφηση του θέματος της Απασχόλησης των ΑμεΑ μέσα από τα θεσμικά κείμενα της Ευρώπης και της Ελλάδας, είδαμε ότι η βασική ανησυχία που προκύπτει από την παρουσίαση των πολιτικών και των μέτρων που έχει λάβει η ΕΕ, είναι ότι παρά την ισχυρή πολιτική πρωτοβουλία σε πολλές χώρες της ΕΕ τις τελευταίες δύο δεκαετίες, ειδικά εκείνες που έθεσαν έμφαση στα ενεργά μέτρα αγοράς εργασίας και όχι στην παθητική παροχή, η απασχόληση παραμένει σε χαμηλά επίπεδα μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες. Αυτό μπορεί να αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι οι αγορές εργασίας σε πολλές χώρες της ΕΕ έχουν αλλάξει σημαντικά το πρόσφατο παρελθόν. Καθώς υπήρξε μια στροφή προς θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης, που οδηγείται από την τεχνολογία και την παγκοσμιοποίηση, προκαλείται μειωμένη ζήτηση για εργαζόμενους με χαμηλότερη ειδίκευση (και τα άτομα με αναπηρίες παρουσιάζονται ως μια κοινωνική ομάδα με χαμηλή ειδίκευση και εκπαίδευση). Αν και η διαχείριση της πολυμορφίας και της συμπερίληψης, χρησιμοποιείται ευρέως ως τεχνική διαχείρισης σε πολλές ανεπτυγμένες δυτικές χώρες (Nkomo et al., 2015), παρά τις προσπάθειες της δημόσιας πολιτικής, επομένως, οι ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρίες παραμένουν περιορισμένες. Οι μελέτες αποκαλύπτουν χαμηλότερους μισθούς για όσους έχουν αναπηρίες, με κατατάξεις χαμηλότερης κοινωνικής αποδοχής (Baldwin&Johnson, 2006), ακόμα και για εκείνους των οποίων οι αναπηρίες δεν παρεμβαίνουν στις απαιτήσεις εργασίας (Baldwin&Choe, 2014).

Επιπλέον είδαμε ότι, χαμηλότερη αμοιβή των εργαζομένων με αναπηρία έχει τεκμηριωθεί (Jones, 2008 ·Schur et al., 2009), όπως και η χαμηλότερη εκπαίδευση (Ekberg et al., 2016, Pransky et al., 2016). Η έρευνα διαπιστώνει επίσης ότι τα άτομα με αναπηρία είναι πιο πιθανό από εκείνους που δεν έχουν αναπηρίες να αναφέρουν χαμηλά επίπεδα αντιληπτής εργασιακής ασφάλειας (Schur et al., 2009) και να απολυθούν (Mitra&Kruse, 2016). Επιπλέον, είναι λιγότερο πιθανό να λάβουν παροχές όπως η ασφάλιση υγείας, συνταξιοδοτικά προγράμματα (Lustig & Strauser, 2004) και κατάρτιση, και είναι λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν σε αποφάσεις στο χώρο εργασίας (Schur et al., 2009). Είναι πιο πιθανό να είναι μερικής απασχόλησης, και να κατέχουν μη τυπικές θέσεις εργασίας που συχνά παρέχουν χαμηλές αμοιβές και λίγες παροχές (Jones, 2007).

Πολλά από τα παραδείγματα ερευνών σχετικά με την προσαρμοστική απασχόληση, επεξηγούν τη σημασία της χρήσης κοινωνικού κεφαλαίου κατά την παροχή προσαρμοστικών υπηρεσιών απασχόλησης. Το κοινωνικό κεφάλαιο μπορεί να οριστεί ως η χρήση προσωπικών δικτύων ή διαπροσωπικών σχέσεων για τη διευκόλυνση των διαφόρων πρακτικών. Συνεπώς η οικογένεια, οι φίλοι, οι ειδικοί απασχόλησης, μέλη της ομάδας δράσης της κοινότητας, του προσωπικού της υπηρεσίας και άλλων που συνδέονται με άτομα που εμπλέκονται στην αναζήτηση εργασίας του ατόμου με αναπηρία, αποτελούν το κοινωνικό κεφάλαιο που οι υποψήφιοι επαγγελματίες ΑμεΑ μπορούν να χρησιμοποιήσουν στην παροχή υποστήριξης εργασίας.

