



Queen Margaret University
EDINBURGH



Η εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ στην Ελλάδα.

BA (Hons) BUSINESS MANAGEMENT

Student's Matriculation Number:
20011783

Μάιος 2024

Αρ. Λέξεων:	10.998
-------------	--------

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2024), πάνω από 1 δισεκατομμύριο άνθρωποι παγκοσμίως, αντιμετωπίζουν μια μορφή αναπηρίας με τα ποσοστά απασχόλησής τους να κυμαίνονται από 50% έως 75% χαμηλότερα, σε σύγκριση με τα ποσοστά απασχόλησης του πληθυσμού χωρίς κάποια μορφή αναπηρίας. (Εικόνα 1). Τα στερεότυπα, οι προκαταλήψεις και οι ελλείψεις υποδομές των επιχειρήσεων στην προσβασιμότητα κάνουν τις όποιες προσπάθειες ένταξης των ΑμεΑ να μοιάζουν άκαρπες και τα εμπόδια να πληθαίνουν αντί να εξαλείφονται. Η έλλειψη ίσων ευκαιριών απασχόλησης για τα ΑμεΑ αποτελεί μία από τις ριζικές αιτίες φτώχειας και αποκλεισμού για πολλούς ανθρώπους αυτής της πληθυσμιακής ομάδας. Αναφορικά με την Ελλάδα, τα ποσοστά ανεργίας των ΑμεΑ παραμένουν ακόμα σε υψηλά επίπεδα, παρά τις στρατηγικές κινήσεις της χώρας, για ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας. Το αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι να καταγράψει το ποσοστό και τα κριτήρια αξιολόγησης των επιχειρήσεων της Ελλάδας που θα επέλεγαν ένα άτομο με αναπηρία στο ανθρώπινο δυναμικό τους και την ετοιμότητα αυτών ως προς την εκπαίδευση, ενημέρωση και αλλαγή τους εργασιακού περιβάλλοντος τους, συμβάλλοντας έτσι στην εξάλειψη της κοινωνικής ανισότητας των ΑμεΑ. Για το σκοπό της έρευνας δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο με το οποίο μελετάμε το θεσμικό πλαίσιο κάτω από το οποίο οι Ελληνικές επιχειρήσεις θα επέλεγαν ένα ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό τους καθώς και την ετοιμότητα του εκάστοτε κλάδου για την συμπερίληψη των ΑμεΑ στις επιχειρήσεις που περιλαμβάνονται σε αυτόν. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια, αναλύθηκαν ποσοτικά με την χρήση του προγράμματος Microsoft Excel. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η προθυμία των επιχειρηματιών της χώρας ως προς την αποδοχή των ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του

βρίσκεται σε πολύ υψηλά επίπεδα. Όμως, η ελάχιστη ενημέρωσή των επιχειρηματιών για τα κρατικά προγράμματα επιδότησης μισθοδοσίας, η μη γνώση για τα οφέλη που προσφέρονται στην εταιρική κοινωνική ευθύνη τους αλλά και στο κοινωνικό σύνολο, έχουν οδηγήσει στα υψηλά ποσοστά ανεργίας των ΑμεΑ στην Ελλάδα. Τέλος, αρκετά ελπιδοφόρο παρουσιάζεται το αποτέλεσμα της προθυμίας των επιχειρήσεων ως προς την εκπαίδευση του προσωπικού τους και των στελεχών τους για την αποδοχή της διαφορετικότητας και για την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στην ανοιχτή αγορά.



Εικόνα 1: Παγκόσμια ποσοστά εργασιακής πραγματικότητας ΑμεΑ.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: Άτομα με αναπηρία, Νομοθετικό πλαίσιο, Δύσκολα εξυπηρετήσιμες πληθυσμιακές ομάδες, Φυσιολογία, Εργατικό δυναμικό, Διαφοροποίηση, Ισότητα.

ABSTRACT

According to the World Health Organization (2024), more than 1 billion people worldwide experience some form of disability with their employment rates ranging from 50 to 75% lower compared to the employment rates of the population without some form of disability (Figure 1). Stereotypes, prejudices, and the lack of business infrastructure in accessibility make any efforts to integrate PWDs seem fruitless and barriers multiply instead of being eliminated. Lack of equal employment opportunities for people with disabilities is one of the root causes of poverty and exclusion for many people from this population group. Regarding Greece, the unemployment rates of the disabled remain at high levels, despite the country's strategic moves, for the smooth integration of the disabled into the labor market. The purpose of this study is to record the percentage and evaluation criteria of Greek companies that would choose a person with a disability in their human resources and their readiness in terms of training, information and change in their working environment, thus contributing to the elimination of the social inequality of the disabled. For the research, a questionnaire was created with which we study the institutional framework under which Greek companies would choose a PWD in their human resources, as well as the readiness of each sector for the inclusion of PWDs in the companies included in it. The data collected from the questionnaires were analyzed quantitatively using the Microsoft Excel program. The results of the survey showed that the willingness of the country's entrepreneurs to accept the disabled in the human resources of their businesses is at very high levels. However, the lack of information on the part of the entrepreneurs about the state payroll subsidy programs, the lack of knowledge about the benefits offered to their corporate social responsibility and to society, have led to the high unemployment rates of the disabled in Greece. Finally, the result of the

willingness of businesses to train their staff and executives to accept diversity and for the smooth integration of the disabled into the open market is quite promising.

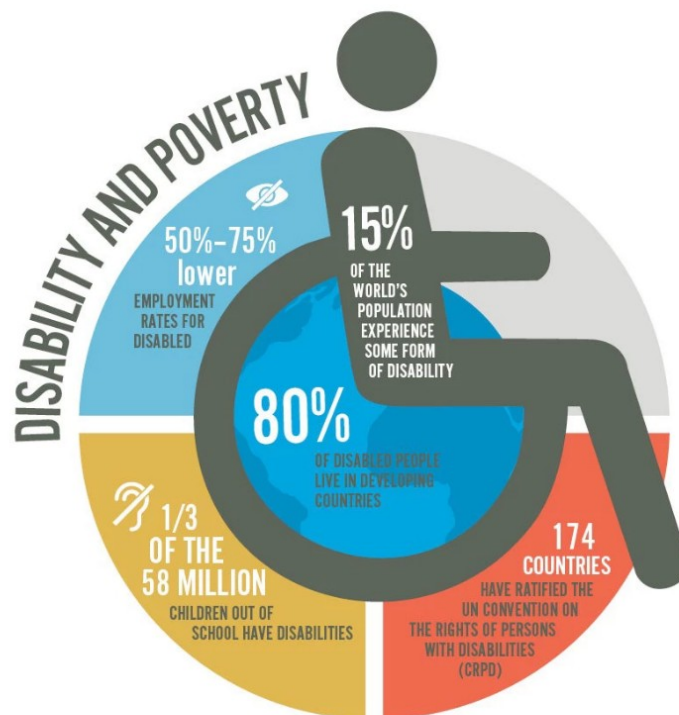


Figure 1: Global percentages of PWD working reality.

KEY WORDS: People with disabilities, Legislative framework, Hard-to-serve population groups, Physiology, Work force, Differentiation, Equality.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την παρούσα Πτυχιακή Εργασία, ολοκληρώνεται ο κύκλος σπουδών μου. Ένας κύκλος που μου χάρισε μοναδικές στιγμές, αξέχαστες εμπειρίες, αρκετές νέες γνώσεις και συνέβαλε σημαντικά στην διαμόρφωση της σκέψης μου και της προσωπικότητας μου.

Αυτή η πτυχιακή είναι αφιερωμένη στα δύο μου παιδιά, Άγγελο και Λουκά, όπου ξεκινήσαμε και ολοκληρώσαμε παρέα αυτόν το κύκλο. Τους ευχαριστώ για την κατανόηση και την κινητήριο δύναμη που μου πρόσφεραν και συνεχίζουν και μου προσφέρουν κάθε μέρα, δίνοντάς μου το κίνητρο να γίνομαι όλο και καλύτερος άνθρωπος. Φυσικά, όλα αυτά δεν θα είχαν επιτευχθεί χωρίς την στήριξη και την συμβολή της οικογένειάς μου, την οποία ευχαριστώ θερμά που στέκεται πάντα δίπλα μου και υποστηρίζει κάθε μου βήμα. Πιο συγκεκριμένα, ευχαριστώ θερμά και δημόσια, τον σύζυγό μου Στέλιο, τον καλύτερο team player που θα μπορούσα να έχω δίπλα μου και την μητέρα μου Ειρήνη, που παραμένει βράχος στήριξης δίπλα μου σε όλα.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες, θα ήθελα να εκφράσω, στον επιβλέποντα καθηγητή μου και Program Leader της Σχολής Διοίκησης Επιχειρήσεων, κ. Καλπαδάκη Ανδρέα, που ήταν πάντα εκεί όποτε τον χρειάστηκα, για τον πολύτιμο χρόνο που μου διέθεσε και για τις ανιδιοτελείς συμβουλές που μου παρείχε ώστε να καταφέρω να φέρω εις πέρας τις φοιτητικές μου υποχρεώσεις. Επίσης, θερμές ευχαριστίες θα ήθελα να εκφράσω σε όλους τους ανθρώπους που αφιέρωσαν τον χρόνο τους για την συμμετοχή τους στην έρευνα της πτυχιακής μου εργασίας, απαντώντας στο ερωτηματολόγιο. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον εαυτό μου, που όσες φορές σκέφτηκε να τα παρατήσει, ξαναπάτησε στα πόδια του και συνέχισε πιο δυναμικά μέχρι το τέλος.

Τα όνειρά σας είναι εκεί και περιμένουν να τα κατακτήσετε... Μην χάνετε χρόνο....

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	2
ABSTRACT.....	4
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	6
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	7
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	9
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΕΙΚΟΝΩΝ.....	11
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	12
ΑΚΡΟΝΥΜΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	13
1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	13
1.2. Εννοιολογική προσέγγιση, του υπό διερεύνηση θέματος, της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ.....	15
1.3. Λόγοι επιλογής του υπό διερεύνηση θέματος.....	16
1.4. Κεντρικό ερευνητικό ερώτημα.....	17
1.5. Στόχοι της εργασίας.....	18
1.6. Διάρθρωση της εργασίας.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	19
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	19
2.1. Συμβολή της παρούσας Βιβλιογραφικής έρευνας στην ήδη υπάρχουσα.....	20
2.2. Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις.....	20
2.2.1. Αναπηρία.....	20
2.2.2. Μοντέλα Απασχόλησης ΑμεΑ.....	22
2.2.3. Εργασία.....	25
2.2.4. Εργασιακή πραγματικότητα ΑμεΑ.....	27
2.2.5. Εναλλακτικές μορφές απασχόλησης ΑμεΑ.....	31
2.3. Διεθνής πολιτική και δράσεις για την Απασχόληση των ΑμεΑ.....	33

2.4. Νομοθεσία.....	33
2.4.1. Ευρωπαϊκή Ένωση.....	34
2.4.2. Ελλάδα.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	38
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	38
3.1. Συμμετέχοντες.....	38
3.2. Εργαλεία Μέτρησης.....	38
3.2.1. Ερωτηματολόγια.....	38
3.3. Διαδικασία Μέτρησης.....	41
3.4. Στατιστική ανάλυση.....	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	42
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	42
4.1. Αποτελέσματα αξιολόγησης ερευνητή.....	42
4.1.1. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.....	42
4.1.2. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των δημογραφικών στοιχείων.....	60
4.2. Σύγκριση Αποτελεσμάτων Αξιολόγησης Ερευνητή.....	65
4.2.1. Σύγκριση Αποτελεσμάτων με βάση τον επιχειρηματικό κλάδο δραστηριοποίησης των ερωτηθέντων.....	65
4.2.2. Σύγκριση Αποτελεσμάτων με βάση τον αριθμό εργαζομένων των επιχειρήσεων.....	67
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	70
ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	70
5.1. Συζήτηση.....	70
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	75
ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ & ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ.....	75
6.1. Περιορισμοί.....	75
6.2. Συνεισφορά.....	76
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7.....	78
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	78
7.1. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	78

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8.....	80
8.1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	80
8.1.1. Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	80
8.1.2. Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία.....	84
8.1.3. Διαδικτυακές Πηγές.....	85
8.2. ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ.....	92
8.3. ΕΙΚΟΝΕΣ.....	92
8.4. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	93

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

<i>Διάγραμμα 1 : Συνεργασία Επιχειρηματιών με ΑμεΑ</i>	42
--	----

Διάγραμμα 2: Επιλογή ΑμεΑ στο Ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης	43
Διάγραμμα 3: Εργασιακές Ευκαιρίες ΑμεΑ	44
Διάγραμμα 4: Επηρεασμός του προφίλ της επιχείρησης από ΑμεΑ εργαζόμενο	45
Διάγραμμα 5: Προθυμία εργοδοτών στην αλλαγή του περιβάλλοντος εργασίας για προσβασιμότητα ΑμεΑ εργαζομένων	46
Διάγραμμα 6: Αλλαγή υποδομών επιχείρησης για πρόσβαση ΑμεΑ εργαζομένων.	46
Διάγραμμα 7: Κοινά ή μη κριτήρια αξιολόγησης στην πρόσληψη ΑμεΑ εργαζομένου σε σχέση με ένα άτομο χωρίς αναπηρίες.	47
Διάγραμμα 8: Το γενετήσιο φύλο, κριτήριο επιλογής για ΑμεΑ εργαζόμενο.	48
Διάγραμμα 9: Εξυπηρέτηση πελατών από ΑμεΑ εργαζόμενο.	49
Διάγραμμα 10: Συμβολή ΑμεΑ εργαζομένου στην δημιουργία ποικιλόμορφου περιβάλλοντος εντός της επιχείρησης.	50
Διάγραμμα 11: Συνεργασία εργαζομένων με ΑμεΑ συνάδελφο.	51
Διάγραμμα 12: Εκπαίδευση εργαζομένων για αποδοχή διαφορετικότητας.	51
Διάγραμμα 13: Παρακολούθηση σεμιναρίων και εκπαιδεύσεων για αποδοχή διαφορετικότητας.	52
Διάγραμμα 14: Ενίσχυση ενσυναίσθησης εργαζομένων μέσω Σεμιναρίων.	53
Διάγραμμα 15: Ειδικά Κρατικά προγράμματα πρόσληψης ΑμεΑ και επιδότησης μισθοδοσίας.	54
Διάγραμμα 16: Αύξηση πιθανοτήτων πρόσληψης λόγω πλήρης επιδότησης μισθοδοσίας ΑμεΑ.	55
Διάγραμμα 17: Γνώση επιχειρηματιών για στρατηγικό πλάνο ΕΕ ένταξης ΑμεΑ στην αγορά εργασίας.	56
Διάγραμμα 18: Ενημέρωση για στρατηγικό πλάνο και εφαρμογή του ή μη από τους επιχειρηματίες.	57

Διάγραμμα 19: Στερεότυπα για ΑμεΑ και Διατήρηση τους.	58
Διάγραμμα 20: Ετοιμότητα απορρόφησης ΑμεΑ εργαζομένων ανά επιχειρηματικό κλάδο	59
Διάγραμμα 21 : Περιφερειακές ενότητες δραστηριοποίησης επιχειρηματιών.	60
Διάγραμμα 22: Γενετήσιο φύλο ερωτηθέντων	61
Διάγραμμα 23: Ηλικιακή ομάδα ερωτηθέντων	62
Διάγραμμα 24: Κύρια Δραστηριότητα των επιχειρήσεων των ερωτηθέντων.	62
Διάγραμμα 25: Επιχειρηματικοί Κλάδοι ερωτηθέντων επιχειρήσεων.	63
Διάγραμμα 26: Αριθμός εργαζομένων ερωτηθέντων επιχειρήσεων.	63
Διάγραμμα 27. 1: Σύγκριση ανάμεσα στους επιχειρηματικούς κλάδους της Ελλάδος ως προς την επιλογή ή μη ενός ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησής τους	66
Διάγραμμα 28. 1: Σύγκριση ανάμεσα στους επιχειρηματικούς κλάδους της Ελλάδος ως προς την ετοιμότητα αποδοχής της ποικιλομορφίας στο ανθρώπινο δυναμικό τους	67
Διάγραμμα 29. 1: Σύγκριση με βάση τον αριθμό των εργαζομένων, ως προς την προθυμία εκπαίδευσης προσωπικού της επιχείρησής	68
Διάγραμμα 30. 1: Σύγκριση με βάση τον αριθμό των εργαζομένων για την χρήση ή μη κριτηρίου πρόσληψης, τα επιδοτούμενα κρατικά προγράμματα	69

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 2: Παγκόσμια ποσοστά εργασιακής πραγματικότητας ΑμεΑ	3
Εικόνα 3.1: Το Ιατρικό και το κοινωνικό μοντέλο Εργασίας	24
Εικόνα 2.2: Ευρώπη - Ποσοστό Εργασίας ΑμεΑ και ατόμων χωρίς Αναπηρία	30
Εικόνα 2.3: 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης	36

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 2.1: ΑμεΑ και εκπαίδευση: Ποσοστά κατώτερης δευτεροβάθμια εκπαίδευσης
– Ελλάδα _____ 29

ΑΚΡΟΝΥΜΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

CRPD: Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία)

DPI: Disable People's International

EC: European Commission

ILO: International Labour Organization (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας)

UN: United Nations (Ηνωμένα Έθνη)

ΑμεΑ: Άτομα με Αναπηρία

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΣΑμεΑ: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία

ΕΣΔΑ: Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των ΑμεΑ

ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (βλ. και UN)

ΠΟΥ: Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΉ

Σύμφωνα με τον Φρόιντ, ο ορισμός των στόχων μιας υγιούς ψυχικής ζωής, είναι «Να αγαπάς και να εργάζεσαι» (Erikson, 1963, σ. 265). Η αίσθηση της αυτοπεποίθησης

και της αυτοεκτίμησης, ενισχύεται μέσα από την εργασία καθώς μας εντάσσει σε ένα κοινωνικό πλαίσιο που μας δίνει την δυνατότητα να επικοινωνούμε και να αλληλοεπιδρούμε με τους άλλους. Ως ορισμός της εργασίας, μπορεί να θεωρηθεί η κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, χειρωνακτική ή πνευματική ή συνδυασμός και των δύο, που αποσκοπεί στην προσφορά και στην παραγωγή ενός προϊόντος, υλικού ή πνευματικού (Τσιούλου,2018). Τα οφέλη της εργασίας μπορεί να είναι τόσο ψυχολογικά, όπως η αίσθηση του σκοπού και του επιτεύγματος, όσο και υλικά, όπως το εισόδημα (Olesen et al, 2013). Σύμφωνα με τους Chan, Leahy, & Saunders (2005), για την σωματική και την ψυχική υγεία, τόσο των Ατόμων με Αναπηρία (εφεξής ΑμεΑ), όσο των ατόμων χωρίς αναπηρία, απαραίτητη είναι η εργασία, καθώς, οι άνθρωποι σε ανεργία έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να υποφέρουν από αγχώδεις διαταραχές και να έχουν χαμηλότερη αυτοεκτίμηση και ποιότητα ζωής (Bruffaerts, Sabbe, & Demyttenaere, 2004). Ειδικότερα, για τα ΑμεΑ η αναγκαιότητα για εργασιακή ένταξη είναι ιδιαίτερος αυξημένη καθώς η αύξηση του προσωπικού τους εισοδήματος και η ένταξη τους στα πλαίσια της κοινωνικής ζωής οδηγούμενοι σε έναν ανεξάρτητο τρόπο διαβίωσης, μπορεί να επιτευχθούν μέσω της εργασίας τους (Λογαράς, 2011). Η αυτονομία, η καλλιέργεια κοινωνικών επαφών αλλά και δεξιοτήτων, η αναθεώρηση των κοινωνικών αξιών, η αυτάρκεια αλλά και η οικονομική ανεξαρτησία είναι μερικά από τα οφέλη της εργασιακής ένταξης των ΑμεΑ (Lövgren, Markström, & Sauer, 2017). Έτσι, γνωρίζοντας τα οφέλη της απασχόλησης στην ζωή του ανθρώπου και ειδικότερα των ΑμεΑ, οι ειδικοί στην επαγγελματική αποκατάσταση κατάφεραν να ασκήσουν πιέσεις, αιτούμενοι την εργασία ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα των ΑμεΑ (Marrone & Golowka, 2000). Κατά συνέπεια, θεμελιώδης στόχος αρκετών προγραμμάτων επαγγελματικής

αποκατάστασης, υπήρξε η τοποθέτηση Ατόμων με Αναπηρία στην αγορά εργασίας (Chan, Wong, Rosenthal, Kundu, & Dutta, 2005).