Η παρουσίαση της υφιστάμενης νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας έδειξε ότι τα κράτη υποστηρίζουν εταιρείες-εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία. Η υποστήριξη παρέχεται μέσω της παροχής ορισμένων φορολογικών πλεονεκτημάτων, της επιστροφής ορισμένων δαπανών, της οικονομικής ενίσχυσης για τη διαμόρφωση των χώρων και της χρηματοδότησης των μισθών. Για να λάβουν αυτά τα οφέλη, οι εταιρείες πρέπει να πληρούν τους όρους της ποσόστωσης. Η κοινωνική πολιτική της ΕΕ δίνει την ίδια προσοχή στην υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία και τις εταιρείες που τους απασχολούν. Όπως φαίνεται στην έκθεση των Patrini και Ahrendt για την ΕΕ, (2021) το ήμισυ των μέτρων για την υποστήριξη της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ, προβλέπεται για εταιρείες-εργοδότες, που οι κυβερνήσεις τους ενθαρρύνουν να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία. Όμως, ενώ η υποστήριξη και η προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας των ατόμων με αναπηρίες είναι ζωτικής σημασίας, πρέπει επίσης να τεθούν σε εφαρμογή επαρκή και περιεκτικά μέτρα κοινωνικής προστασίας, για να εξασφαλιστεί ότι υπάρχει υποστήριξη για όλα τα άτομα με αναπηρίες, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους. Με άλλα λόγια, η έκθεση υποστηρίζει την λήψη μέτρων για αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας (εκπαίδευση, κατάρτιση, ενημέρωση) και όχι την χρηματοδότηση θέσεων εργασίας που μπορεί να μην συμβαδίζουν με τις ανάγκες της αγοράς (Patrini&Ahtendt, 2021).

Σχετικά με το δεύτερο ερώτημα, δηλαδή πώς θεσμοθετούνται τα δικαιώματα των ΑμεΑ για εργασία, αν και η Ελληνική και η Ευρωπαϊκή νομοθεσία, όπως είδαμε μέσα από την παρουσίαση των σχετικών ανακοινώσεων, τα τελευταία χρόνια, έχουν λάβει μέριμνα στήριξης εργαζομένων με αναπηρίες και εργοδοτών (Griffo, 2021), το γενικό συμπέρασμα ή ερώτημα που προκύπτει, είναι αν τελικά οι εθνικές και ευρωπαϊκές

πολιτικές έχουν εστιάσει στην αντιμετώπιση του χάσματος της εργασίας των ΑμεΑ μέσα από το κατάλληλο πρίσμα. Η εκπαίδευση αναφέρθηκε ως η πιο σημαντική πρακτική αντιμετώπισης του χάσματος, αλλά η εκπαίδευση δεν πρέπει να εστιάζει μόνο στα άτομα με αναπηρία, αλλά σε ολόκληρη την κοινωνία. Η αδυναμία πρόσβασης στην εκπαίδευση οφείλεται σε κοινωνικά εμπόδια και μη συμπεριληπτικά εκπαιδευτικά συστήματα, τα οποία δεν λαμβάνουν υπόψη, όχι μόνο τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ΑμεΑ αλλά και όλων των κοινωνικών ομάδων που τείνουν να περιθωριοποιούνται (Jones, 2004) . Η διαφορετικότητα δεν αντιμετωπίζεται ως πλούτος αλλά ως εμπόδιο ανάπτυξης, αν και οι οργανισμοί που έχουν καταφέρει να εκμεταλλευτούν αυτόν τον πλούτο έχουν να επιδείξουν ενθαρρυντικά αποτελέσματα. Η έλλειψη εκπαίδευσης εκφράζεται και σαν έλλειψη κατάρτισης στο χώρο εργασίας και τις ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων για άτομα με αναπηρίες, πέρα από το πεδίο της επίσημης εκπαίδευσης. Το προκύπτον «χάσμα αναπηρίας» στο εκπαιδευτικό επίτευγμα και τις δεξιότητες, έχει άμεσες και μακροπρόθεσμες δυσμενείς επιπτώσεις στις ευκαιρίες απασχόλησης και στην αγορά εργασίας, Συγχρόνως, περιβαλλοντικά και εμπόδια συμπεριφοράς (προκαταλήψεις) μπορούν να περιορίσουν την πρόσβαση στο σχολικό σύστημα για παιδιά και νέους με αναπηρία (Wehman, et al., 2016) . Σε πολλές χώρες, τα σχολικά ιδρύματα και τα πανεπιστήμια, δεν είναι πλήρως προσβάσιμα σε άτομα με χαμηλή κινητικότητα και/ή αισθητηριακές διαταραχές, ενώ οι τοπικές υποδομές μεταφορών είναι εξίσου απρόσιτες. Σε πολλές περιπτώσεις, τα παιδιά με αναπηρίες διαχωρίζονται συνήθως στην βασική εκπαίδευση, λόγω απομόνωσης από τους άμεσους συνομηλίκους και τα δίκτυα υποστήριξης (Schur et al., 2009). Για όσους παραμένουν σε επίσημη εκπαίδευση, πολλοί δεν λαμβάνουν την υποστήριξη ειδικών αναγκών (όπως η βοήθεια προσωπικής φροντίδας ή η εκμάθηση ή/και τα λειτουργικά βοηθήματα και εξοπλισμό) που θα τους βοηθούσαν να συμμετέχουν πλήρως σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες και να επιτύχουν βέλτιστα μαθησιακά αποτελέσματα. Ακόμη και χώρες με πολιτικές εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς αντιμετωπίζουν δυσκολίες εφαρμογής λόγω ριζωμένου κοινωνικού στίγματος και διακρίσεων. Εδώ έρχεται λοιπόν να τονιστεί το θέμα της εκπαίδευσης και ενημέρωσης της κοινωνίας, η οποία οφείλει να είναι ευαισθητοποιημένη στις εκπαιδευτικές ανάγκες των ατόμων με αναπηρία και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, οι οποίες μπορούν να αποδειχθούν χρήσιμες για το κοινωνικό σύνολο.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των ΑμεΑ, 2021-2030 (EC, 2021), είναι ένα σημαντικό βήμα για τη βελτίωση της ζωής και της εργασίας των ΑμεΑ, αλλά τα

ίσα δικαιώματα στην ζωή ξεκινούν από την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και αλλαγή αντιλήψεων μίας ολόκληρης κοινωνίας, που πρέπει να αντιληφθεί ότι και η παραμικρή συνεισφορά της διαφορετικότητας είναι πολύτιμη.

Αναφορές

- Abberley, P. (1987). The concept of oppression and the development of a social theory of disability. *Disability, Handicap & Society*, 2(1), pp. 5-19.
- Adam, I., & Thym, D. (2019). *Integration*. European Policy Centre. https://www.epc.eu/content/publications/6_Integration.pdf.
- Agefiph. (2022). *Employment of people with disabilities*. Agefiph/EMPLOYMENT AND DISABILITY OBSERVATORY. https://supportedemployment.ch/wp-content/uploads/Agefiph_Europe-Handicap_Anglais_4G.pdf.
- Aitchison, C. (2003). From leisure and disability to disability leisure: developing data, definitions and discourses. *Disability & Society*, 18(7), pp. 955-969.
- Albrecht, G. L. (2006). *Encyclopedia of disability*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Albrecht, G. L., Bury, M., & Seelman, K. D. (2001). *Handbook of disability studies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Alhejji, H., Garavan, T., Carbery, R., O'Brien, F., & McGuire, D. (2016). Diversity training programme outcomes: A systematic review. *Human Resource Development Quarterly*, 27(1), pp. 95-149.
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior. *JSTOR*, 71(2), pp. 329-364 .
- Avery, D. R., & McKay, P. F. (2006). Target practice: An organizational impression management approach to attracting minority and female job applicants. *Personnel Psychology*, 59(1), pp. 157-187.
- Baldwin, M., & Choe, C. (2014). Re-examining the models used to estimate disability-related wage discrimination. *Applied Economics*, 46(12), pp. 1393-1408.
- Baldwin, M., & Johnson, W. (2006). A critical review of studies of discrimination against workers with disabilities. In W. Rogers, *Handbook on the economics of discrimination* (pp. 119-160). Northampton, MA: Edgar Elgar Publishing.