1.2.Εννοιολογική προσέγγιση, του υπό διερεύνηση θέματος, της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ.

Από το δεύτερο μισό του 20ου αιώνα έχουν σημειωθεί διεθνώς πολυάριθμες προσπάθειες χάραξης πολιτικής για τα άτομα με αναπηρία, προκειμένου να υποστηριχθεί το δικαίωμα τους για αμειβόμενη εργασία, προσπάθειες που έχουν αυξηθεί κατά τις δυο πρώτες δεκαετίες του αιώνα μας (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2022). Βέβαια, το χάσμα στην ποιοτική απασχόληση των ΑμεΑ παραμένει τεράστιο σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση (εφεξής ΕΕ), με την Ελλάδα να παρουσιάζει από τα μικρότερα ποσοστά εργασίας της ΑμεΑ κοινότητας, το οποίο ανέρχεται μόλις στο 32,7%, όταν ο ευρωπαϊκός μέσος όρος των ΑμεΑ που έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν ως μισθωτοί είναι στο 51,3%, σύμφωνα με την έκθεση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία (Λιάκος, 2023). Παρά το γεγονός πως, έχει τεθεί σε ισχύ, από το 2000, η οδηγία της ΕΕ για ισότητα στην απασχόληση, ακόμα και σήμερα δεν υπάρχουν κατευθυντήριες γραμμές προσαρμογής, ούτε για τους εργοδότες αλλά ούτε και για την ΑμεΑ κοινότητα, με αποτέλεσμα ακόμη και απλά αιτήματα όπως η μετάβαση σε μερική απασχόληση συχνά να απορρίπτονται (Αγγελόπουλος, 2023). Σε πρόσφατη έκθεση για την Απασχόληση αναφέρεται πως όσο λιγότερο συμμετέχουν τα ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, τόσο η δυνατότητα να αξιοποιήσουν τα ταλέντα τους παραμένει σε μεγάλο βαθμό αναξιοποίητη (ΕΕ,2019). Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (εφεξής ΕΣΑμεΑ), αναφέρει πως το χάσμα ανάμεσα στα άτομα με αναπηρία και στα

άτομα του πληθυσμού χωρίς περιορισμούς είναι ένα χάσμα απροσπέλαστο. Συγκεκριμένα το περιγράφει ως, «Πεδίο απροσπέλαστο, πεδίο σημαντικών φραγμών και διακρίσεων, οι οποίες παρεμποδίζουν την άσκηση του θεμελιώδους δικαιώματος στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους». Η έλλειψη πρόσβασης σε συμπεριληπτική και ποιοτική εκπαίδευση, οι διακρίσεις και το στίγμα που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία και οι προκαταλήψεις των παλαιότερων δεκαετιών έχουν σαν αποτέλεσμα ακόμα και όταν καταφέρει ένα ΑμεΑ να ενταχθεί στο εργατικό δυναμικό μιας επιχείρησης να αντιμετωπίσει ένα ακατάλληλο έως και εχθρικό εργασιακό της αναπηρίας (Αγγελή, 2018).

1.3. Λόγοι επιλογής του υπό διερεύνηση θέματος

Ο τρόπος αντιμετώπισης της αναπηρίας ορίζεται από την έννοια που αντιλαμβάνεται κάποιος για αυτήν αλλά και από τις αντιλήψεις που επικρατούν στο κοινωνικό σύνολο από εποχή σε εποχή αλλά και από κοινωνία σε κοινωνία (Χρηστάκης, 2019). Από την αρχαιότητα έως σήμερα η ιστορία μας παρουσιάζει την κατάσταση που επικρατούσε ανά εποχή, με ποικίλα παραδείγματα. Ο Όμηρος (560 - 510 π.Χ.), όπως αναφέρετε στον Χρηστάκη (2019), για παράδειγμα, στην Οδύσσεια αναφέρει τον τυφλό ποιητή όπου φιλοξενούνταν στο παλάτι έχοντας την εύνοια του Βασιλιά, ενώ αντίθετα στην Ιλιάδα, αναφέρει την ιστορία του θεού Ήφαιστου, όπου λόγω της αναπηρίας του οι Θεοί των έδωξαν από τον Όλυμπο και υπήρξε θύμα χλευασμού και αποδοκιμασιών. Μέχρι και το 1960 υπήρχε μια θεωρία για την αρχαία Σπάρτη, πως τα ΑμεΑ παιδιά των Σπαρτιατών κατέληγαν στον Καιάδα, θεωρία που έχει καταρριφθεί στις μέρες μας, σε αντίθεση με την προγενέστερη Ρωμαϊκή εποχή, όπου γινόταν διαλογή υγιών και μη τέκνων αλλά και με την Βυζαντινή εποχή όπου

λειτουργούσε αποθετήριο ανάπηρων τέκνων (Κουτουμάνος, 2005). Σήμερα η αντίληψη για την αναπηρία δεν θυμίζει σε καμία περίπτωση τις αντιλήψεις των προηγούμενων αιώνων. Με την ανάπτυξη ελεύθερης διακίνησης ιδεών και με την προτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης για συνεχώς ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τα ΑμεΑ, φαίνεται πως η κατάσταση στις χώρες της ΕΕ τείνει να βελτιώνεται. Δυστυχώς, στην Ελλάδα οι εξελίξεις αυτές βρίσκονται ακόμα σε πρωταρχικό στάδιο καθώς ο πληθυσμός δεν είναι εξοικειωμένος με την αναπηρία, πλην ενός μικρού ποσοστού του πληθυσμού οπου έχει άμεση και καθημερινή επαφή. Οι λόγοι επιλογής του συγκεκριμένου θέματος προς μελέτη και ανάλυση είναι η επιθυμία του ερευνητή να συμβάλλει στην ενίσχυση του αισθήματος της κοινωνικής ευθύνης και ίσων ευκαιριών, αλλά και στην συνειδητοποίηση των ανθρώπων ως προς το μέγεθος του προβλήματος και του ανυπόστατου περιορισμού που βιώνουν τα άτομα στις δύσκολα εξυπηρετήσιμες ομάδες στην χώρα μας.

1.4. Κεντρικό ερευνητικό ερώτημα

Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι συχνά το επακόλουθο ενός ατόμου με αναπηρία και σχετίζεται τόσο με την εκπαίδευση όσο και με την επαγγελματική κατάρτιση του (drasigiatokatiallo, 2020). Το αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι να καταγράψει το ποσοστό και τα κριτήρια αξιολόγησης των επιχειρήσεων που θα επέλεγαν ένα άτομο με αναπηρία στο ανθρώπινο δυναμικό τους και την ετοιμότητα αυτών ως προς την εκπαίδευση, ενημέρωση και αλλαγή τους εργασιακού περιβάλλοντος τους, συμβάλλοντας έτσι στην εξάλειψη της κοινωνικής ανισότητας των ΑμεΑ στην Ελλάδα.

1.5. Στόχοι της εργασίας

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η προθυμία ένταξης των ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων της Ελλάδος. Η συμπερίληψη και η αποδοχή της διαφορετικότητας αποτελούν βασικό στοίχημα για την Ελληνική κοινωνία. Μέσα από τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου θα καταγραφεί η γενική άποψη των επιχειρηματιών της χώρας ως προς την εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ στην Ελλάδα, καθώς και κάτω υπό ποιες συνθήκες και με ποια κριτήρια αξιολόγησης, οι επιχειρηματίες θα προχωρούσαν ή έχουν προχωρήσει, σε πρόσληψη ενός ΑμεΑ, στην επιχείρησή τους. Στην συνέχεια ερευνάται η προθυμία των επιχειρηματιών ως προς την διαδικασία εκπαίδευσής τους για την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό τους και το πόσο αποτελεσματικά ή μη, λειτουργούν στις επιχειρήσεις, τα κρατικά προγράμματα ενίσχυσης και πρόσληψης ΑμεΑ αλλά και το αντίκτυπο στις Ελληνικές επιχειρήσεις των αποφάσεων της ΕΕ για την συμπερίληψη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας έως το 2030. Τέλος, κατηγοριοποιείται η εικόνα έχουν οι ίδιοι οι επιχειρηματίες για την ετοιμότητα του κλάδου τους ως προς την αποδοχή της διαφορετικότητας και την ένταξη των ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου δραστηριοποίησής τους.

1.6. Διάρθρωση της εργασίας

Ξεκινώντας με το πρώτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, διατυπώνεται το εισαγωγικό κομμάτι του υπό διερεύνηση θέματος και πραγματοποιείται η εννοιολογική προσέγγιση του. Στη συνέχεια, παρατίθενται, το κεντρικό ερευνητικό

ερώτημα και οι στόχοι διερεύνησής του και η παρούσα διάρθρωση της εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρατίθεται η βιβλιογραφική επισκόπηση του υπό διερεύνηση θέματος. Πραγματοποιείται η αποσαφήνιση εννοιών και αναλύεται η νομοθεσία της ΕΕ και της Ελλάδος για την ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας καθώς και τα μοντέλα απασχόλησης και οι εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η Μεθοδολογική προσέγγιση και το σχέδιο έρευνας της εργασίας, τα είδη και η συλλογή των δεδομένων και η στρατηγική δειγματοληψίας. Το τέταρτο κεφάλαιο είναι εξ ολοκλήρου αφιερωμένο στην ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας και στο πέμπτο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα και η συζήτηση του υπό διερεύνηση θέματος. Στο έκτο κεφάλαιο αναφέρονται οι περιορισμοί και η συνεισφορά του ερευνητικού ερωτήματος τόσο στην κοινωνία όσο και στην επιστημονική κοινότητα. Τέλος, αναφέρονται οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα και ολοκληρώνεται η παρούσα εργασία με την βιβλιογραφία και τα παραρτήματα που παρουσιάστηκαν εντός της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1. Συμβολή της παρούσας Βιβλιογραφικής έρευνας στην ήδη υπάρχουσα.

Η Βιβλιογραφική έρευνα που παρατίθεται έχει σκοπό την παρουσίαση μιας ολοκληρωμένης εικόνας για το υπό μελέτη θέμα, μέσα από την παράθεση και την ανάλυση μιας πλειάδας βιβλιογραφικών πηγών.

2.2. Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις

2.2.1. Αναπηρία

Οι πρώτες ερμηνείες για την αναπηρία αναφέρονται σε αυτήν ως δεισιδαιμονία καθώς είχαν θρησκευτική βάση. Η αναπηρία θεωρούνταν θεία τιμωρία ή κατάρρα και η αντιμετώπιση των ΑμεΑ ήταν είτε μέσω ελεημοσύνης είτε μέσω αποπομπής από την κοινωνία. Η επιστημονική προσέγγιση του Ιπποκράτη το 400 π.Χ., αποτέλεσε την πρώτη επιστημονική προσέγγιση του όρου. Η διάγνωση και η προσέγγισή του για την αναπηρία, ως εγκεφαλική ασθένεια, έδωσε το έναυσμα για την αναζήτηση μεταγενέστερων ερευνών και θεραπευτικών μεθόδων (Χρηστάκης, 2019).

Γύρω από την έννοια και την οριοθέτηση της αναπηρίας έχει αναπτυχθεί διεθνώς, εδώ και πολλές δεκαετίες, μεγάλη συζήτηση τόσο ως προς τη νομική, όσο και ως προς την επιστημονική πλευρά του θέματος. Οι βασικές τάσεις που προωθούν τη διεθνή συζήτηση είναι δύο. Η παλαιότερη και αρχαιότερη τάση, θεωρεί την αναπηρία ως ασθένεια/πάθηση, έλλειμμα και αρνητικό στοιχείο που χαρακτηρίζει και στιγματίζει ένα άτομο (Fabian & Liesener, 2005). Η πιο σύγχρονη τάση θεωρεί την αναπηρία ως <<απώλεια ή περιορισμό των ευκαιριών του ατόμου προκειμένου να συμμετέχει στη φυσιολογική ζωή της κοινότητας σε ένα ίσο επίπεδο με τους άλλους, λόγω σωματικών ή κοινωνικών φραγμών>> (DPI, 1981). Ο όρος αναπηρία στην

Ελλάδα, χαρακτηρίζει τα άτομα που εξαιτίας διανοητικών, ψυχολογικών, σωματικών, συναισθηματικών και κοινωνικών εμποδίων, έχουν σημαντική δυσκολία μάθησης και προσαρμογής στην κοινωνία. Σύμφωνα με το Νόμο 3699/2008, η αναπηρία δεν ορίζεται με την ιατρική κατάσταση ή με μία διαφορετική εμφάνιση ενός ατόμου, αλλά ως προς την ικανότητα του στην εκτέλεση μιας δραστηριότητας. Ο Ο.Η.Ε (1975), στον ορισμό που παρέχει επεξηγεί πως, λόγω ενός σωματικού ή νοητικού μειονεκτήματος, ένα άτομο με Αναπηρία δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες του πλήρως ή μερικώς στην καθημερινότητά του. Με τον όρο μειονέκτημα ορίζουμε την μερική ή ολική ελάττωση της ικανότητας ενός ατόμου στην επιλογή μιας δραστηριότητας εντός των ορίων που θεωρούνται ως φυσιολογικά από τον υπόλοιπο ανθρώπινο πληθυσμό. Το αποτέλεσμα αυτό ορίζεται και ως ανικανότητα. Το ελάττωμα που παρουσιάζεται από το συγκεκριμένο μειονέκτημα, ορίζεται ως αποτέλεσμα μιας ανικανότητας ή ανεπάρκειας που ο φυσιολογικός ρόλος του ατόμου στην κοινωνία περιορίζεται ή απαγορεύεται η πραγμάτωσή του (Ζώνιου-Σιδέρη, 2008). Αντίθετα, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (2001), (εφεξής ΠΟΥ), ορίζει την αναπηρία ως «ένα σύνθετο και μεταβαλλόμενο φαινόμενο, που οφείλεται στην αλληλεπίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών ενός ατόμου και των χαρακτηριστικών του περιβάλλοντος, μέσα στο οποίο το άτομο αυτό ζει». Με βάση την παραπάνω προσέγγιση, ένα άτομο με αναπηρία, βιώνει την αναπηρία του σε ένα περιβάλλον ανάλογα με τα εμπόδια ή βοηθήματα που διαθέτει ή όχι (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:9). Η έννοια της αναπηρίας περιλαμβάνει κοινωνικές, ιατρικές και λειτουργικές διαστάσεις. Στις μέρες μας η λειτουργική προοπτική της έννοιας έχει εξέχουσα θέση συγκριτικά με το ιατρικό μοντέλο όπου επικρατούσε κατά την δεκαετία του 1980. Βέβαια, παρά αυτές τις αλλαγές στην αντίληψη, οι ορισμοί και η φύση της αναπηρίας

παραμένουν ασαφείς (Γιαννακίδου, 2023). Τέλος, σύμφωνα με τον Bowe (1990), <<Το να μην εργάζεσαι είναι ίσως ο πιο ειλικρινής ορισμός για την αναπηρία>>.

2.2.2. Μοντέλα Απασχόλησης ΑμεΑ

Ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζεται η αναπηρία, επηρεάζεται από τον τρόπο που κάθε φορά ορίζεται. Σε διαφορετικές περιπτώσεις αποτελεί στόχος της κοινωνίας, η κοινωνική ένταξη των ΑμεΑ ή η ιατρική τους αποκατάσταση ή η περιθωριοποίηση τους (Λογαράς, 2013). Αναλόγως την προσέγγιση της αναπηρίας επηρεάζονται οι πολιτικές και τα μέτρα για την απασχόληση των ΑμεΑ. Οι προσεγγίσεις αυτές αφορούν τα τρία κύρια μοντέλα της αναπηρίας, όπου έχουν επικρατήσει έως σήμερα: το ιατρικό, το κοινωνικό και το δικαιωματικό. Τα μοντέλα αυτά, τοποθετούν σε διαφορετική βάση τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία, προτείνουν διαφορετικούς τρόπους διαχείρισής της και την ορίζουν με ξεχωριστό τρόπο (Λογαράς, 2013). Αναλυτικότερα, στο ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας, η αναπηρία ορίζεται ως η αισθητηριακή, ψυχολογική, σωματική, νοητική «απόκλιση» από αυτό που θεωρείται «φυσιολογικό» (Εικόνα 2.1). Επίσης, επιρρίπτει την δυσλειτουργία του Ατόμου με Αναπηρία σε ασθένεια, ατύχημα ή άλλους ιατρικούς λόγους (Ε.Σ.Α.μεΑ.2005:6, Ε.Σ.Α.μεΑ 2005α:14-15, Ε.Σ.Α.μεΑ. 2002:7). Το ιατρικό μοντέλο, εστιάζοντας περισσότερο στην μη ικανότητα αυτοφροντίδας, σε βαριές περιπτώσεις ΑμεΑ, προτείνει την περιθωριοποίηση των ΑμεΑ στο σύνολό τους, από την κοινωνία, απαλλάσσοντάς τους από τις συνηθισμένες υποχρεώσεις της κοινωνίας, μεταξύ των οποίων είναι και η εργασία (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:22).

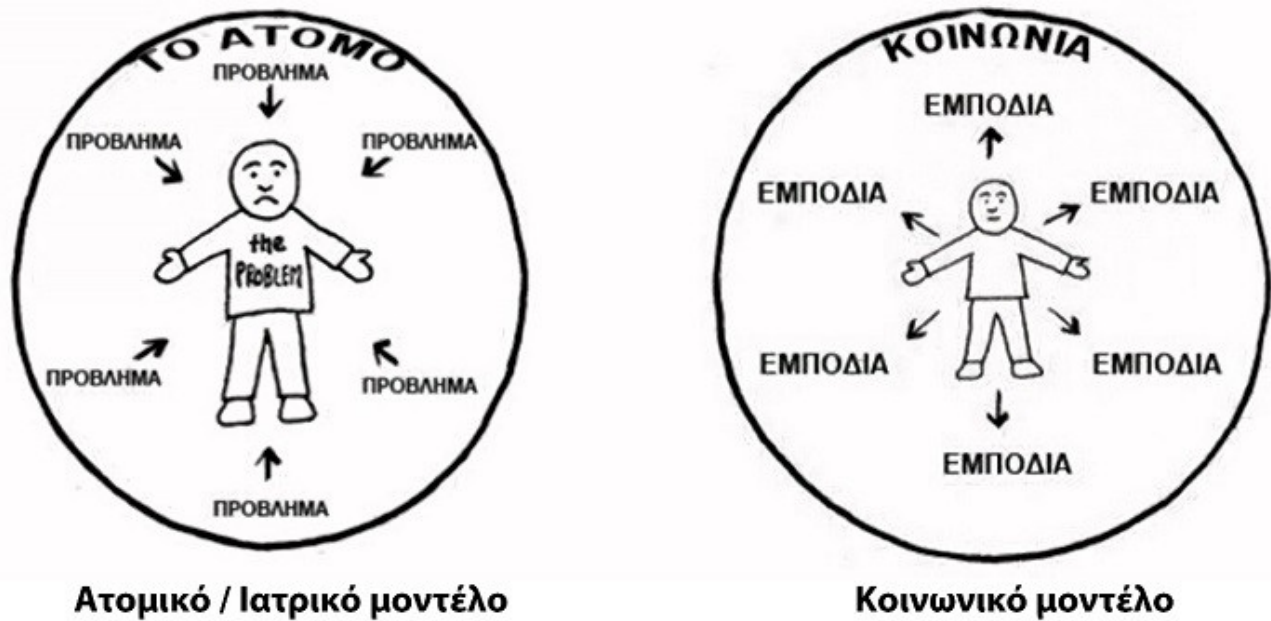
Αντιθέτως, το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας αντιμετωπίζει την αναπηρία ως πρόβλημα που δημιουργεί η ίδια η κοινωνία και όχι ως ιατρικό πρόβλημα (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005α:16) (Εικόνα 2.1). Σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο, είναι

όφελος της κοινωνίας, η πραγματοποίηση μετατροπών του περιβάλλοντος για να διασφαλιστεί η πλήρης συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της απασχόλησης (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2005:6). Το κοινωνικό μοντέλο δεν κατηγοριοποιεί τα ΑμεΑ, όπως το ιατρικό μοντέλο, αλλά με βάση την κατηγορία αναπηρίας τους και δίνει έμφαση στις ικανότητες και στις ανάγκες του ατόμου (Gottlieb Aaron, Myhill N. William and Blanck Peter. 2010). Το δικαιωματικό μοντέλο εργασίας παρουσιάζεται ως προέκταση του κοινωνικού μοντέλου, και ορίζει πως : << τα άτομα με αναπηρία δεν είναι αντικείμενα οίκτου και φιλανθρωπίας, αλλά υποκείμενα, άξια σεβασμού και ίσης μεταχείρισης, όπως όλοι οι υπόλοιποι πολίτες >>.

Το δικαιωματικό μοντέλου αποτελεί ένα νομικά δεσμευτικό μοντέλο όπου καθιερώθηκε από την Διεθνή Σύμβαση για τα δικαιώματα των ΑμεΑ, όπου αξίζει να σημειωθεί πως μέσω του άρθρου 27 της Συμβάσεως, αναγνωρίζει για πρώτη φορά, τη ελεύθερη επιλογή ως ανθρώπινο δικαίωμα των Ατόμων με Αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης και της ελεύθερης επιλογής στο επάγγελμα (UN, 2007).

Πάνω από ένα αιώνα, το ιατρικό μοντέλο κυριαρχούσε στο σχεδιασμό πολιτικής για την αναπηρία, στις ευρωπαϊκές χώρες, τεκμηριώνοντας πρακτικές «διαχωρισμού», όπως η ιδρυματοποίηση. Πρακτικές, όπου οδήγησαν τα άτομα με αναπηρία, στον αποκλεισμό από κάθε τομέα της κοινωνικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της απασχόλησης. (Gottlieb Aaron, Myhill N. William and Blanck Peter. 2010). Στις μέρες μας έχει επικρατήσει το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας όπου η διεκδίκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ΑμεΑ, το δικαίωμα για εργασία και απασχόληση, η διεκδίκηση θέσεων εργασίας στην ανοιχτή αγορά και η προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη, καθώς και η συμβολή στην αλλαγή της αρνητικής

στάσης των εργοδοτών, αποτελούν μερικές από τις θετικές επιπτώσεις επικράτησης του παρόντος μοντέλου (Gottlieb Aaron, Myhill N. William and Blanck Peter. 2010).



Εικόνα 4.1: Το Ιατρικό και το κοινωνικό μοντέλο Εργασίας

2.2.3. Εργασία

Σύμφωνα με τον Blustein (2008a), οι τρεις βασικές ανάγκες του ανθρώπου, κοινωνική διασύνδεση, επιβίωση και αυτοπροσδιορισμός, ικανοποιούνται από την

εργασία. Ειδικότερα, αναφέρει πως μέσω της εργασίας, προσφέρετε η ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων σε ένα κλειστό εργασιακό περιβάλλον και συμβάλλετε στην διασύνδεση με τον ευρύτερο κόσμο (Blustein, 2008a). Αναμφισβήτητα, η ποιότητα ζωής ενός ατόμου βελτιώνεται μέσω της επαγγελματικής του αποκατάστασης καθώς ικανοποιούνται οι βιοτικές και οι συναισθηματικές ανάγκες του (Πολυχρονοπούλου, 2004· Ritter et al., 2014). Ωστόσο, αρκετοί θεωρητικοί έχουν απασχοληθεί με τους τρόπους όπου γίνεται η επιλογή της εργασίας, η επαγγελματική προσαρμογή ενός ατόμου αλλά και η ανάπτυξη της επαγγελματικής του καριέρας. Οι βάσεις των προαναφερθεισών θεωριών για την μελέτη της επαγγελματικής προσαρμογής, αναπτύχθηκαν πρωτίστως από τον θεωρητικό, Holland (Ritter et al., 2014). Στη θεωρία του ο Holland χρησιμοποιεί ένα σύστημα επαγγελματικής κατάταξης με βάση τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων και το περιβάλλον τους (Παπαβασιλείου, 2010· Ritter et al., 2014). Έτσι, οι μεταγενέστερες αναπτυξιακές θεωρίες προσέγγιζαν την προσαρμογή στην εργασία αλλά και την ανάπτυξη καριέρας με βάση το άτομο και το περιβάλλον. Στην θεωρία του Herhenson, αντίθετα, εξετάζεται η προσαρμογή του ατόμου με βάση τη σύγκρισή του με το εργασιακό περιβάλλον. Πιο συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος εξετάζεται ως προς τις απαιτούμενες δεξιότητες και τις προσφερόμενες ευκαιρίες του, τις ικανότητές του και τους εργασιακούς στόχους του αλλά και ως προς την εργασιακή προσωπικότητά του (Παπαβασιλείου, 2010· Ritter et al., 2014). Βέβαια, οι περισσότερες από τις θεωρίες προσαρμογής και επαγγελματικής ανάπτυξης έχουν κατακριθεί για τον τρόπο προσέγγισης του ζητήματος καθώς αναφερόταν σε εργαζομένους αποκλείοντας τα άτομα ευπαθών κοινωνικών ομάδων (Blustein, 2008a). Με την πάροδο των ετών, η ανάδειξη των αξιών των Ατόμων με Αναπηρία, παρουσίασε την αδυναμία και την ανάγκη για τροποποίηση των προαναφερθεισών θεωριών, αλλά και την δημιουργία

νέων που να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ενταξιακές προοπτικές. Η θεωρία της ψυχολογίας της Εργασίας του Blustein (2008a) ανήκει στις πιο γνωστές θεωρίες που αναπτύχθηκε ανταποκρινόμενη και στις ομάδες υψηλού κινδύνου, ερευνώντας τον κοινωνικό ή επαγγελματικό αποκλεισμό τους, λόγο φύλου, σεξουαλικότητας, αναπηρίας κ.α. Η επίδραση που μπορεί να ασκεί η εργασία στη ζωή ενός ατόμου δεν μπορεί να απαντηθεί πλέον από τις παραδοσιακές θεωρίες της εργασίας όπου αναπτύσσουν το δίπτυχο εργασία- ανεργία καθώς δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου (Strauser, 2014). Επιπροσθέτως, ο Wolfenberger, αναφέρει πως η βελτίωση του κοινωνικού ρόλου και η βελτίωση των ικανοτήτων ενός ΑμεΑ, βελτιώνεται με την ένταξη του στην αγορά εργασίας (Strauser, 2014). Ένα ΑμεΑ, βελτιώνοντας τις ικανότητές του και ζώντας μια κανονικότητα όπως οι υπόλοιποι άνθρωποι μειώνει την διαφορά που υπάρχει στα μάτια των υπολοίπων (Wolfenberger & Tullman, 1982). Έτσι, η θεωρία του Blustein (2008a), υπερισχύει αυτών καθώς αναδεικνύει την πολυδιάστατη φύση της εργασίας συνυπολογίζοντας τον πρωτεύοντα ρόλο που παίζει στη ζωή των ανθρώπων.

Συμπερασματικά, τα τελευταία χρόνια, η άποψη πως οι περιορισμοί που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία δεν οφείλονται στο άτομο αλλά ούτε και στην κοινωνία τείνει να επικρατεί στους εκπροσώπους της επιστημονικής κοινότητας αλλά και στα ευρωπαϊκά και διεθνή κινήματα των ΑμεΑ. Συνεπώς, η ανάπτυξη ενός πολυδιάστατου μοντέλου που θα συνδυάζει τόσο το ιατρικό μοντέλο όσο και το κοινωνικό, χρήζει εφαρμογής και μονόδρομη κατεύθυνση για τις στρατηγικές πολιτικής από τα κράτη μέλη, για την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στο κοινωνικό σύνολο (Palisano et al, 2011; Vasudevan et al., 2015).

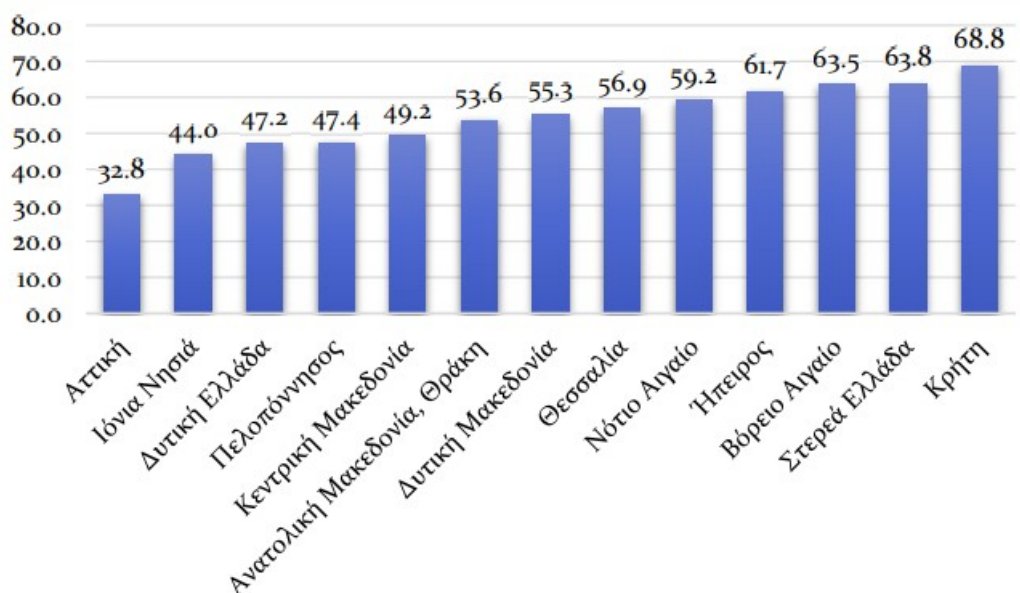
2.2.4. Εργασιακή πραγματικότητα ΑμεΑ

Η παροχή επαρκών υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικής αποκατάστασης αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την εργασιακή συμπερίληψη ΑμεΑ (Papavassiliou-Alexiou & Fotiadou, 2019). Φυσικά, η έλλειψη σε ανάλογες δομές και υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης, αποτελεί ως μια από τις βασικές αιτίες για την υψηλή ανεργία των ΑμεΑ στην Ευρώπη και τον κόσμο, για αυτό και η Ανάπτυξη του Στρατηγικού πλάνου της Ευρώπης, για την ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας έως το 2030, αποτελεί σαφή στόχο και προτεραιότητα της σύγχρονης διεθνούς πολιτικής (EC, 2010b).

Η εργασιακή απασχόληση μπορεί να προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα στην ζωή ενός ΑμεΑ. Η κοινωνική ένταξη και η κοινωνική και οικονομική ανεξαρτησία τους επιτυγχάνονται μέσω της εργασίας (Kiernan, 2000· Wehman, 2013· Ellenkamp et al., 2015). Σύμφωνα με τον Blustein (2008b), η ενεργητικότητα στην κοινωνική ζωή συμβάλλει στην έκφραση, στην ανάπτυξη και στην διατήρηση της ψυχικής υγείας, καθώς επίσης, αυξάνει την συμμετοχή τους σε ομαδικές δραστηριότητες (Sears et al., 2014). Βασικός στόχος της εκπαίδευσης στην ειδική αγωγή, αποτελεί η επιτυχής μετάβαση των ΑμεΑ στην ενήλικη ζωή, συμπεριλαμβανομένου και της επαγγελματικής αποκατάστασης τους (Salzberg et al., 1986· Kierman, 2000· Πολυχρονοπούλου, 2004· Wehman, 2013). Ωστόσο, παρά τον ελπιδοφόρο στόχο και την καλή πρόθεση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην χώρα μας, η εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ, δεν είναι τόσο αισιόδοξη. Σε μεγάλο βαθμό τα ΑμεΑ αντιμετωπίζουν την ανεργία και οι εργασιακές προοπτικές που έχουν αφορούν εργασίες με χαμηλό κύρος, χωρίς δυνατότητα εξέλιξης, με μειωμένες αποδοχές ή

απασχόληση σε προστατευόμενα εργαστήρια (Kierman, 2000· Ellenkamp et al., 2015).

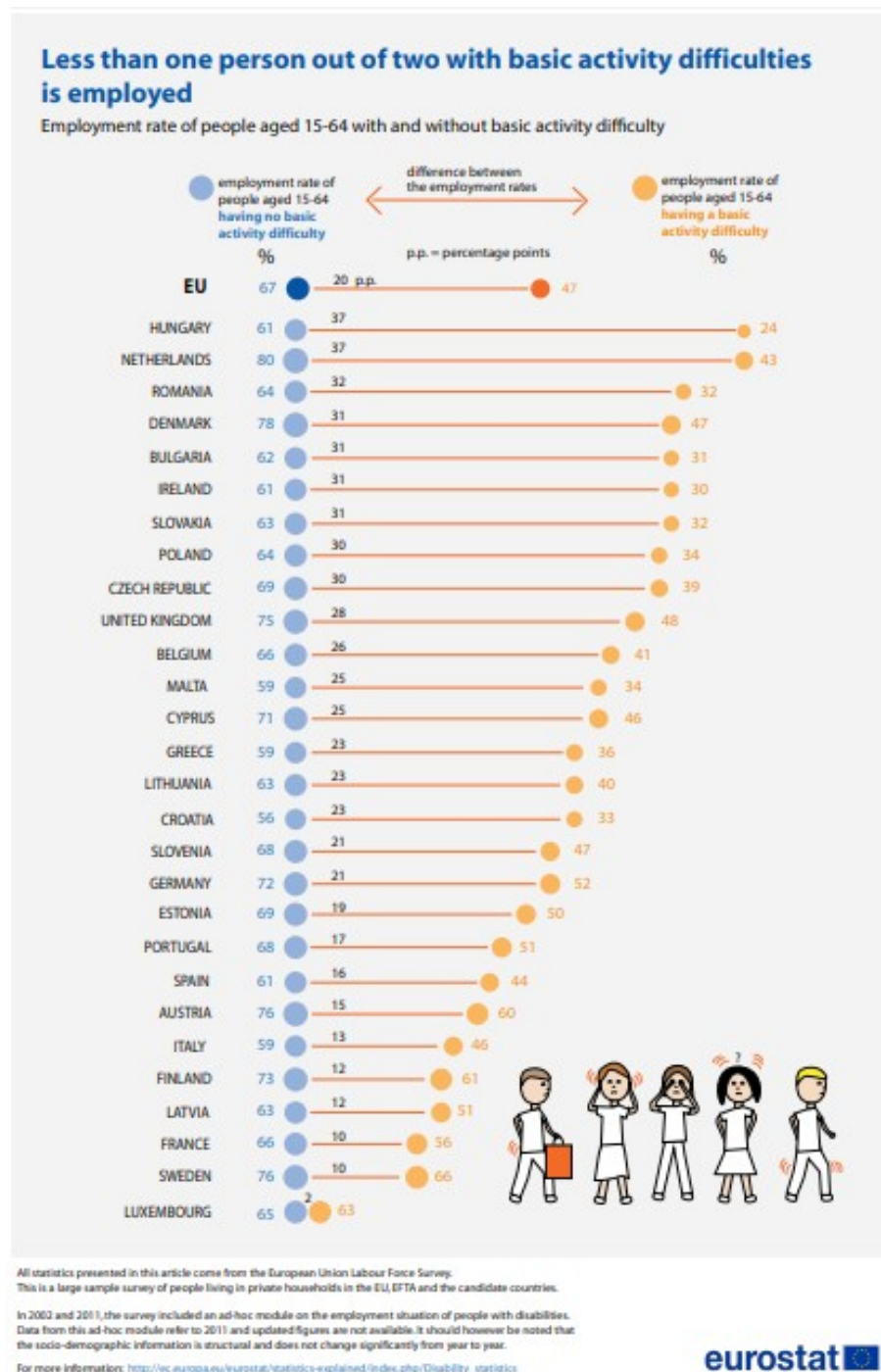
Βέβαια, αν παρατηρήσουμε το μορφωτικό επίπεδο των ΑμεΑ στην Ελλάδα, ανά περιφέρεια της χώρας, σύμφωνα με το Παρατηρητήριο θεμάτων Αναπηρίας (2022), διαπιστώνουμε πως το μορφωτικό επίπεδο παραμένει σε χαμηλά ποσοστά ακόμα και σε πιο εκσυγχρονισμένες περιφερειακές ενότητες της χώρας. Για παράδειγμα, τα περισσότερα άτομα με σοβαρή αναπηρία, που έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ανήκουν στην περιφέρεια της Κρήτης με ποσοστό 68,8%, ποσοστό σχεδόν διπλάσιο σε σύγκριση με την περιφέρεια Αττικής όπου καταγράφει στην ίδια κατηγορία το ποσοστό της τάξεως των 32,8%. Παρατηρούμε λοιπόν πως παρόλο που η Κρήτη ανήκει στις μεγαλύτερες και πιο ανεπτυγμένες περιοχές της χώρας, οι στρατηγικές ένταξης των ΑμεΑ τόσο στο εκπαιδευτικό όσο και στο εργασιακό κλάδο του νησιού παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα (Γράφημα 2.1).