- Barnes, C. (1996). Theories of disability and the origins of the oppression of disabled people in western society. In L. Barton, *Disability and Society: Emerging Issues and Insights* (pp. 40-59). New York: Longman.
- Barnes, C., Mercer, G., & Shakespeare, T. (1999). *Exploring disability: a sociological introduction*. Malden, Mass: Polity Press.
- Biernacki, R. (1995). *The Fabrication of Labor. Germany and Britain, 1640–1914*. Berkeley · Los Angeles · Oxford: University of California Press.
- Biggs, M. E. (2017). Frederick A. Miller: Leveraging inclusion as a breakthrough organizational development strategy. In D. B. Szabla, W. A. Pasmore, M. A. Barnes, & A. N. Gipson, *The Palgrave Handbook of Organizational Change Thinkers*. Palgrave Macmillan, Cham.
- Blanck, P. (2005). Americans with disabilities and their civil rights: past, present, future. *University of Pittsburgh Law Review*, 66(4), pp. 687-719.
- Bliksvær, T. (2018). Disability, Labour Market Participation and the Effect of Educational Level: Compared to What? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), pp. 6-17.
- Bob, C. (2009). *The International Struggle for New Human Rights* . University of Pennsylvania Press.
- Bruyère, S. (2000). *Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations*. Ithaca, NY: Program on Employment and Disability, Cornell University. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/89793>.
- Budd, J. W. (2011). *The Thought of Work*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Budd, J., Gomez, R., & Meltz, N. (2004). Why a balance is best: the pluralist industrial relations paradigms of balancing competing interests. In B. E. Kaufman, *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Industrial relations research association. Ithaca NY: Cornell University Press.
- Callahan, M., Griffin, C., & Hammis, D. (2011). Twenty years of employment for persons with significant disabilities: A retrospective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35, pp. 163-172.

- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2018). Flexible working, work–life balance, and gender equality Introduction. *Social Indicators Research*, 151, pp. 365-381.
- Cilipenok, L. (2014). Diversity management as a modern approach to human resource management. *Collection of scientific papers Socio-economic transformations and problems*, 4, pp. 135-147.
- Citron, T., Brooks-Lane, N., Crandell, D., Brady, K., Cooper, M., & Revell, G. (2008). A revolution in the employment process of individuals with disabilities: Customized employment as the catalyst for system change. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(3), pp. 169-179.
- Clutterbuck, D., Poulsen, K., & Kochan, F. (2012). *Developing Successful Diversity Mentoring Programmes: An International Casebook*. McGraw-Hill Education.
- Colella, A. (1996). Organizational socialization of newcomers with disabilities: a framework for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 14, pp. 351-417.
- Collins, A.J., & Fauser, C.J.M. B. Balancing the strengths of systematic and narrative reviews. *Human Reproduction Update*, 11(2), pp. 103-104.
- Connor, D., & Ferri, B. (2007). The Conflict Within: Resistance to Inclusion and other Paradoxes in Special Education. *Disability & Society*, 22(1), pp. 63-77.
- Corker, M., & French, S. (1999). *Disability discourse*. Buckingham: Open University Press.
- Cox Jr, T. (1991). The multicultural organization. *Academy of Management Perspectives*, 5(2), pp. 34-47.
- Cox Jr, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Perspectives*, 5(3), pp. 45-56.
- Cox, T., Jr. (2001). *Creating the multicultural organization: A strategy for capturing the power of diversity*. Jossey-Bass.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. . (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), pp. 874-900.

- Crouch, C. (2000). The snakes and ladder of twenty-first-century trade unionism. *Oxford Review of Economic Policy*, 16(1), pp. 70-83.
- Darcy, S. (2002). Marginalised participation: Physical disability, high support needs and tourism. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 9(1), pp. 61-72.
- Davis, L. J. (2006). *he disability studies reader (2nd ed.)*. London/New York: Routledge.
- DePoy, E., & Gilson, S. F. (2004). *Rethinking disability : principles for professional and social change*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Derven, M. (2014). Diversity and inclusion by design: best practices from six global companies. *Industrial and Commercial Training*, 46(2), pp. 84-91.
- DiNatale, M. (2001). Characteristics of and preference for alternative work arrangements, 1999. *Monthly Labor Review*, 124(3), pp. 28-49.
- Dixon, K., Kruse, D., & Van Horn, C. (2003). *A Survey of of Employers About People with Disabilities and Lowering Barriers to Work*. New Brunswick, NJ: John J. Heldrich Center for Workforce Development, Rutgers University. https://heldrich.rutgers.edu/sites/default/files/2020-10/Restricted_Access.pdf.
- Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities. Technical Report*. McLean, VA: Office of Disability Employment Policy. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/research/surveyemployerperspectiveemploymentpeopledisabilities.pdf>.
- Edwards, M. R., & Kelan, E. K. (2011). Employer branding and diversity: foes or friends. In M. J. Brannan, E. Parsons, & V. Priola, *Branded lives: the production and consumption of meaning at work* (pp. 168-184). Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Elinson, L., Frey, W. D., Li, T., Palan, M. A., & Horne, R. L. (2008). Evaluation of customized employment in building the capacity of the workforce development system. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28, pp. 141-58.

- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), pp. 229-273.
- Escorpizo, R., & Bemis-Dougherty, A. (2015). Introduction to Special Issue: A Review of the International Classification of Functioning, Disability and Health and Physical Therapy over the Years. *Physiotherapy Research International*, 20(4), pp. 200-2009.
- European Bank. (2020). *Economic inclusion for people with disabilities: Challenges and responses*. European Bank/Ergon. file:///C:/Users/USER/Downloads/EBRD_Report_Economic%20inclusion%20for%20people%20with%20disabilities.pdf.
- European Commission. (2020). *European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities*. Brussels: Human European Consultancy. file:///C:/Users/USER/Downloads/EDE%20-%20EUROPE%202020%20-%20Data%202018%20Report_final%20version%20WEB.pdf.
- European Commission. (2021). *European Pillar of Social Rights*. European Commission. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en.
- European Commission. (2021). *Union of Equality: European Commission presents Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*. European Commission. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_810/](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_810) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1535&langId=en>.
- European Commission. (2021c). *Employment, Social Affairs & Inclusion. Union of equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030*. European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484>.
- European Commission. (2022). *European accessibility act*. European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202>.
- European Commission. (2022b). *Disability Inclusion*. European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations. https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/what/humanitarian-aid/disability-inclusion_en.

- European Union of the Deaf. (2022). *European Pillar of Social Rights and the European Semester Process's Toolkit*. EUD. <https://www.eud.eu/eud/toolkits/european-pillar-of-social-rights-and-the-european-semester-processs-toolkit/>.
- Garg, S., & Sangwan, S. (2021). Literature Review on Diversity and Inclusion at Workplace 2010-2017. *Vision*, 25(1), pp. 12-22.
- Gilson, S. F., & Depoy, E. (2000). Multiculturalism and disability: A critical perspective. *Disability & Society*, 15(2), pp. 207-218.
- Glucksmann, M.A. (1995). Why 'Work'? Gender and the 'Total Social Organization of Labour'. *Gender, Work & Organization*, 2(2), pp. 63-75.
- Gottfried-Wilhelm, L. (Λαζαρίδης, Σ.). (2006). *Η Μοναδολογία*. Εκκρεμές.
- Griffo, G. (2021). *The new European Strategy on the Rights of Persons with Disabilities*. Naples: Eurosocal. <https://eurosocal.eu/en/bitacora/la-nueva-estrategia-europea-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>.
- Gross J. A. . (2010). *A shameful business: The case for human rights in the American workplace*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Hicks, J.R. (1963). *The Theory of Wages*. 2nd Ed. London: Macmillan.
- Hodkinson, A. (2012). All Present and Correct?' Exclusionary Inclusion Within the English Educational System. *Disability & Society*, 27(5), pp. 675-688.
- Hoefmans, A. (2012). The EU Disability Framework Under Construction: New Perspective Through Fundamental Rights Policy and EU Accession to the CRPD. *European Yearbook of Disability Law*, 35, p. 35.
- Hogg, M.A., & Reid, S.A. (2006). Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms. *Communication Theory*, 16(1), pp. 7-30.
- Hubbard, E. (2004). *The managers pocket guide to diversity management*. Amherst: HDR press.
- Hughes, P. (1971). Ethics and Social Change. *International Journal of Christianity & Education*, 14.

- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). *Diversity Matters*. McKinsey & Company.
- Hyder, E., & Tissot, C. (2013). 'That's Definite Discrimination': Practice Under the Umbrella of Inclusion. *Disability & Society, 28(1)*.
- Hyland, P. K., & Rutigliano, P. J. (2013). Eradicating discrimination: Identifying and removing workplace barriers for employees with disabilities. *Industrial and Organizational Psychology, 6(4)*, pp. 471-475.
- Inge, K. J. (2007). Demystifying customized employment for individuals with significant disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*, pp. 63-66.
- Inge, K., Graham, C.W., Brooks-Lane, N., Wehman, P., & Griffin, C. (2018). Defining customized employment as an evidence-based practice: The results of a focus group study. *Journal of Vocational Rehabilitation, 48*.
- Jabbour, C. J. C., Gordono, F. S., De Oliveira, J. H. C., Martinez, J. C., & Battistelle, R. A. G. (2011). Diversity management: challenges, benefits, and the role of human resource management in Brazilian organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 30(1)*, pp. 58-74.
- Jones, K. (2004). Mission drift in qualitative research, or moving toward a systematic review of qualitative studies, moving back to a more systematic narrative review. *The Qualitative Report, 9(1)*, pp. 95-112.
- Jones, M.K. (2007). Does part-time employment provide a way of accommodating a disability?. *The Manchester School, 75(6)*, pp. 695-716.
- Jones, M.K. (2016). Disability and Perceptions of Work and Management. *British Journal of Industrial Relations BJIR, 54(1)*.
- Jones, M.K., & Latreille, P.L. (2011). Disability and self-employment: evidence from the UK LFS. *Applied Economics, 43(27)*.
- Kauffman, J. (1999). Commentary: Today's Special Education and Its Messages for Tomorrow. *The Journal Of Special Education, 32(4)*, pp. 244-254.
- Kaufman, D.A. . (2005). Between Reason and Common Sense. *Philosophical Investigations, 28(2)*, pp. 134-158.

- Kaye, H., Jans, L., & Jones, E. . (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), pp. 526-536.
- Kirkevold, M. (1997). Integrative nursing research-an important strategy to further the development of nursing science and practice. *Journal of Advanced Nursing*, 25, pp. 977-984.
- Klarsfeld, A., Ng, E. S., Booysen, L., Christiansen, L. C., & Kuvaas, B. (2016). Comparative equality and diversity: main findings and research gaps. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(3), pp. 394-412.
- Kossek, E. E., Lobel, S. A., & Brown, J. (2006). Human resource strategies to manage workforce diversity. In *Handbook of workplace diversity* (pp. 53-74). SAGE Publications Ltd.
- Lakshman Kumar K. & Dr AmratRao Subhash D. . (2019). Managing the Diversity is it Enough for Organizational Excellence? A Study of DNI practices for a UK Based Company in Hyderabad. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 6(4), pp. 4840–4843.
- Leidner, R. (2016). Emotional Labor in Service Work. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1).
- Lengnick-Hall, M., Gaunt, P., & Kulkarni, M. . (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), pp. 255-273.
- Levine, S. S., Apfelbaum, E. P., Bernard, M., Bartelt, V. L., Zajac, E. J., & Stark, D. (2014). Ethnic diversity deflates price bubbles. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(52), pp. 18524-18529.
- Longmore, P., & Umansky, L. (2001). *The New Disability History*. New York: New York University Press.
- Lustig, D.C., & Strauser, D. . (2004). Employee benefits for individuals with disabilities: the effect of race and gender . *Journal of Rehabilitation Medicine*, 70(2), pp. 38-46.

- Marshall, T.H. (1950 (1996)). The Development of Citizenship to the end of the Nineteenth Century. In T. H. Marshall, & T. Bottomore, *Citizenship and Social Class* (p. 148). Pluto Press.
- Marti, M., & Blanck, P. (2000). Attitudes, behavior, and the ADA. In P. Blanck, *Employment, disability, and the Americans with disabilities act: issues in law, public policy, and research* (pp. 356-384). Evanston: Northwestern University Press.
- McFadden, C., & Crowley-Henry, M. (2018). "My People": the potential of LGBT employee networks in reducing stigmatization and providing voice. *The International Journal of human resource management*, 29(5), pp. 1056-1081.
- Milner, P., & Kelly, B. (2009). Community Participation and Inclusion: People with Disabilities Defining their Place. *Disability & Society*, 24(1), pp. 47-62.
- Mitra, S., & Kruse, D. (2016). Are workers with disabilities more likely to be displaced? *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), pp. 1550–1579.
- Morris, J. (2001). Impairment and Disability: constructing an ethics of care that promotes human rights. *Hypathia*, 16(4), pp. 5-7.
- Nkomo, S. M., du Plessis, Y., Haq, R., & du Plessis, F. (2015). Diversity, employment equity policy and practice in emerging markets. In *Handbook of human resource management in emerging markets*. Edward Elgar Publishing.
- OECD. (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities . Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group*. Buenos Aires, Argentina: International Labour Organization (ILO)/Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf.
- Oliver, M. (1996). *Understanding Disability: From Theory to Practice*. Basingstoke, Houndmills: Macmillan.
- Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. London: MacMillan.