Γράφημα 2.1: ΑμεΑ και εκπαίδευση: Ποσοστά κατώτερης δευτεροβάθμια εκπαίδευσης – Ελλάδα.

Παρατηρώντας στην συνέχεια την εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ και σε παγκόσμιο επίπεδο, στην Αμερική, υπολογίζεται πως το ποσοστό ΑμεΑ μη εργαζόμενων ανέρχεται στο 70% και μόνο το 2-9% των ΑμεΑ εργάζονται σε θέσεις της ανοιχτής αγοράς (Strauser, 2014). Συγκριτικά τώρα, η διαφορά ανάμεσα στην εικόνα της Αμερικής και της εικόνας της επαγγελματικής αποκατάστασης των ΑμεΑ στην Ελλάδα, είναι μηδαμινή. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία της Eurostat (2018), όπως αναφέρονται από τον σύλλογο Ελληνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων Με Αναπηρία (2018), σχετικά με την απασχόληση των ΑμεΑ στην χώρα μας, παρατηρούμε πως, οι νέοι 25-29 χρονών, με σοβαρή αναπηρία, σε ποσοστό 72% δεν έχουν καμία εργασιακή εμπειρία στη ζωή τους. Ενώ συγκρίνοντας την παραγωγική ηλικιακή ομάδα 20-64 στα άτομα με και χωρίς αναπηρία, ο δείκτης απασχόλησης υπολογίζεται, για τα άτομα χωρίς αναπηρία στο 57,6% ενώ για τα άτομα με αναπηρία υπολογίζεται στο 24,2%, τη στιγμή που ο εθνικός στόχος για την εργασιακή ένταξη των ΑμεΑ στην ανοιχτή αγορά, έχει τεθεί στο 70%. Αντιστοίχως, τα δεδομένα που παρουσιάζει η Ευρωπαϊκή Ένωση για την απασχόληση των ΑμεΑ (Εικόνα 2.2), καταγράφουν πως μόνο το 47,3% των ΑμεΑ εργάζονται έναντι του ποσοστού 67%

των ατόμων χωρίς αναπηρία. Αρκετά χαμηλό δείχνει να είναι το ποσοστό των εργαζομένων ΑμεΑ της Ελλάδος με το 36% των ΑμεΑ να συμπεριλαμβάνονται στην αγορά εργασίας έναντι του 59% των Ατόμων χωρίς αναπηρίες (Eurostat, 2021).



Εικόνα 2.2: Ευρώπη - Ποσοστό Εργασίας ΑμεΑ και ατόμων χωρίς Αναπηρία

Σημαντική αναφορά επίσης, καθίσταται το γεγονός πως το 84% των ατόμων με αναπηρία που έχουν καταφέρει να ενταχθούν σε εργασιακό περιβάλλον, αναφέρουν πως δεν τους παρείχαν τις κατάλληλες προσαρμογές στην εργασία, σύμφωνα με την αναπηρία τους (Πολυχρονοπούλου, 2004· Blustein, 2008· Strauser, 2014). Στις μέρες μας, είναι χρήσιμο να αναφερθεί, πως οι ρόλοι που αναλαμβάνει ένα άτομο και ειδικότερα ένα Άτομο με Αναπηρία, στο κοινωνικό περιβάλλον του και η βελτίωση των σχέσεων του σε αυτό, με την ένταξη του στην εργασία, βρίσκονται στο επίκεντρο και επιδιώκεται η βελτίωση τους.

2.2.5. Εναλλακτικές μορφές απασχόλησης ΑμεΑ

Για την διευκόλυνση της ένταξης και της παραμονής των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας έχουν <<δημιουργηθεί>> εναλλακτικές μορφές απασχόλησης όπου διαφοροποιούνται από εκείνες που επικρατούν στη συνήθη αγορά εργασίας. Εννοιολογικά, υπάρχει μια ταύτιση αλλά και μια διαφοροποίηση ανάμεσα στους όρους «εργασία» και «απασχόληση». Οι συνθήκες και οι όροι κάτω από τις οποίες ασκείται μια εργασία, δηλώνονται με τον όρο «εργασία» ενώ τα διαφορετικά είδη, οι μορφές και οι πολιτικές, τα μέτρα και τα Προγράμματα που η Πολιτεία εφαρμόζει, δηλώνονται με τον όρο «απασχόληση» (Λογαράς, 2013). Η υποστηριζόμενη Απασχόληση, η προσαρμοσμένη Απασχόληση, η προστατευμένη Απασχόληση και η Τηλεργασία ανήκουν στις εναλλακτικές μορφές Απασχόλησης. Αναλυτικότερα, η <<υποστηριζόμενη απασχόληση>> δίνει έμφαση στην ανάπτυξη και εξέλιξη του ΑμεΑ μέσω του ρόλου του ευρύτερου περιβάλλοντός του, στους προσωπικούς στόχους, τις δυνατότητες και τις επιλογές του. Βασίζεται στη φιλοσοφία του αυτοπροσδιορισμού και οι τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας των ΑμεΑ είναι ατομικές. Η «υποστηριζόμενη απασχόληση» δίνει την ευκαιρία σε ένα ΑμεΑ όπου αδυνατεί να

διαχειριστεί από μόνο του τους μηχανισμούς της ελεύθερης αγοράς, μέσω ενός Συμβούλου Εργασίας, να εκπαιδευτεί στα καθήκοντα μιας θέσης εργασίας και μετέπειτα να τοποθετηθεί σε αυτήν (Λογαράς, 2013). Φυσική εξέλιξη της «υποστηριζόμενης απασχόλησης» αποτελεί η «Προσαρμοσμένη Απασχόληση». Πρόκειται για την πιο σύγχρονη μέθοδο εργασιακής ένταξης ΑμεΑ, όπου σκοπό έχει την ατομική τοποθέτηση ατόμων με αναπηρία στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Σύμφωνα με το γραφείο πολιτικής για την Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία των Ηνωμένων Πολιτειών ο όρος <<Προσαρμοσμένη Απασχόληση>> καθορίστηκε το 2002 από το γραφείο Εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών και ορίζει << ...την εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών προκειμένου να ικανοποιούνται οι ανάγκες και των δύο πλευρών. Βασίζεται σε ένα εξατομικευμένο προσδιορισμό των ιδιαίτερων ικανοτήτων, των αναγκών και των ενδιαφερόντων του ατόμου με αναπηρία και παράλληλα είναι σχεδιασμένη ώστε να ικανοποιεί τις ανάγκες του εργοδότη...>> (Federal Register, 2002). Μια ακόμη εναλλακτική μορφή απασχόλησης είναι η <<προστατευόμενη απασχόληση>>. Με το όρο <<προστατευόμενο>> να παραπέμπει είτε στις συνθήκες εργασίας είτε σε εργασιακό χώρο. Πρόκειται για μέθοδο εργασιακής ένταξης των ΑμεΑ, όπου λόγω της πάθησής τους, αδυνατούν να ακολουθήσουν τις συνθήκες που επικρατούν στην ανοιχτή αγορά εργασίας, όπως την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, τα εντατικά ωράρια εργασίας κ.α. Έτσι οι τοποθετήσεις τους πραγματοποιούνται σε ένα ελεγχόμενο περιβάλλον, είναι ομαδικές και λαμβάνουν χώρα είτε στην ανοιχτή αγορά εργασίας με την παροχή συνοδείας είτε στο πλαίσιο ενός προστατευόμενου εργαστηρίου. Τέλος, βασική εναλλακτική μορφή εργασίας των ΑμεΑ αποτελεί η «Τηλεργασία». Οι ορισμοί για την τηλεργασία ποικίλουν καθώς καλύπτει ένα ευρύ φάσμα πρακτικών και καταστάσεων που υπόκεινται σε ραγδαίες εξελίξεις. Εννοιολογικά, πρόκειται για την

μορφή εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής και ως εκ τούτου μπορεί να εκτελεστεί και εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και δεσμεύει τον εργαζόμενο μέσω μιας σύμβασης ή μιας σχέσης εργασίας (Λογαράς, 2013).

2.3. Διεθνής πολιτική και δράσεις για την Απασχόληση των ΑμεΑ

Στην Τρίτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα που διανύουμε, έχουν πραγματοποιηθεί πολυάριθμα βήματα προς τη συμπερίληψη των ΑμεΑ στην Απασχόληση. Σε επίπεδο πολιτικής, η σημαντική αλλαγή που έχει συντελεστεί είναι ότι τα εμπόδια απασχόλησης των ΑμεΑ δεν αποδίδονται σε ανικανότητα, απόρροια της αναπηρίας τους, όπως το ιατρικό μοντέλο, αλλά σε εμπόδια που προκύπτουν από την αντίδραση της εκάστοτε κοινωνίας προς την αναπηρία, όπως το κοινωνικό μοντέλο. Έτσι, τα θέματα της αναπηρίας αντιμετωπίζονται ως θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Παπαβασιλείου - Αλεξίου, 2022).

2.4. Νομοθεσία

Κατά τις δύο προηγούμενες δεκαετίες σημειώθηκαν πολυάριθμες πολιτικές δράσεις τόσο σε διεθνές, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που αφορούν και προωθούν την απασχόληση των ΑμεΑ. Στις πολιτικές αυτές συγκαταλέγονται διεθνείς συμβάσεις, στρατηγικές, οδηγίες αλλά και νομοθεσία και δράσεις σε εθνικό επίπεδο. Στη συνέχεια θα αναφερθούμε στις σημαντικότερες εξ αυτών (Παπαβασιλείου- Αλεξίου, 2022).

2.4.1. Ευρωπαϊκή Ένωση

Στην Ευρώπη, μέχρι το 1996, η προσέγγιση στα ζητήματα της αναπηρίας βασιζόταν στο ιατρικό μοντέλο. Η επιδοματική πολιτική, η αποκατάσταση και η επαγγελματική κατάρτιση των ΑμεΑ αποτελούσαν το μοναδικό ενδιαφέρον της (Ε.Σ.Α.μεΑ, 2005α:22). Το έτος 2000 εκδίδεται η Ευρωπαϊκή οδηγία αρ. 78 <<Διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία>>. Στην οδηγία τονίζεται πως ότι οι χώρες μέλη οφείλουν να προχωρήσουν σε εθνική νομοθεσία, σύμφωνα με το πλαίσιο της Οδηγίας, προκειμένου να υπάρξει βελτίωση της κατάστασης της απασχόλησης των ΑμεΑ και των άλλων ευπαθών ομάδων (EDF, 2010). Το σημαντικότερο διεθνές νομοθετικό επίτευγμα για την προώθηση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, συμπεριλαμβανομένου και του δικαιώματος της απασχόλησης, θεσπίστηκε με την Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών (εφεξής CRPD), το 2006 (UN,2006). Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (εφεξής CRPD) αφιερώνεται ως ξεχωριστό άρθρο στην απασχόληση, ακριβώς επειδή η αμειβόμενη εργασία θεωρείται το διαβατήριο για την κοινωνική ένταξη των ΑμεΑ. Αναλυτικότερα με το συγκεκριμένο άρθρο η Σύμβαση ορίζει << το δικαίωμα στην εργασία των ατόμων με Αναπηρία σε ίση βάση με του άλλους. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα στην ευκαιρία να κερδίζουν τα προς το ζην από εργασία που επιλέγεται ελεύθερα ή είναι αποδεκτή σε μία αγορά εργασίας και σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοιχτό, ενιαίο και προσβάσιμο σε άτομα με αναπηρίες>> (CRPD, 2006, άρθρο 27). Η Σύμβαση έχει κυρωθεί με εθνικό νόμο από το σύνολο των χωρών μελών του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (εφεξής ΟΗΕ), και αποτελεί σημείο αναφοράς κάθε επόμενου μέτρου πολιτικής και δράσης για τα δικαιώματα των ΑμεΑ σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο (Leenknecht 7 Conte, 2016). Το ζήτημα της απασχόλησης των ΑμεΑ συμπεριλήφθηκε και στο Στρατηγικό πλάνο της

Ευρώπης για την Αναπηρία 2010-2020. Είναι η πρώτη φορά που η Ευρώπη προβλέπει ειδικό τμήμα για την αναπηρία στην Στρατηγική ΕΕ (ΕΕ, 2010 σ.7). Συνεχίζοντας, σημαντικός νομοθετικός σταθμός για την ένταξη των ΑμεΑ στην εργασία, υπήρξε το έτος 2015, όπου ψηφίστηκε από το Συμβούλιο του ΟΗΕ η Ατζέντα του 2030 για την Βιώσιμη/Αειφόρο Ανάπτυξη (UN, 2015). Η Ατζέντα περιλαμβάνει 17 στόχους βιώσιμης Ανάπτυξης και 169 ειδικούς στόχους, με βάση τους οποίους τα κράτη μέλη δεσμευτήκαν να εργαστούν μέχρι το 2030 για την εξάλειψη της φτώχειας, την προστασία του πλανήτη και την εξάλειψη της ευημερίας (Εικόνα 2.3). Η Ατζέντα σχετίζεται Άμεσα με την αναπηρία καθώς κάθε ένας από τους 17 στόχους συνδέεται είτε με το σύνολο είτε με συγκεκριμένα άρθρα της συμβάσης CRPD, διαμορφώνοντας έτσι ένα νέο ασφαλές πλαίσιο προώθησης των δικαιωμάτων ΑμεΑ. Τέλος, η πανδημία Covid 19 και η κρίση που προκάλεσε στην αγορά εργασίας παγκοσμίως οδήγησαν σε μία σειρά από διεθνείς και εθνικές δράσεις, προκειμένου να προσβληθεί η επιπλέον επιβάρυνση της κοινωνικής και οικονομικής κατάρτισης και εκπονούνται έρευνες ώστε τα ΑμεΑ να περιλαμβάνονται σε οποιοδήποτε μέτρο αφορά το γενικό πληθυσμό σε σχέση με την πανδημία (Cedefop, 2020; ILO, 2020). Η ισότιμη συμμετοχή των ΑμεΑ και η προώθηση απασχόλησης τους στην παραγωγική διαδικασία είναι από τις βασικότερες προωθητικές κατευθύνσεις της ΕΕ αλλά και των διεθνών οργανισμών. (Πολυχρονοπούλου, 2004· Παπαβασιλείου, 2010). Τις αποφάσεις αυτές ακολουθεί και η Ελλάδα εναρμονίζοντας τις δικές της νομοθεσίες με τις κατευθύνσεις αυτές.



Εικόνα 2.3: 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης

2.4.2. Ελλάδα

Η Ελλάδα ως χώρα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, καθώς και άλλων διεθνών οργανισμών οφείλει να αναπτύσσει εθνική πολιτική για την Απασχόληση των ΑμεΑ η οποία να συμμορφώνεται με την φιλοσοφία και τις οδηγίες αυτών των Οργανισμών. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η Ευρωπαϊκή οδηγία αρ.78 και CRPD κυρώθηκαν από την Ελληνική Βουλή με τους νόμους 4443/2016 και 4074/2012, αντίστοιχα. Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν ψηφιστεί στην χώρα μας αρκετοί νόμοι που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την απασχόληση των ΑμεΑ. Μέχρι το 1985 η πολιτική για την απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία στην Ελλάδα, εξαντλούνταν μόνο στην επιδοματική πολιτική (ιατρικό μοντέλο απασχόλησης) και σε αποσπασματικές θεσμικές πρόνοιες (Λογαράς, 2013). Το 1986, παρατηρούμε για πρώτη φορά μια πιο συστηματική αντιμετώπιση την Απασχόλησης των ΑμεΑ με τον νόμο 1648/1986 «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων

προσώπων» (Φ.Ε.Κ. 147 Α΄/02.10.1986). Στον προαναφερθέν νόμο κατοχυρώνεται η υποχρεωτική προνομιακή τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ευπαθών κοινωνικά ομάδων συμπεριλαμβανομένων και των Ατόμων με Αναπηρία. Η αντικατάσταση του νόμου αυτού πραγματοποιήθηκε μετά από παρέμβαση του εθνικού αναπηρικού κινήματος, από τον ν. 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» (Φ.Ε.Κ. 220 Α΄/28.09.1998). Η θέσπιση των αντικειμενικών κριτηρίων που περιλαμβάνονται στο νόμο του 1998 άλλαξε την σχέση των ΑμεΑ πολιτών με τον πολιτικό κόσμο της χώρας (Ε.Σ.Α.μεΑ. 2007:15 -16). Αξίζει να αναφερθεί πως, οι πρώτες προσπάθειες εφαρμογής του κοινωνικού μοντέλου στην χώρα μας, ανήκουν αδιαμφισβήτητα σε αυτούς τους δύο νόμους (Λογαράς, 2013). Παρά την προσπάθεια της προώθησης ένταξης των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας μέσω των νόμων αυτών, τα εμπόδια ένταξής τους όμως, δεν καταπολεμήθηκαν. Έτσι, τον Δεκέμβριο του 2020, παρουσιάστηκε και κατατέθηκε στην Βουλή το εθνικό Σχέδιο δράσης για τα Δικαιώματα των ΑμεΑ (εφεξής ΕΣΔΑ). Το ΕΣΔΑ αποτελεί μια οριζόντια δράση μεταξύ των υπουργείων που σχετίζονται με τα θέματα αναπηρίας και αποτελεί έναν <<οδικό χάρτη>> που συνδέει όλες τις δράσεις των αρμόδιων αρχών για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως είναι η πρώτη φορά που δημιουργείται ένα εθνικό σχέδιο δράσης για την αναπηρία στην χώρα μας με στόχο να αποτελέσει <<ένα σαφές, συνεκτικό και συστηματικό πλαίσιο δράσης>> (ΥΠΕΠ, 2020).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΈΡΕΥΝΑΣ

3.1. Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν 100 ενήλικοι Έλληνες επιχειρηματίες. Οι 55 συμμετέχοντες ήταν γυναίκες ενώ οι 43 ήταν άντρες. Οι 61 διοικούν επιχείρηση ενός (1) έως δεκαεννιά (19) εργαζομένων, οι 16 διοικούν επιχείρηση είκοσι (20) έως σαράντα εννιά (49) εργαζομένων ενώ οι 23 επιχειρηματίες διοικούν επιχείρηση άνω των εξήντα (60) εργαζομένων. Το μοναδικό κριτήριο συμμετοχής της έρευνας ήταν, η κτίση επιχείρησης στην Ελλάδα. Από την έρευνα αποκλείστηκαν τα άτομα που δεν δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά στην Ελλάδα. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν της στοχευμένης δειγματοληψίας, σε επιχειρήσεις από όλους του νομούς της Ελλάδας, συλλέγοντας τουλάχιστον ένα δείγμα ανά περιοχή.

3.2. Εργαλεία Μέτρησης

3.2.1. Ερωτηματολόγια

Για τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο (Παράρτημα 1) το οποίο αποτελούνταν από δύο μέρη και συνοδεύονταν από μια διευκρινιστική επιστολή.

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, περιελάμβανε μεικτές ερωτήσεις κλειστού τύπου (πολλαπλών επιλογών, διχοτομικές - ΝΑΙ/ΟΧΙ), σε συνδυασμό με ερωτήσεις σε 5 βάθμια κλίμακα Likert όπου αναλόγως την ερώτηση οι απαντήσεις αποδιδόταν σε βαθμό από 1 έως 5 με το 1 να είναι ο χαμηλότερο βαθμός ικανοποίησης και το 5

να είναι ο υψηλότερος. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε 26 συνολικά ερωτήσεις. Πιο αναλυτικά, οι ερωτήσεις 1 έως 4 αφορούσαν την καταγραφή της άποψης των επιχειρηματιών της χώρας ως προς την εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ στην Ελλάδα. Στην συνέχεια ακολουθούσαν 5 ερωτήσεις, κλειστού τύπου και κλίμακας Likert, όπου εξετάζαν κάτω υπό ποιες συνθήκες και με ποια κριτήρια αξιολόγησης, οι επιχειρηματίες θα προχωρούσαν/ έχουν προχωρήσει, σε πρόσληψη ενός ΑμεΑ, στην επιχείρησή τους. Οι επόμενες 5 ερωτήσεις εξετάζαν την προθυμία των επιχειρήσεων ως προς την διαδικασία εκπαίδευσής τους για την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό τους, ενώ οι 4 επόμενες ερωτήσεις αφορούσαν την αποτελεσματικότητα ή μη, των κρατικών προγραμμάτων ενίσχυσης και πρόσληψης ΑμεΑ, ως μέσο ένταξης στις επιχειρήσεις αλλά και το αντίκτυπο των αποφάσεων και των εργασιακών πλάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς την εφαρμογή τους, στις Ελληνικές επιχειρήσεις. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ολοκληρωνόταν με 2 τελευταίες ερωτήσεις μία κλειστού τύπου και μία 5βαθμιας κλίμακας Likert που εξετάζαν την άρση ή μη των προκαταλήψεων ως προς τους ΑμεΑ εργαζομένους στις επιχειρήσεις του σήμερα και την εικόνα που έχουν οι ίδιοι οι επιχειρηματίες για την ετοιμότητα του κλάδου τους ως προς την αποδοχή της διαφορετικότητας και την ένταξη των ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό του επιχειρηματικού κλάδου τους.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, αποτελούνταν από 6 ερωτήσεις που αφορούσαν σε δημογραφικά στοιχεία. Οι δύο πρώτες αφορούσαν την ηλικία και το φύλο του ερωτηθέντα, ενώ οι επόμενες τέσσερις κατέγραφαν, την κύρια δραστηριότητα, τον επιχειρηματικό κλάδο και τον αριθμό των ατόμων απασχόλησης της επιχείρησης καθώς και τον νομό που δραστηριοποιούνταν επιχειρηματικά.

Πριν την διανομή του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε πιλοτική δοκιμή σε επιχειρηματίες της Κρήτης ώστε να δοθεί μια ανατροφοδότηση για την διατύπωση και την πιθανή ασάφεια των ερωτήσεων που είχαν επιλεγεί για το ερωτηματολόγιο. Η πιλοτική δοκιμή έδειξε πως, ορισμένες εκ των ερωτήσεων χρειαζόταν διόρθωση ως προς την διατύπωσή τους αλλά και ως προς τον τρόπο απόδοσης τους. Για παράδειγμα, ερωτήσεις κλειστού τύπου, όπως << Θα προσλαμβάνατε ένα ΑμεΑ εάν η επιδότηση του μισθού του από συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν ικανοποιητική; ΝΑΙ/ΟΧΙ>>, θεωρήθηκε μη κατανοητή ως προς το είδος του προαναφερθέντος προγράμματος πρόσληψης, επανατυπώθηκε και προστέθηκε στο ερωτηματολόγιο ως ερώτηση κλίμακας Likert, αποτυπωμένη ως << Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5, όπου το 1 απαντά στο “Σίγουρα Όχι” και το 5 στο “Σίγουρα Ναι”, πιστεύετε πως, θα αυξάνονταν οι πιθανότητες πρόσληψης ενός ΑμεΑ στην επιχείρησή σας, εάν υπήρχε πλήρης κάλυψη μισθοδοσίας από κρατικά προγράμματα;>> (Ερώτηση 16).

Η κλίμακα Likert αποτελεί μια κλίμακα εκτίμησης απόψεων ή συμπεριφοράς (Παπαδημητρίου κ.ά. 2001:81). Χρησιμοποιείται από τους αξιολογητές καθώς τα αποτελέσματά της μπορούν να ανακοινωθούν και σε ενδιαφερόμενους που δεν έχουν εκπαίδευση πάνω σε στατιστικά δεδομένα (Sprooren et al. 2007:669). Βέβαια, πέραν της αξιόπιστης καταγραφής των αποτελεσμάτων της υπάρχουν και κάποια μειονεκτήματα, όπως ο τρόπος διατύπωσης των ερωτήσεων, μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Επίσης, σε κάποιους μπορεί να φανούν περιοριστικές οι επιλογές των απαντήσεων που παρέχονται ή ακόμα όταν υπάρχουν απαντήσεις που δηλώνουν ουδετερότητα μπορεί να οδηγήσουν σε μία αναποφασιστικότητα τους ερωτηθέντες και αυτό να έχει σαν αποτέλεσμα την αποφυγήν μίας ακραίας απάντησης. Τέλος, όλα τα παραπάνω μπορούν να οδηγήσουν σε αδυναμία

καταγραφής των πιθανών απόψεων και αντιδράσεων και να επηρεάσουν την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων (Hasson & Arnetz 2007:2).

3.3. Διαδικασία Μέτρησης

Τα δεδομένα της έρευνας συγκεντρώθηκαν σε διάστημα ενός (1) μήνα, από 1 Μαρτίου έως 1 Απριλίου 2024. Δημιουργήθηκε γραπτή συνοδευτική επιστολή του ερωτηματολογίου με περιεχόμενο, τον τίτλο και τον σκοπό του ερωτηματολογίου καθώς και τις απαραίτητες πληροφορίες για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου (διάρκεια συμπλήρωσης, διατήρηση ανωνυμίας, στοιχεία επικοινωνίας ερευνητή). Ο σκοπός του ερωτηματολογίου ήταν η καταγραφή της ετοιμότητας των επιχειρήσεων ως προς την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας της Ελλάδος. Έτσι, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου μπορούσε να πραγματοποιηθεί μόνο από άτομα που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά στην Ελλάδα. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε μέσω της πλατφόρμα του Microsoft Forms. Η διανομή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά μέσω emails και μέσω κοινοποιήσεων του στα social media. Συγκεντρώθηκαν 100 απαντήσεις από επιχειρήσεις από όλους τους νομούς της Ελλάδος. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων αλλά και από τους HR Managers στις περιπτώσεις όπου ο ιδιοκτήτης δεν ήταν σε θέση να το συμπληρώσει λόγω μη διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης από τον ίδιο.

3.4. Στατιστική ανάλυση

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου μελετήθηκαν και αναλύθηκαν μέσω του υπολογιστικού φύλλου Microsoft Excel. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων, θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση περιγραφικής στατιστικής, με τη βοήθεια διαγραμματικής παρουσίασης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1. Αποτελέσματα αξιολόγησης ερευνητή

Στο σημείο αυτό θα αναφερθούν τα ευρήματα του ερευνητή με βάση το εργαλείο αξιολόγησης και τη βαθμολόγηση που δόθηκε από τον ίδιο. Το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν είτε σε ιδιοκτήτες επιχείρησης, είτε σε εργαζομένους της επιχείρησης όπου βρίσκονται σε θέση να αποφασίσουν για την πρόσληψη ή μη εργαζομένων, σε αυτήν. Τα αποτελέσματα θα αναλυθούν ανά ενότητα παραθέτοντας όλες τις σχετικές πληροφορίες που συλλέχθηκαν λεκτικώς και με την μορφή διαγραμμάτων και χρήση πινάκων απλής και διπλής εισόδου.

4.1.1. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου μελετά τόσο την εικόνα όσο και την ετοιμότητα των επιχειρήσεων για την ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας. Η επιλογή και η σειρά των ερωτήσεων έγινε με βάση τους στόχους και τα αποτελέσματα που ήθελε να συλλέξει ο ερευνητής. Αρχικά, η επιλογή του ερευνητή ήταν να ξεκινήσει το ερωτηματολόγιο με μια σειρά ερωτήσεων που αποτύπωναν την γενική εικόνα των επιχειρήσεων σε συνάρτηση με την εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ στην Ελλάδα.

Έτσι, η πρώτη ερώτηση (Διάγραμμα 1), αποτύπωσε την συνεργασία ή μη των επιχειρηματιών με κάποιο άτομο ΑμεΑ στο παρελθόν. Το 65% των ερωτηθέντων

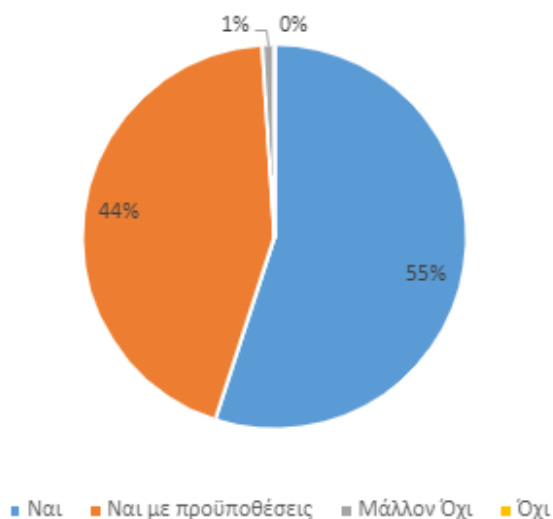
απάντησε πως στην εταιρεία του δεν έχει απασχοληθεί στο παρελθόν κάποιο άτομο ΑμεΑ, το 24% απάντησε πως έχει συνεργαστεί στο παρελθόν, και μόλις το 11% απάντησε πως δεν γνωρίζει αν απασχολήθηκε όχι κάποιο ΑμεΑ στην επιχείρησή του.



Διάγραμμα 1 : Συνεργασία Επιχειρηματιών με ΑμεΑ

Στην επόμενη ερώτηση (Διάγραμμα 2), για το αν θα επέλεγαν ένα ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησής τους, το 55% των επιχειρηματιών απάντησε θετικά <<Ναι>> και το 44% απάντησε <<Ναι, με προϋποθέσεις>>/ σε αντίθεση με το 1% που απάντησε, <<Μάλλον Όχι>>. Τα υψηλά ποσοστά προθυμίας προς την πρόσληψη ΑμεΑ εργαζομένων που προκύπτουν από αυτή την ερώτηση ακόμα και κάτω από προϋποθέσεις, δημιουργούν ένα αίσθημα αισιοδοξίας ως προς την αλλαγή των στερεοτύπων εντός και εκτός των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση των ΑμεΑ.

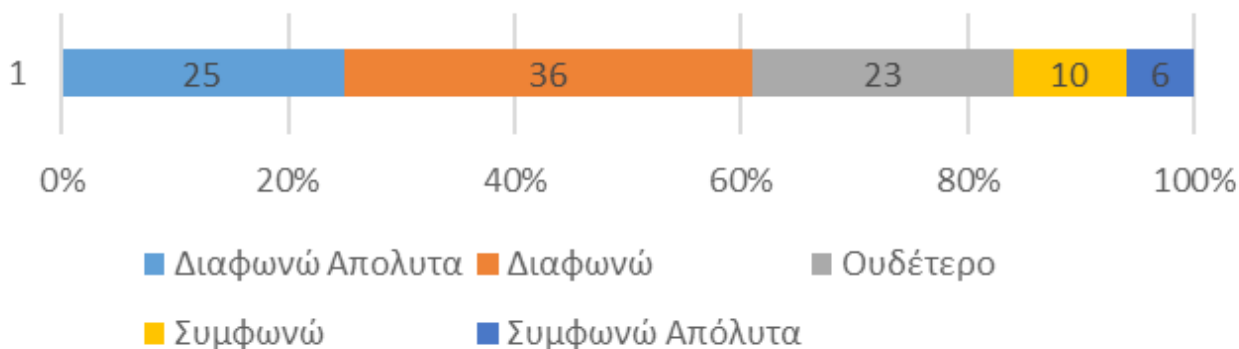
2. Θα επιλέγατε ένα ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησής σας;



Διάγραμμα 2: Επιλογή ΑμεΑ στο Ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης

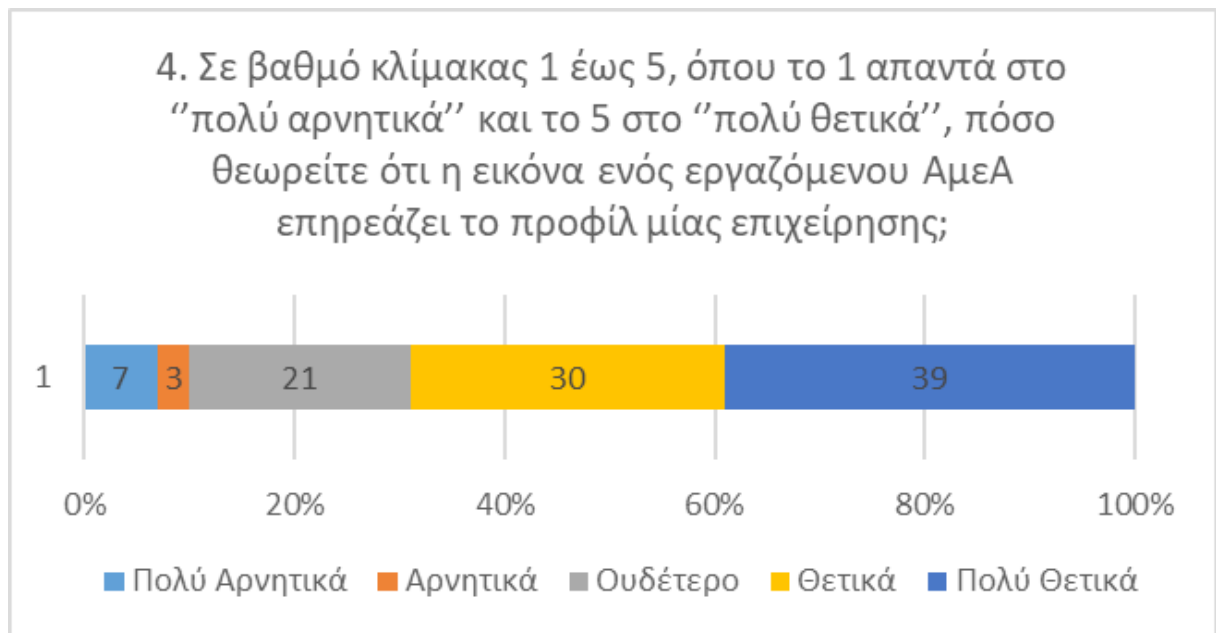
Κάνοντας χρήση της 5βάθμιας κλίμακας Likert στην επόμενη ερώτηση (Διάγραμμα 3), οι ερωτηθέντες, απαντούσαν εάν πιστεύουν πως ένα άτομο ΑμεΑ έχει αρκετές ευκαιρίες για εργασία, με το 1 να απαντά στο <<Διαφωνώ Απόλυτα>> και το 5 να απαντά στο <<Συμφωνώ Απόλυτα>>. Το 36% απάντησε πως ένα ΑμεΑ δεν έχει αρκετές ευκαιρίες, με το 25% να διαφωνεί Απόλυτα με την πρόταση, ενώ το 23% απάντησε πως ένα ΑμεΑ έχει αρκετές ευκαιρίες. Αρκετά μικρά τα ποσοστά όπου <<Συμφωνούν>> και <<Συμφωνούν Απολυτά>> με την πρόταση, να είναι στο 10% και 6% αντίστοιχα.

3. Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5, όπου το 1 απαντά στο “Διαφωνώ απόλυτα” και το 5 στο “Συμφωνώ απόλυτα”, πιστεύετε πως ένα άτομο με αναπηρία (ΑμεΑ) έχει αρκετές ευκαιρίες για εργασία;



Διάγραμμα 3: Εργασιακές Ευκαιρίες ΑμεΑ

Η 5βάθμια κλίμακα Likert χρησιμοποιήθηκε και στην επόμενη ερώτηση (Διάγραμμα 4) για το πόσο θετικά ή αρνητικά μπορεί να επηρεάσει ένας ΑμεΑ εργαζόμενος το προφίλ της επιχείρησης, με το 1 απαντά στο “πολύ αρνητικά” και το 5 στο “πολύ θετικά”. Το 39% των επιχειρηματιών απάντησε πως το προφίλ της επιχείρησης μπορεί να επηρεαστεί <<Πολύ Θετικά>> έχοντας ένα ΑμεΑ εργαζόμενο, το 30% απάντησε <<Θετικά>> και το 21% επέλεξε ως απάντηση του <<Ουδέτερο>>. Σε χαμηλά ποσοστά επιλογής ως απάντηση παρέμειναν το <<Αρνητικά>> και το <<Πολύ Αρνητικά>> όπου επιλέχθηκαν από το 3% και 7% των ερωτηθέντων αντίστοιχα.



Διάγραμμα 4: Επηρεασμός του προφίλ της επιχείρησης από ΑμεΑ εργαζόμενο

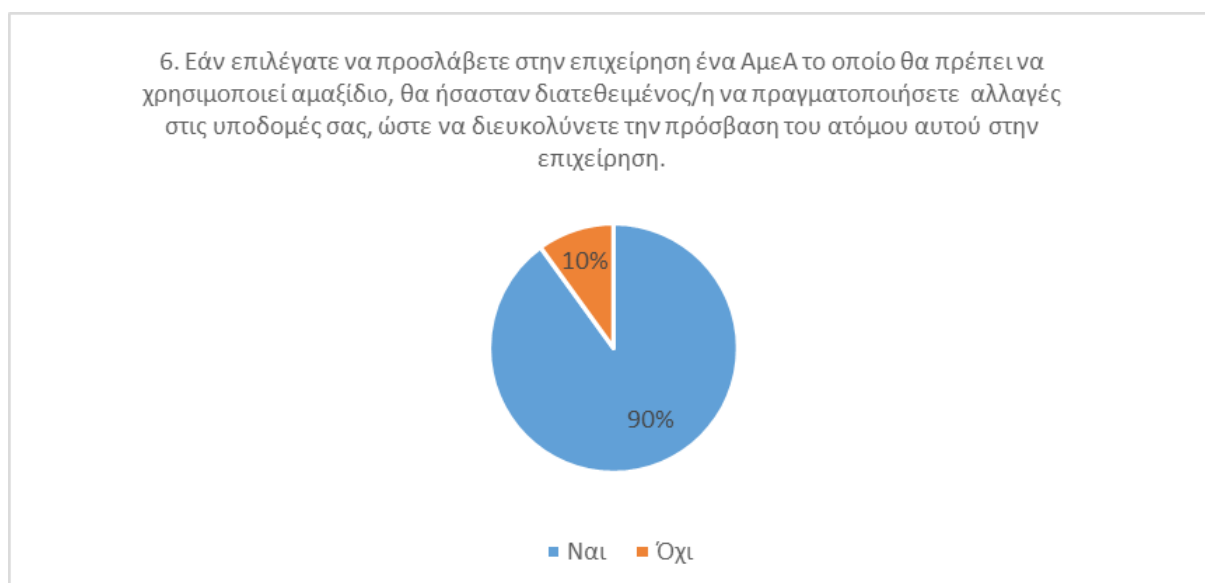
Η επόμενη σειρά ερωτήσεων, επιλέχθηκε από τον ερευνητή για την αποτύπωση και καταγραφή των συνθήκων κάτω από τις οποίες ένας επιχειρηματίας θα επέλεγε ένα ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης του.