- Pallisera, M., Vilà, M., & Fullana, J. (2012). Beyond School Inclusion: Secondary School and Preparing for Labour Market Inclusion for Young People with Disabilities in Spain. *International Journal of Inclusive Education*, 16(11), pp. 1115-1129.
- Papavassiliou-Alexiou, I., & Fotiadou, M. . (2019). People with acquired physical disabilities in Greece in recession: How do they cope with issues. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50, pp. 171-182.
- Patrini, V, & Ahtendt, D. (2021). *Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/disability-and-labour-market-integration-policy-trends-and-support-in-eu-member-states>.
- Pfieffer, D. (2001). The conceptualization of disability. In S. N. Barnatt, & B. Mandell Atman, *Exploring Theories and Expanding Methodologies, Vol 2* (pp. 29-52). Stamford: JAI Press.
- Phillips, K.W. . (2014, Oct 1). How Diversity Makes Us Smarter. *Scientific American*.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24.
- Priestley, M., Finkelstein, V., & Davis, K. (1997). *Discussion about the Fundamental Principles of Disability*. London: Union of the Physically Impaired Against Segregation. <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>.
- Reding, V. (2010). *European Commission Vice"President Reding, Press Release: Creating a barrier-free Europe: European Commission seeks better access for 80 million people with disabilities*. Brussels: European Commission. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_10_1505.
- Ren, L.R., Paetzold, R.L, & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, 18(3), pp. 191-203.

- Richard, S., & Hennekam, S. (2021). Constructing a positive identity as a disabled worker through social comparison: The role of stigma and disability characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 125.
- Riesen, T., Morgan, R. L., & Griffin C. (2015). Customized employment: A review of the literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(3), pp. 183-193.
- Rimmerman, A. (2013). *Social inclusion of people with disabilities*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sabharwal, M. (2014). Is diversity management sufficient? Organizational inclusion to further performance. *Public Personnel Management*, 43(2), pp. 197-217.
- Salm, C. (2016). *Protection of Vulnerable Adults. European Parliament's Legislative Initiative Report* . European Parliamentary Research Service. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/581388/EPRS_STU\(2016\)581388_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/581388/EPRS_STU(2016)581388_EN.pdf).
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). *People with disabilities: sidelined or mainstreamed?* . Cambridge: Cambridge University Press.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48(3), pp. 381-410.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management*, 53, pp. 593–621.
- Shen, J., Chanda, A., D'netto, B., & Monga, M. (2009). Managing diversity through human resource management: An international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), pp. 235-251.
- Siebers, T. (2008). *Disability Theory*. University of Michigan Press.
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(1), pp. 3-9.