Η κλίμακα Likert χρησιμοποιήθηκε και σε αυτήν την ερώτηση σε 5βάθμια επιλογή, όπου το 1 απαντά στο <<Καθόλου Σημαντικό>> και το 5 απαντά στο <<Πολύ Σημαντικό>>, στην ερώτηση (Διάγραμμα 5) καταγραφής της σημαντικότητας ή μη για δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας προσιτού σε ένα ΑμεΑ. Το 56% των επιχειρηματιών δήλωσε πως είναι Πολύ Σημαντικό και το 25% δήλωσε πως είναι <<Σημαντικό>>. Ουδέτερη στάση στην συγκεκριμένη ερώτηση κράτησε ένα 15% των ερωτηθέντων, ενώ ελπιδοφόρο παραμένει το μικρό ποσοστό των απαντήσεων, μόλις 4% των ερωτηθέντων, που πιστεύουν στην μικρή σημαντικότητα της αλλαγής του περιβάλλοντος εργασίας επιλέγοντας την επιλογή << Λίγο Σημαντικό>> αλλά και η μηδενική επιλογή του <<Καθόλου Σημαντικό>>.



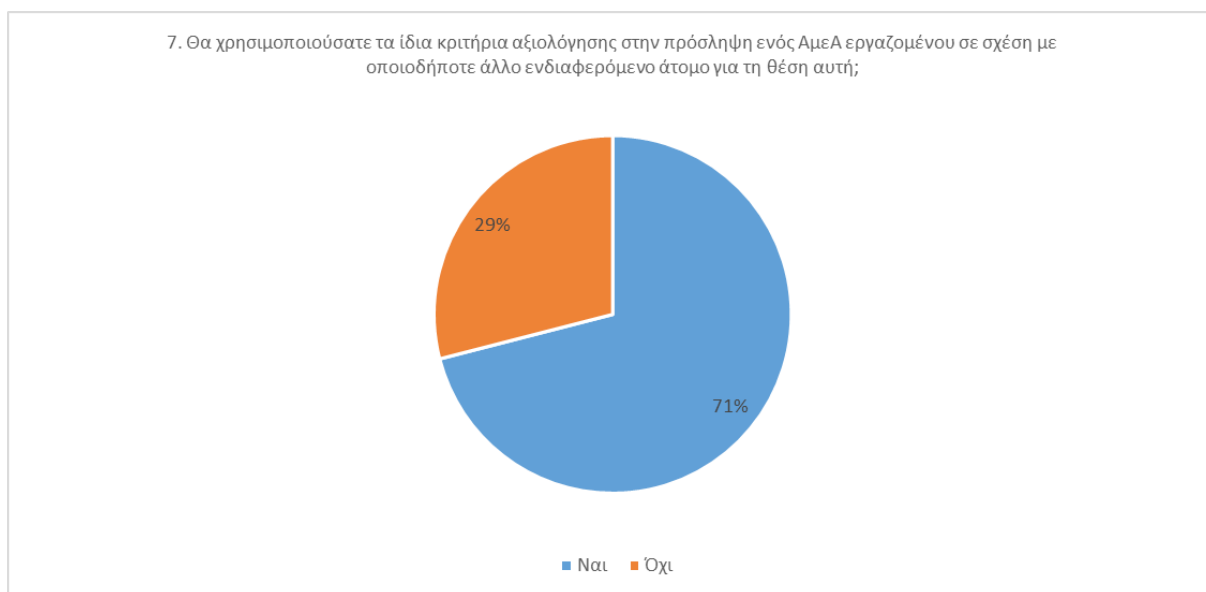
Διάγραμμα 5: Προθυμία εργοδοτών στην αλλαγή του περιβάλλοντος εργασίας για προσβασιμότητα ΑμεΑ εργαζομένων

Αρκετά ελπιδοφόρα παρατηρήθηκαν και τα αποτελέσματα στην επόμενη ερώτηση (Διάγραμμα 6), όπου το 90% των επιχειρηματιών είναι πρόθυμοι να προβούν σε αλλαγή των υποδομών της επιχείρησής τους προκειμένου να διευκολύνουν την πρόσβαση ενός ΑμεΑ εργαζομένου στην επιχείρησή τους, έναντι του 10% που απάντησαν πως δεν θα ήταν διατεθειμένοι.



Διάγραμμα 6: Αλλαγή υποδομών επιχείρησης για πρόσβαση ΑμεΑ εργαζομένων.

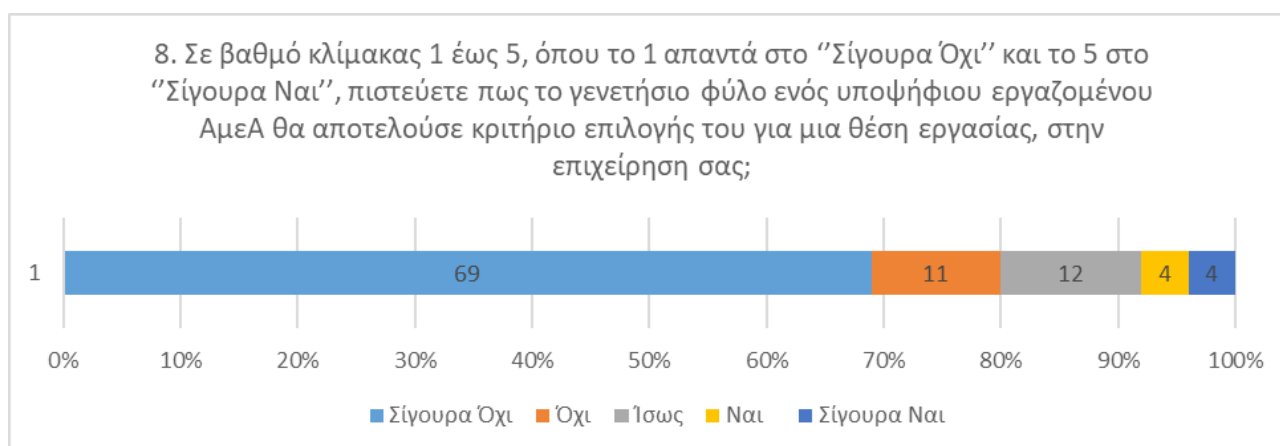
Πολύ μεγάλη διαφορά παρατηρήθηκε και στην επόμενη ερώτηση (Διάγραμμα 7), για χρήση ή μη κοινών κριτηρίων αξιολόγησης σε πιθανή πρόσληψη ΑμεΑ εργαζομένου σε σχέση με ένα άτομο χωρίς αναπηρία. Το 71% των ερωτηθέντων απάντησε πως θα χρησιμοποιούσε τα ίδια κριτήρια αξιολόγησης έναντι του 29% των ερωτηθέντων που απάντησε πως θα χρησιμοποιούσε διαφορετικά κριτήρια επιλογής.



Διάγραμμα 7: Κοινά ή μη κριτήρια αξιολόγησης στην πρόσληψη ΑμεΑ εργαζομένου σε σχέση με ένα άτομο χωρίς αναπηρίες.

Οι απαντήσεις όπου το 1 απαντά στο “Σίγουρα Όχι” και το 5 στο “Σίγουρα Ναι”, δόθηκαν ως επιλογή στην επόμενη ερώτηση (Διάγραμμα 8), με την μέθοδο 5βαθμιας κλίμακας Likert, μελετώντας την πιθανότητα χρήσης ως κριτήριο επιλογής στην πρόσληψη ενός ΑμεΑ εργαζομένου, το γενετήσιο φύλο του. Το 69% των ερωτηθέντων απάντησε <<Σίγουρα Όχι>>, το 11% πως δεν θα το επέλεγε σαν κριτήριο αξιολόγησης επιλέγοντας το <<Όχι>> σαν απάντηση, ενώ το 12% κράτησε μια ουδέτερη στάση επιλέγοντας το <<Ίσως>> ως απάντηση. Θετικά απάντησε το 4% των ερωτηθέντων επιλέγοντας το <<Ναι>> σαν απάντηση και παρά το μικρό ποσοστό των απαντήσεων έκπληξη αποτέλεσε το γεγονός πως ένα ακόμα 4% επέλεξε

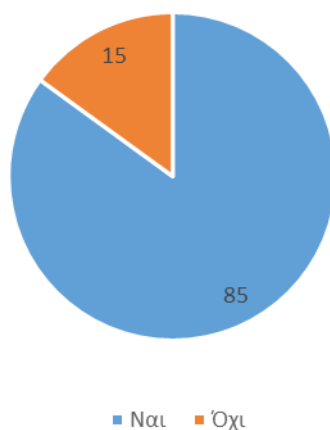
ως απάντηση το << Σίγουρα Ναι>> στην επιλογή του γενετήσιου φύλου ως κριτήριο αξιολόγησης στην πιθανή πρόσληψη ενός ΑμεΑ εργαζομένου.



Διάγραμμα 8: Το γενετήσιο φύλο, κριτήριο επιλογής για ΑμεΑ εργαζόμενο.

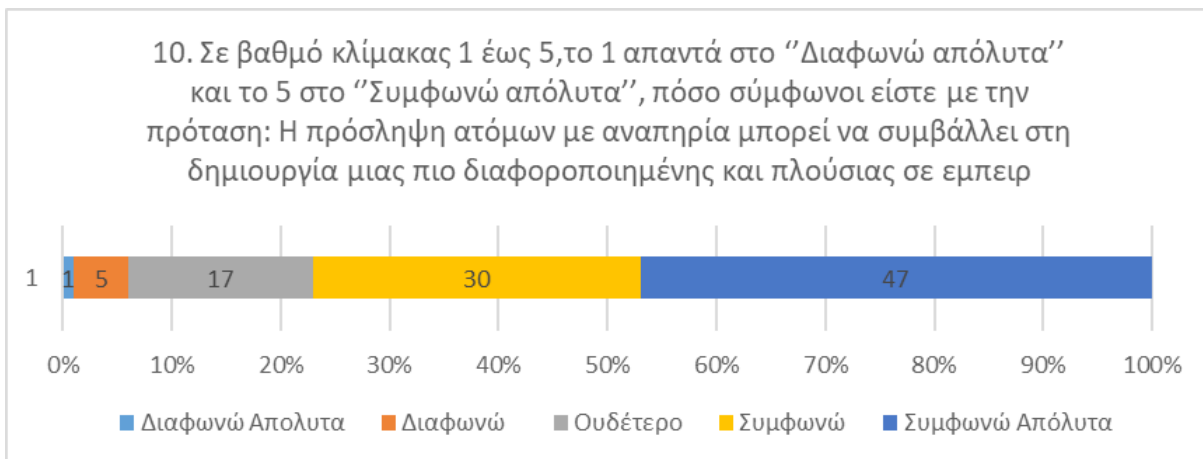
Η εξωτερική εμφάνιση αποτελούσε στο παρελθόν, σημαντικό κριτήριο πρόσληψης των εργαζομένων σε μια επιχείρηση, ειδικά στις θέσεις εργασίας που αφορούν διαζώσης εξυπηρέτηση του πελάτη (Μαναλή, 2023). Έτσι, τα αποτελέσματα των απαντήσεων στην επομένη ερώτηση (Διάγραμμα 9), όπου αφορούσε την επιλογή ή μη, ενός ατόμου με διαφορά στη φυσιολογία του σώματός του, στην εξυπηρέτηση των πελάτων της επιχείρησης, έρχονται να καταρρίψουν το προαναφερθέν στερεότυπο καθώς το 85% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά ως προς την επιλογή έναντι του 15% όπου απάντησε αρνητικά.

9. Θα επιλέγατε ένα άτομο με μία διαφορά στην φυσιολογία του ή την λειτουργία του σώματός του, για την εξυπηρέτηση των πελατών σας;



Διάγραμμα 9: Εξυπηρέτηση πελατών από ΑμεΑ εργαζόμενο.

Τελευταία στη σειρά των ερωτήσεων που αφορούν τα κριτήρια αξιολόγησης των επιχειρηματιών ως προς την πρόσληψη των ΑμεΑ εργαζομένων, αποτέλεσε μια ερώτηση (Διάγραμμα 10) αποδομένη σε κλίμακα Likert όπου το 1 απαντά στο <<Διαφωνώ Απόλυτα>> και το 5 απαντά στο <<Συμφωνώ Απόλυτα>> στο πόσο σύμφωνοι ή μη είναι οι επιχειρηματίες με την πρόταση : *Η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία μιας πιο διαφοροποιημένης και πλούσιας σε εμπειρία ομάδα εργασίας.* Το 47% των ερωτηθέντων επιχειρηματιών συμφωνούν απόλυτα με την πρόταση, το 30% απάντησαν πως συμφωνούν, το 17% κράτησε μια ουδέτερη στάση χωρίς να τείνει θετικά ή αρνητικά στην επιλογή του, και ένα μικρό ποσοστό ερωτηθέντων απάντησε πως διαφωνεί και διαφωνεί Απόλυτα σε ποσοστά 5% και 1% αντίστοιχα.

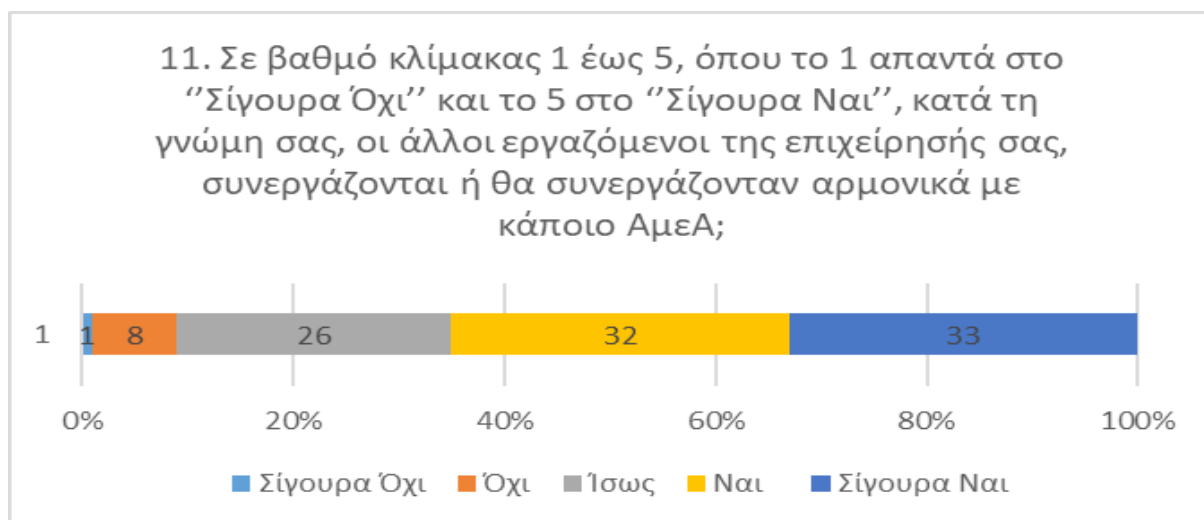


Διάγραμμα 10: Συμβολή ΑμεΑ εργαζομένου στην δημιουργία ποικιλόμορφου περιβάλλοντος εντός της επιχείρησης.

Φτάνοντας στην μέση περίπου του ερωτηματολογίου, συνεχίζουμε με μια σειρά ερωτήσεων όπου ο ερευνητής θέλησε να μελετήσει την προθυμία των επιχειρήσεων ως προς την διαδικασία εκπαίδευσής τους για την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό τους.

Η κλίμακα Likert, αποτέλεσε για ακόμα μια φορά εργαλείο συλλογής των αποτελεσμάτων στην παρούσα ερώτηση (Διάγραμμα 11), με το 1 να απαντά <<Σίγουρα Ναι>> και το 5 να απαντά <<Σίγουρα Όχι>> στην αρμονική συνεργασία ανάμεσα σε ένα εργαζόμενο ΑμεΑ και στους υπόλοιπους εργαζομένους των επιχειρήσεων των ερωτηθέντων επιχειρηματιών. Το 33% πιστεύει πως <<Σίγουρα Ναι>> θα συνεργαζόταν αρμονικά το ίδιο και το 32% των ερωτηθέντων που η απάντησή τους ήταν θετική απαντώντας <<Ναι>>. Αρκετά υψηλό ποσοστό απάντησης βέβαια αποτέλεσε και το Ίσως με ποσοστό 26% των απαντήσεων. Αντίθετα ένα μικρό ποσοστό πιστεύει πως οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή του δεν θα

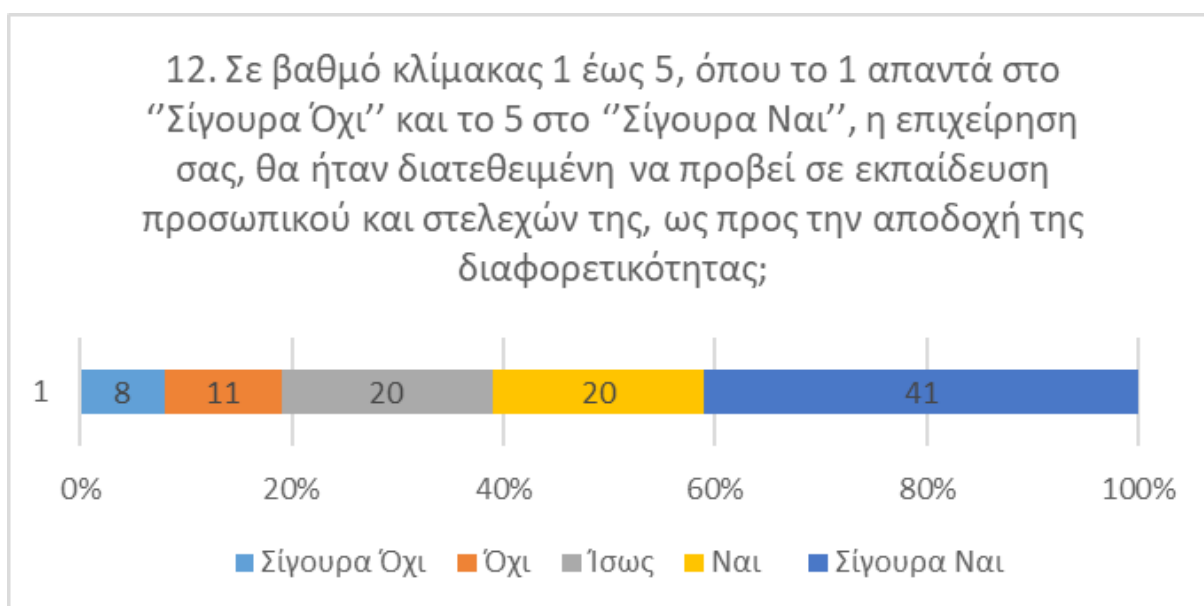
μπορούσαν να συνεργαστούν αρμονικά με ένα συνάδερφο ΑμεΑ, απαντώντας



<<Όχι>> και <<Σίγουρα Όχι>>, σε ποσοστό 8% και 1% αντίστοιχά.

Διάγραμμα 11: Συνεργασία εργαζομένων με ΑμεΑ συνάδελφο.

Συνεχίζοντας με ακόμα μία ερώτηση (Διάγραμμα 12) αποδομένη σε κλίμακα Likert, όπου το 1 απαντά σε <<Σίγουρα Όχι>> και το 5 απαντά σε <<Σίγουρα Ναι>>, το 41% των επιχειρηματιών απάντησε πως <<Σίγουρα Ναι>> είναι πρόθυμοι να προβούν σε εκπαίδευση του προσωπικού τους και των στελεχών τους για την ενημέρωση και την αποδοχή της διαφορετικότητας μέσα στην επιχείρηση. Το 20% απάντησε πως είναι έτοιμοι ενώ ακόμα ένα 20% απάντησε πως <<Ίσως>> είναι έτοιμοι. Αντίθετα το 11% απάντησε πως <Όχι>, δεν είναι πρόθυμοι να προχωρήσουν

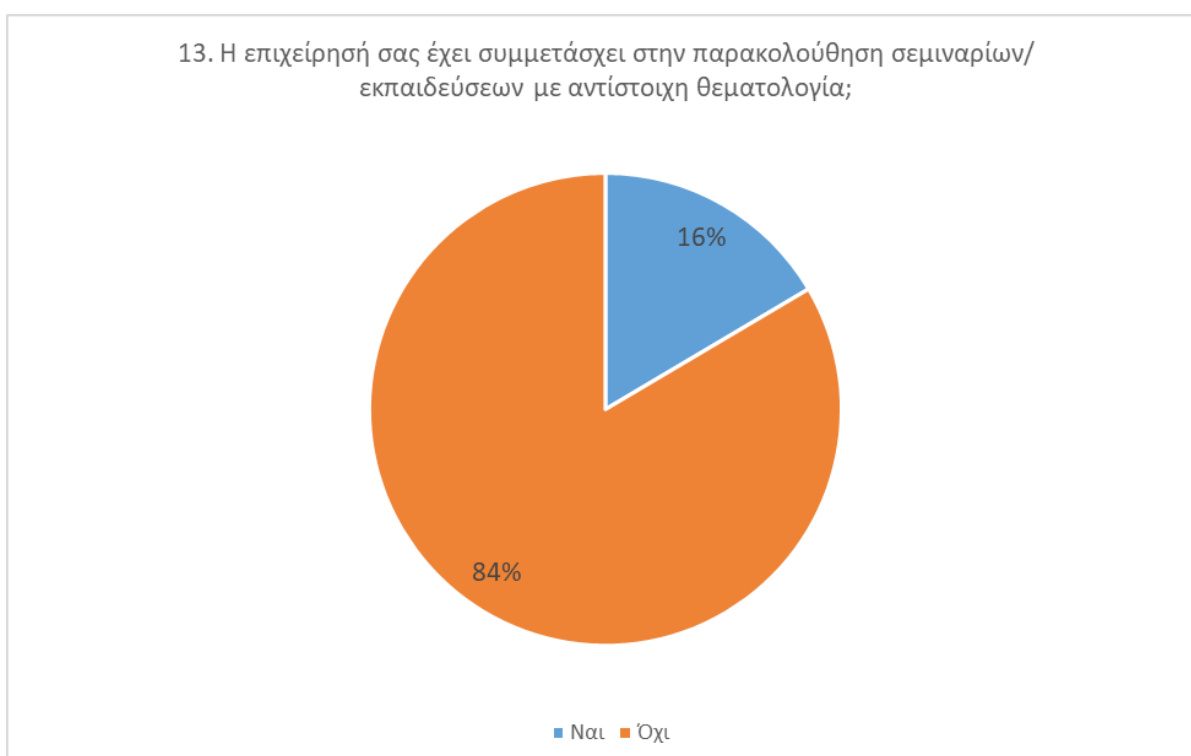


σε τέτοιου είδους εκπαίδευση και το 8% απάντησε πως σίγουρα δεν είναι πρόθυμοι να προχωρήσουν σε μια εκπαίδευση προσωπικού.

Διάγραμμα 12: Εκπαίδευση εργαζομένων για αποδοχή διαφορετικότητας.

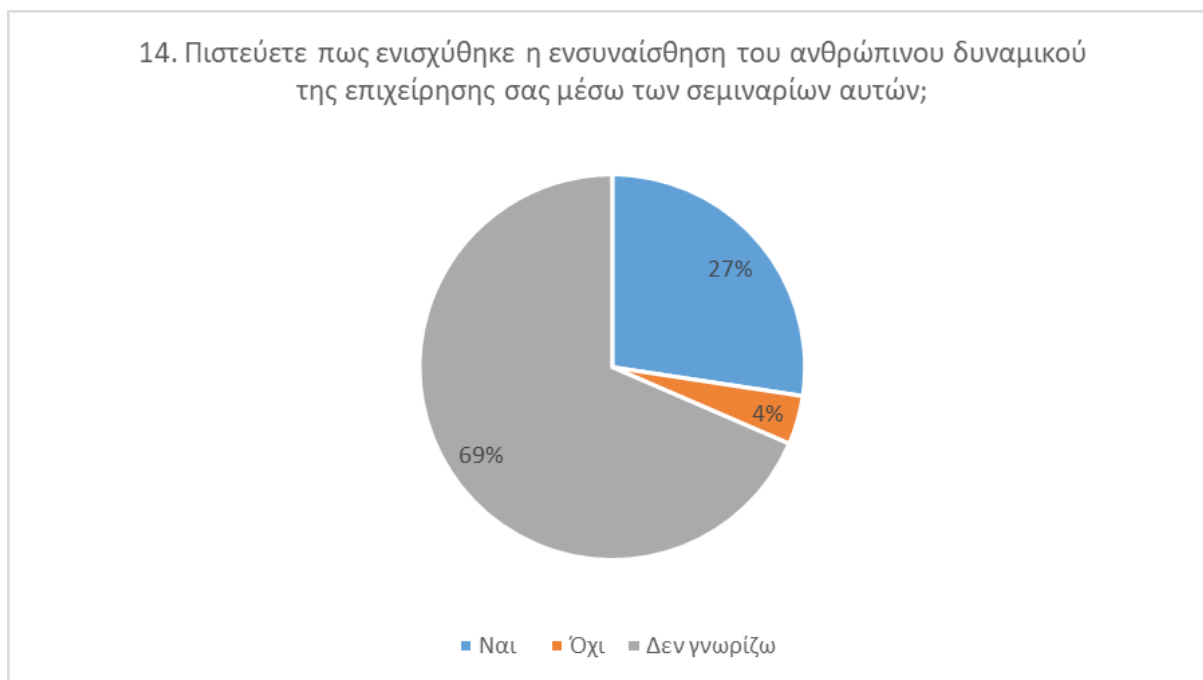
Στην επόμενη ερώτηση (Διάγραμμα 13) διερευνήθηκε το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο ή κάποια εκπαίδευση με θεματολογία αντίστοιχη της προηγούμενης ερώτησης, για την εκπαίδευση αποδοχής διαφορετικότητας εντός της επιχείρησης. Το 84% απάντησε αρνητικά και μόνο το 16% των ερωτηθέντων επιχειρηματιών έχει προβεί σε τέτοιου είδους ενέργειες εντός της επιχείρησης, ποσοστό αρκετά μικρό σε σχέση με το ποσοστό της προθυμίας για εκπαίδευση στην προηγούμενη ερώτηση που έφτανε το 61% αθροιστικά των θετικών απαντήσεων.

Στην παρούσα ερώτηση, ο συμμετέχον στο ερωτηματολόγιο αναλόγως με την απάντηση του, οδηγούνται στην επόμενη (Ερώτηση 14) αν η απάντηση του ήταν θετική ή στην μεθεπόμενη ερώτηση (Ερώτηση 15), αν η απάντησή του ήταν αρνητική.



Διάγραμμα 13: Παρακολούθηση σεμιναρίων και εκπαιδεύσεων για αποδοχή διαφορετικότητας.

Στην ερώτηση συνέχειας (Διάγραμμα 14) της προηγούμενη όπου ερωτήθηκαν οι επιχειρηματίες αν ενισχύθηκε η ενσυναίσθηση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης μέσω των σεμιναρίων αυτών, το 27% απάντησε θετικά, το 4% απάντησε αρνητικά και ένα μεγάλο ποσοστό της τάξεων του 69% απάντησε ίσως. Παρατηρώντας τα ποσοστά της παρούσης ερώτησης παρατηρούμε πως δεν συνάδουν με τις θετικές απαντήσεις της προηγούμενης ερώτησης, ως εκ τούτου εικάζουμε πως όσοι ερωτηθέντες απάντησαν αρνητικά στην προηγούμενη ερώτηση (ερ.13), δεν ακολουθήσαν την παράλειψη αυτής της ερωτήσεως (Ερ.14), σε και μη έχοντας τι να επιλέξουν, κατέληγαν στην επιλογή <<Ίσως>>, εξού και το υψηλό ποσοστό της απαντήσεως

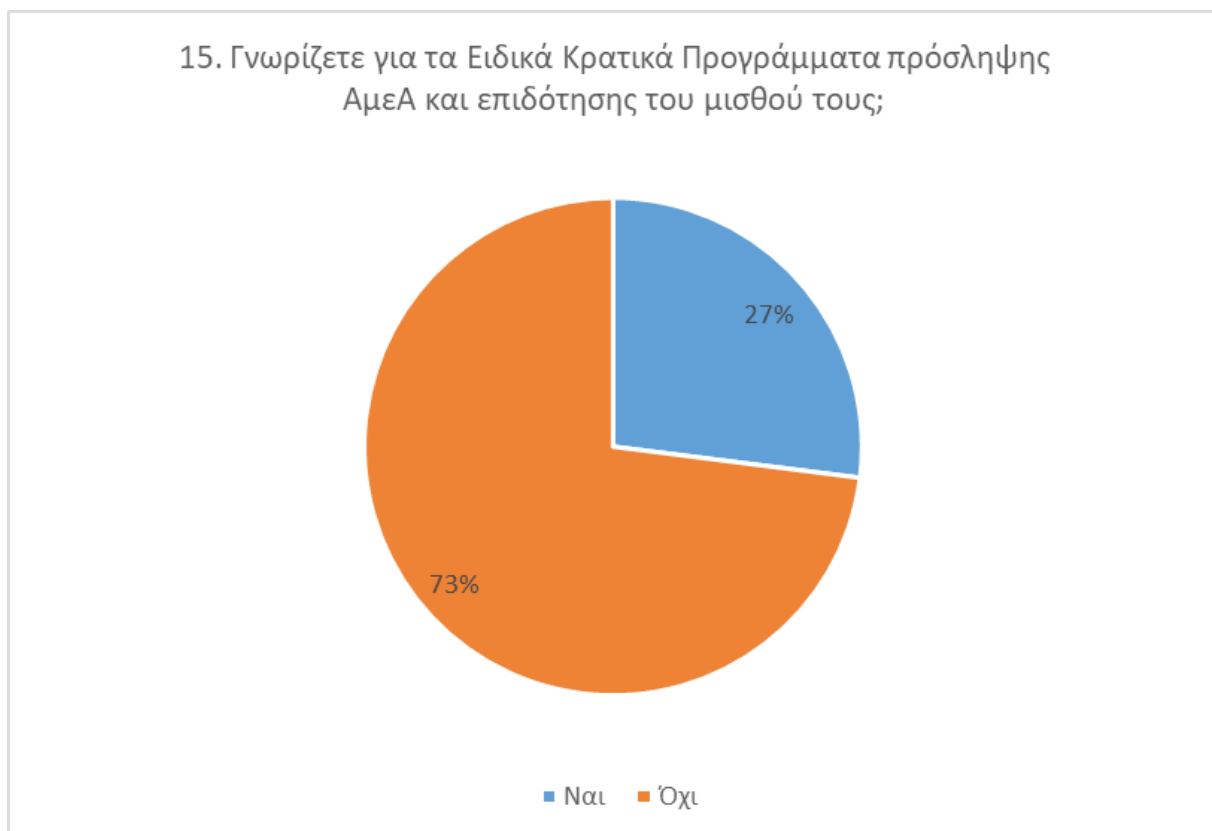


Διάγραμμα 14: Ενίσχυση ενσυναίσθησης εργαζομένων μέσω Σεμιναρίων.

Η επόμενη σειρά των ερωτήσεων αφορά την μελέτη του ποσοστού των επιχειρηματιών της Ελλάδος όπου έχουν λάβει γνώση τόσο των κρατικών

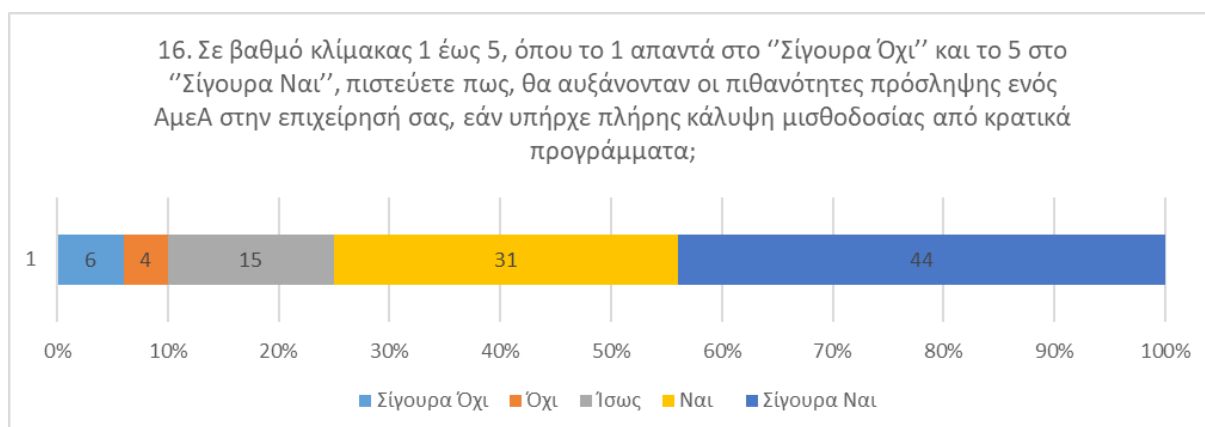
προγραμμάτων πρόσληψης ΑμεΑ εργαζομένων όσο και για το Στρατηγικό πλάνο της Ευρώπης για την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, όπου η Ελλάδα οφείλει σαν κράτος μέλος της ΕΕ να ακολουθήσει και να εκτελέσει το πλάνο στο χρονικό διάστημα που έχει επιλεχθεί.

Στην ερώτηση (Διάγραμμα 15), γνώσης των κρατικών προγραμμάτων ΑμεΑ και της επιδοτήσεως του μισθού τους, το 73% των επιχειρηματιών απάντησε πως δεν έχει γνώση περί αυτού σε αντίθεση με το 27% των επιχειρηματιών που έχουν λάβει γνώση.



Διάγραμμα 15: Ειδικά Κρατικά προγράμματα πρόσληψης ΑμεΑ και επιδότησης μισθοδοσίας.

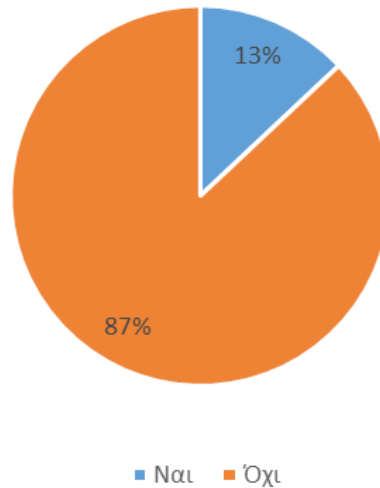
Η κλίμακα Likert, κρίθηκε απαραίτητη για την συλλογή των αποτελεσμάτων της παρούσας ερώτησης (Διάγραμμα 16), καθώς μελετάται η αύξηση των πιθανοτήτων πρόσληψης ΑμεΑ εργαζομένων εάν διασφαλιζόταν η πλήρης κάλυψη μισθοδοσίας τους, με το 1 να απαντά στο << Σίγουρα Όχι>> και το 5 να απαντά στο <<Σίγουρα Ναι>>. Το 44% των επιχειρηματιών απάντησε <<Σίγουρα Ναι>> και εξίσου υψηλό ποσοστό, το 31% απάντησε θετικά <Ναι>>. Το 15% των επιχειρηματιών απάντησε <Ίσως>> αυξηθούν οι πιθανότητες της πρόσληψης ΑμεΑ εργαζομένου στην επιχείρησή τους, ενώ αρνητική απάντηση επιλέγοντας την απάντηση <<Όχι>> και <<Σίγουρα Όχι>> επέλεξε το 4% και 6% αντίστοιχα.



Διάγραμμα 16: Αύξηση πιθανοτήτων πρόσληψης λόγω πλήρης επιδότησης μισθοδοσίας ΑμεΑ.

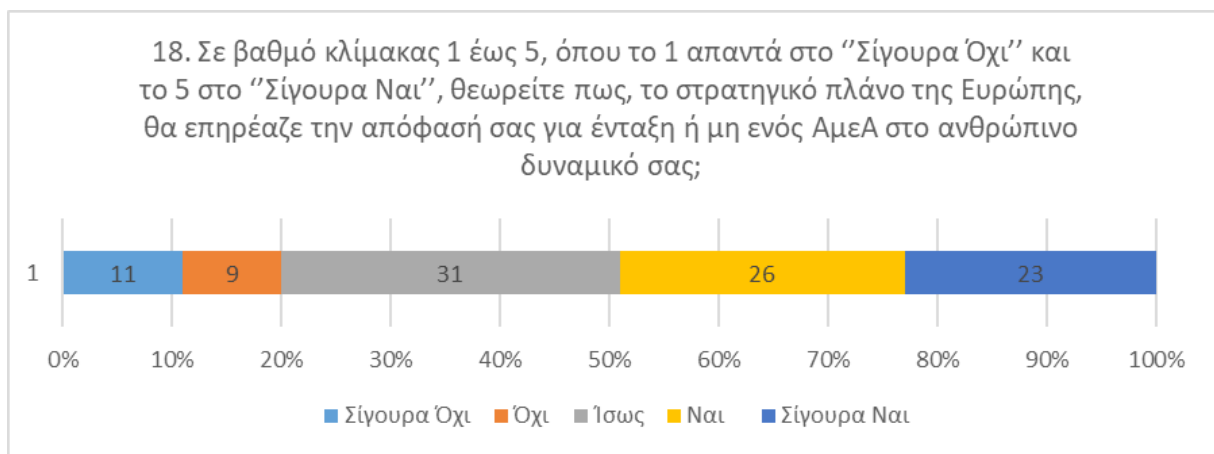
Συνεχίζοντας, στην ερώτηση (Διάγραμμα 17), γνώσης ή μη του Στρατηγικού πλάνου της ΕΕ για την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, το 87% των επιχειρηματιών απάντησε πως δεν έχει λάβει γνώση, ποσοστό αρκετά μεγάλο δεδομένου της σημαντικότητας του πλάνου της ΕΕ και την εφαρμογή του και στην Ελλάδα, έναντι του 13% των επιχειρηματιών που απάντησαν πως έχουν ενημέρωση για το πλάνο της ΕΕ.