- Sposato, M., Feeke, S., Anderson-Walsh, P., & Spencer, L. (2015). Diversity, inclusion and the workplace-equality index: the ingredients for organizational success. *Human Resource Management International Digest*, 23(5).
- Swain, J., Finkelstein, V., French, S., & Oliver, M. (2004). *Disabling barriers - enabling environments (2nd ed.)*. London: Sage Publications Ltd.
- Thompson, P., & Newsome, K.J. (2004). Labour process theory, work and the employment relationship. In *Theoretical perspectives on Work and the Employment Relationship* (pp. 133-162). Industrial Relations Research Association.
- Thorn, S., Pittman, A., Myers, R., & Slaughter, C. (2009). Increasing Community Integration and Inclusion for People with Intellectual Disabilities. *Research In Developmental Disabilities*, 30(5), pp. 891-901.
- Tipper, J. (2004). How to increase diversity through your recruitment practices. *Industrial and Commercial Training*, 36(4), pp. 158-161.
- Turner, J. C., & Onorato, R. S. (1999). Social identity, personality, and the self-concept: A self-categorizing perspective. In J. C. Tyler, & R. S. Onorato, *The psychology of the social self* (pp. 11-46). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez, *Handbook of positive psychology* (pp. 715-728). Oxford University Press.
- Tzouganatou, S. (2019). *“Nothing About Us, Without Us”: Disabled People in the Greek Labour Market*. Piraeus: POLICY BRIEF No 2019/40. Jean Monnet Chair on European Union’s Education, Training, Research and Innovation Policies. http://edutrip.eu/files/policybriefs/No40_SIMONI_TZOUGANATOU_POLICYBRIEF2019.pdf.
- Union of Physically Impaired Against Segregation (UPIAS). (1975). *Fundamental Principles of Disability*. London: Union of Physically Impaired Against Segregation and The Disability Alliance. <https://the-ndaca.org/resources/audio-described-gallery/fundamental-principles-of-disability/>.

- Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS). (1976). *Fundamental Principles of Disability*. London: Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS). <https://the-ndaca.org/resources/audio-described-gallery/fundamental-principles-of-disability/>.
- United Nations. (2003). *The United Nations and Disabled Persons -The First Fifty Years*. United Nations. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y10.htm>
- Waddington, L. (2011). The European Union and the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Story of Exclusive and Shared Competences. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 18(4), pp. 431-453.
- Waddington, L. (2013). Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *European Yearbook of Disability Law*, Vol 4, pp. 169-200.
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M.,& Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorder: A retrospective review of a customized employment approach . *Research in Developmental Disabilities*, 53, pp. 61-72.
- Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior* 20, pp. 77-140.
- Williams, V. (2013). *Learning disability policy and practice: changing lives?* Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Williams-Whitt, K., & Taras, D. (2010). Disability and the Performance Paradox: Can Social Capital Bridge the Divide? *British Journal of Industrial Relations BJIR*, 48(3), pp. 534-559.
- Wilson, E. (2006). "Defining and measuring the outcomes of Inclusive community for people with disability, their families and the communities with whom they engage. In C. Bigby, C. Fyffe, & J. Mansell, *From ideology to reality: Current issues in implementation of intellectual disability policy*. *Proceedings of the roundtable on intellectual disability policy*. Bundoora, Australia: La Trobe University.

- World Health Organization. (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH)*. Geneva: World Health Organization. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf.
- World Health Organization. (1997). *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH-2)*. Geneva: World Health Organization. <https://unstats.un.org/unsd/disability/pdfs/ac.81-b4.pdf>.
- Zaidi, A. . (2011). *The situation of working-age people with disabilities across the EU. Research note 5/2011*. Brussels: European Commission. [file:///C:/Users/USER/Downloads/SSO2011%20RN5%20Disability_Final%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/SSO2011%20RN5%20Disability_Final%20(1).pdf).
- Γεραπίτης, Γ. (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Υποεπιτροπή για τα Θέματα των Ατόμων με Αναπηρία της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*. <https://www.amea.gov.gr/action-report>.
- INE. (2019). *Σύγχρονες μορφές εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία – Μέρος Β*. INE- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/04/SYGXRONES_MORFES_ERGASIAKIS_ENTAKSIS_TWN_ATOMWN_ME_ANAPIRIA-MEROS_B.pdf.
- INE/ΓΣΕΕ. (2021). *Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων. Επαγγελματική εκπαίδευση και άτομα με αναπηρία*. INE.ΓΣΕΕ. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/01/EPAGGELMATIKI_EKPAIDEUSI_KAI_ATOMA_ME_ANAPHRIA.pdf.
- Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2022). *Επαγγελματική Συμβουλευτική και Μοντέλα Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία. Θεωρία-Μέθοδος-Στρατηγικές*. Αθήνα: Πεδίο.
- Παπουτσάνης. (2021). *Έκθεση Αειφόρου Ανάπτυξης 2021*. Παπουτσάνης. <https://www.papoutsanis.gr/Uploads/Documents/132642/%CE%A0%CE%91%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%A4%CE%A3%CE%91%CE%9D%CE%97%CE%A3%202021.pdf>.