17. Γνωρίζετε το Στρατηγικό πλάνο της Ευρώπης, για ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας έως το 2030;



Διάγραμμα 17: Γνώση επιχειρηματιών για στρατηγικό πλάνο ΕΕ ένταξης ΑμεΑ στην αγορά εργασίας.

Ολοκληρώνοντας και αυτήν την σειρά των ερωτήσεων οι επιχειρηματίες καλέστηκαν να απαντήσουν σε μια ακόμη ερώτηση (Διάγραμμα 18) σε μορφή 5βαθμια κλίμακας Likert, ερωτώμενοι εάν θα επηρεαζόταν η απόφασή τους για ένταξη ή μη ενός ΑμεΑ εργαζομένου στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησής τους, μετά από μελέτη και γνώση του στρατηγικού πλάνου της ΕΕ, όπου το 1 απαντούσε στο <<Σίγουρα Όχι>> και το 5 απαντούσε στο <<Σίγουρα Ναι>>. Το 23% των ερωτηθέντων επιχειρηματιών απάντησε πως <<Σίγουρα Ναι>>, θα επηρέαζε την απόφασή του με το 26% των ερωτηθέντων να απαντά <<Ναι>>. Το μεγαλύτερο ποσοστό, 31%, κατείχαν οι επιχειρηματίες όπου απάντησαν <<Ίσως>>, με τα ποσοστά 9% και 11% να ακολουθούν απαντώντας <<όχι>> και <<Σίγουρα Όχι>> αντίστοιχα στην πιθανότητα επηρεασμού της απόφασής τους στην πρόσληψη ΑμεΑ στην επιχείρησή τους.

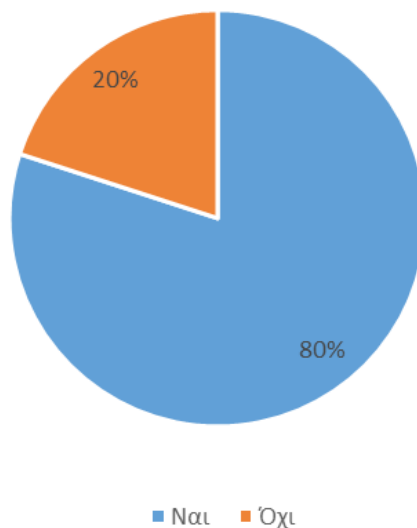


Διάγραμμα 18: Ενημέρωση για στρατηγικό πλάνο και εφαρμογή του ή μη από τους επιχειρηματίες.

Στην τελευταία σειρά των ερωτήσεων ο ερευνητής αποφάσισε να καταγράψει την εικόνα έχουν οι ίδιοι οι επιχειρηματίες για την ετοιμότητα ως προς την αποδοχή της διαφορετικότητας, και την ένταξη των ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου δραστηριοποίησής τους.

Έχοντας ως δεδομένο τα στερεότυπα που επικρατούσαν τις προηγούμενες δεκαετίες στην χώρα μας, για τα ΑμεΑ και την διαφορετικότητα γενικότερα, το 80% πιστεύει πως τα στερεότυπα αυτά υπάρχουν ακόμα στις μέρες μας και δεν έχουν εξαλειφθεί σε αντίθεση με το 20% όπου πιστεύει το αντίθετο (Διάγραμμα 19).

19. Τις προηγούμενες δεκαετίες επικρατούσε σαν στερεότυπο, πως η διαφορετικότητα πρέπει να κρύβεται και τα άτομα με αναπηρία δεν μπορούν να είναι παραγωγικά. Θεωρείτε πως αυτού του είδους τα στερεότυπα υπάρχουν ακόμα στις μέρες μας;



Διάγραμμα 19: Στερεότυπα για ΑμεΑ και Διατήρησή τους.

Στην τελευταία ερώτηση (Διάγραμμα 20) του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η 5βάθμια κλίμακα Likert, θέλοντας να καταγράψει το ποσοστό ετοιμότητας των επιχειρηματικών κλάδων ως προς την αποδοχή των ΑμεΑ εργαζομένων, με το 1 να απαντά στο <<Καθόλου>> και το 5 να απαντά στο <<Πολύ>>. Το υψηλότερο ποσοστό το κατείχε η απάντηση <<Ισως>> με ποσοστό 38%, ακολουθεί το 30% όπου πιστεύει πως ο επιχειρηματικός κλάδος δραστηριοποίησης του είναι λίγο έτοιμος ως προς την απορρόφηση και το 16% πιστεύει πως δεν είναι καθόλου έτοιμος. Χαμηλά βρίσκονται τα ποσοστά των απαντήσεων <<Αρκετά>> έτοιμος ο κλάδος και <<Πολύ>> έτοιμος ο κλάδος με 12% και 4% αντίστοιχα.

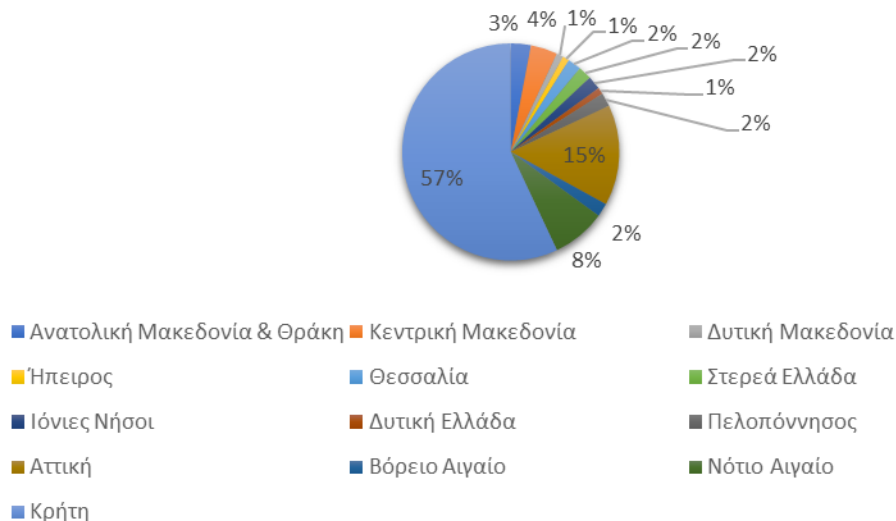


Διάγραμμα 20: Ετοιμότητα απορρόφησης ΑμεΑ εργαζομένων ανά επιχειρηματικό κλάδο

4.1.2. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των δημογραφικών στοιχείων.

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, ως ολοκλήρωση των απαραίτητων πληροφοριών για την αξιοπιστία του δείγματος, καταγράφηκαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων επιχειρηματιών. Η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε σε όλες τις περιφερειακές ενότητες της Ελλάδος. Πιο συγκεκριμένα, το 57% των δειγμάτων ήταν από την περιφέρεια Κρήτης, το 15% από την περιφέρεια Αττικής, το 8% ήταν από το νότιο Αιγαίο και το 7% από την Κεντρική και Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, το 10% των δειγμάτων ήταν από τις περιφέρειες Θεσσαλίας, Στερεάς Ελλάδας, Ιόνιων Νήσων, Πελοποννήσου και Βόρειου Αιγαίου, ενώ το 3% ήταν από τις περιφέρειες Δυτικής Μακεδονίας, Δυτικής Ελλάδας και Ηπείρου (Διάγραμμα 21).

26. Σε ποια Περιφερειακή Ενότητα δραστηριοποιείστε επιχειρηματικά;

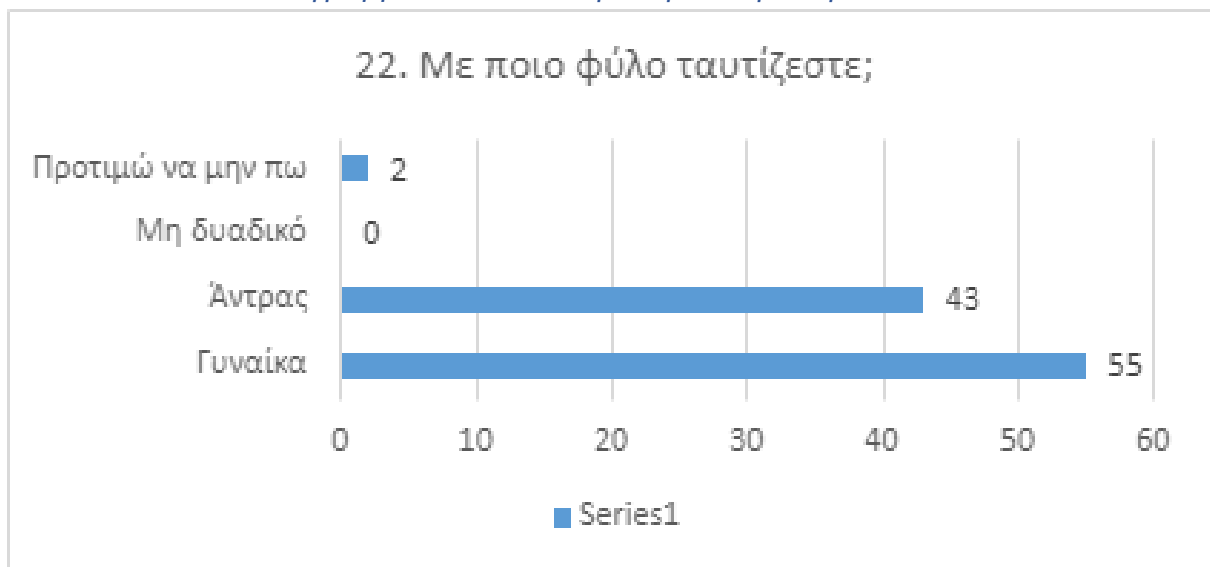


Διάγραμμα 21 : Περιφερειακές ενότητες δραστηριοποίησης επιχειρηματιών.

Από το σύνολο των επιχειρηματιών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο οι 55 (55%) ήταν γυναίκες, οι 43 (43%) άντρες και υπήρχε και ένα 2% όπου επέλεξε την μη ταύτιση με κάποιο γενετήσιο φύλο (Διάγραμμα 22). Το 14% των ερωτηθέντων είναι ήταν 20-29 ετών, το 27% ήταν 30-39 ετών, το 34% ήταν 40-49 ετών και το ποσοστό 25% των ερωτηθέντων είναι άνω των 50 ετών (Διάγραμμα 23). Προχωρώντας με τα δημογραφικά στοιχεία, το 52% των ερωτηθέντων έχει ως επιχειρηματική του δραστηριοποίηση την παροχή υπηρεσιών, το 19% δραστηριοποιούταν στο λιανεμπόριο, το 12% δραστηριοποιούταν στο χονδρεμπόριο, το 8% είχε μεταποιητική επιχείρηση και υπήρχε και ένα 9% όπου επέλεξε την επιλογή <<άλλο>> ως κύρια επιχειρηματική δραστηριοποίησή τους (Διάγραμμα 24). Πιο συγκεκριμένα ως προς τον επιχειρηματικό κλάδο δραστηριοποίησής τους, το 27% των ερωτηθέντων άνηκε

στον κλάδο του εμπορίου, το 19% άνηκε στο ξενοδοχειακό και εστιατορικό κλάδο, το 7% στον κλάδο της μεταποίησης, το 5% άνηκε στο κατασκευαστικό κλάδο, ένα ακόμα 5% ανήκε στο χρηματοπιστωτικό κλάδο, το 3% στον αγροτικό-αλιευτικό κλάδο, το 2% στο κλάδο των μεταφορών και επικοινωνιών, μόλις το 1% στον κλάδο της ενέργειας και ύδρευσης και υπήρχε και το συντριπτικό 31% των ερωτηθέντων που επέλεξε το <<άλλο>> ως επιχειρηματικό κλάδο δραστηριοποίησής τους (Διάγραμμα 25). Τέλος, στην ερώτηση πόσα άτομα απασχολεί η επιχείρησή σας, το 61% απάντησε πως απασχολεί 1 έως 19 άτομα, το 10% πως απασχολεί 20 έως 39 άτομα, το 6% 40 έως 59 άτομα και το 23% απάντησε πως απασχολεί από 60 άτομα και άνω (Διάγραμμα 26).

Διάγραμμα 22: Γενετήσιο φύλο ερωτηθέντων



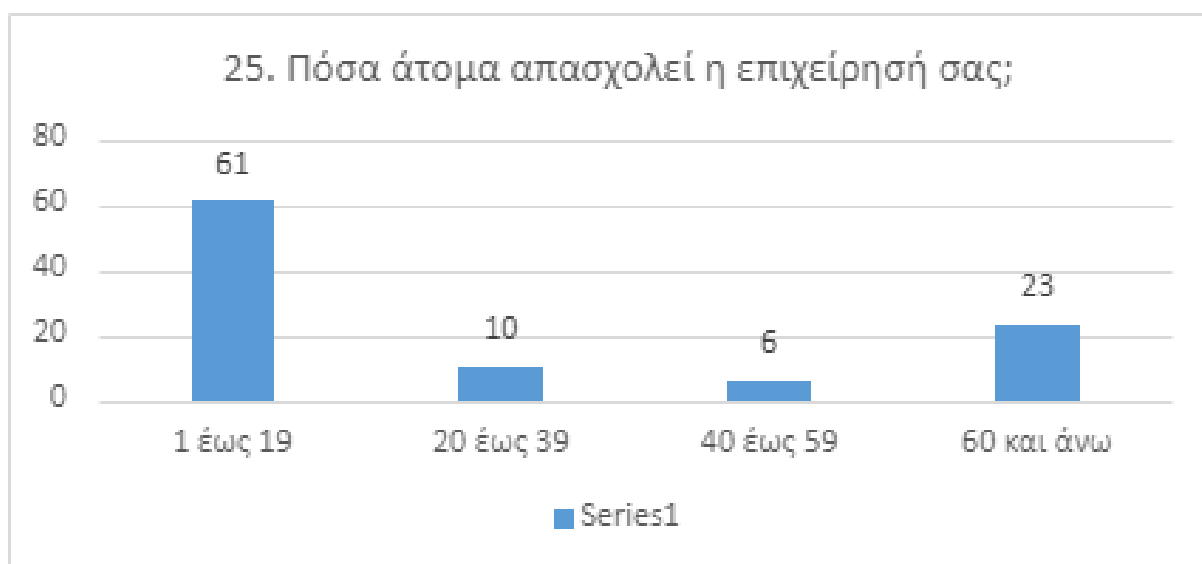


Διάγραμμα 23: Ηλικιακή ομάδα ερωτηθέντων

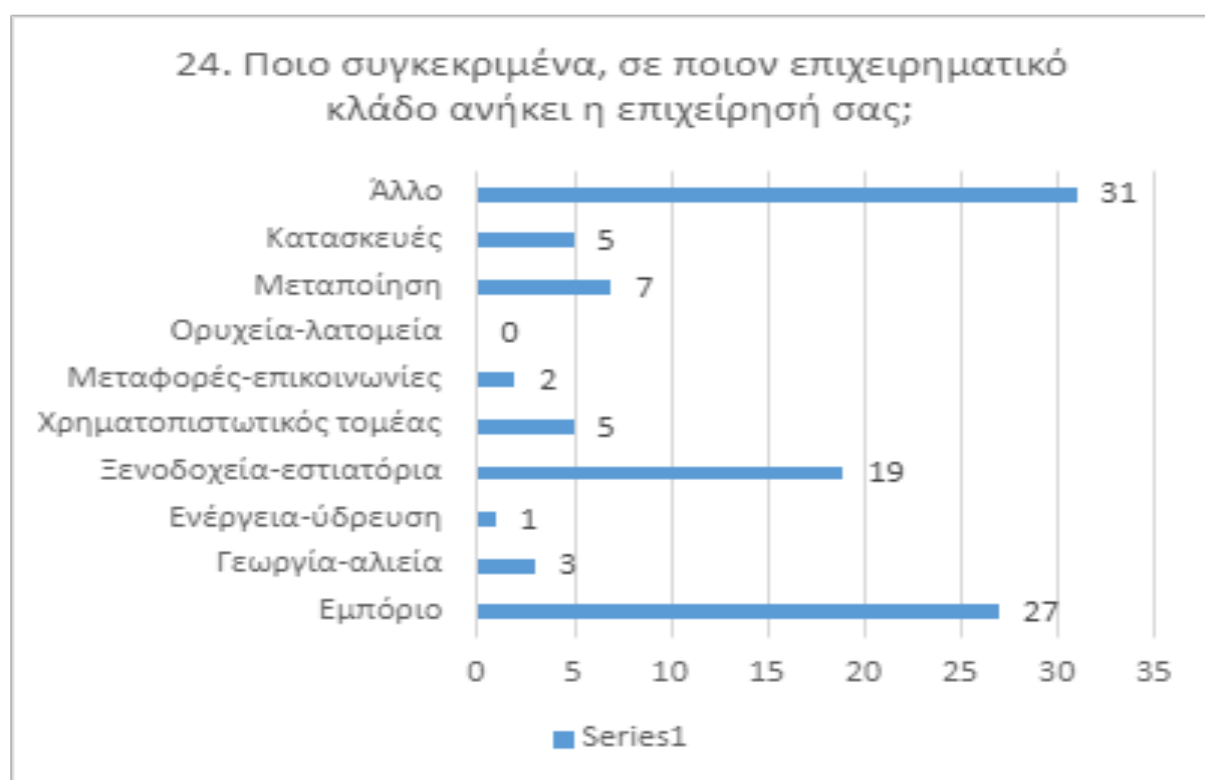
Διάγραμμα 24: Κύρια Δραστηριότητα των επιχειρήσεων των



ερωτηθέντων.



Διάγραμμα 25: Επιχειρηματικοί Κλάδοι ερωτηθέντων επιχειρήσεων.



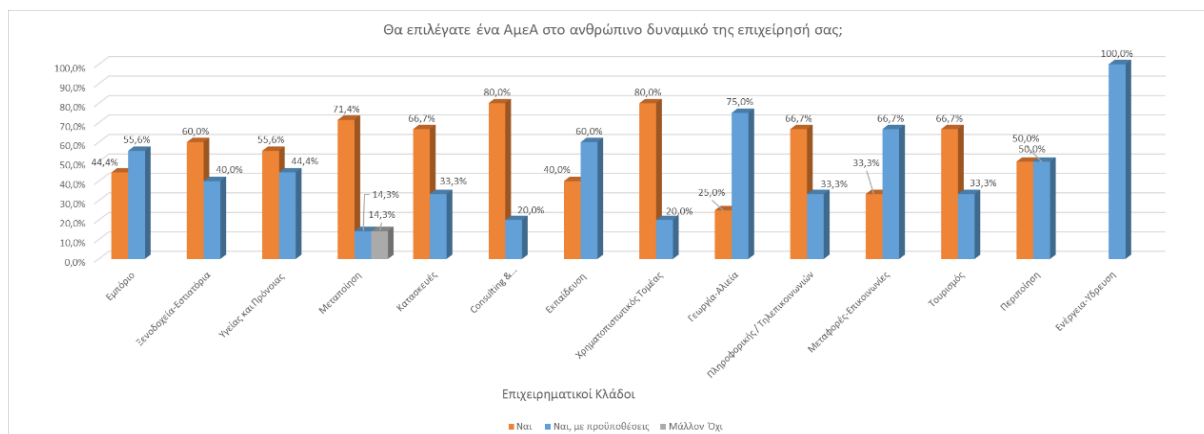
Διάγραμμα 26: Αριθμός εργαζομένων ερωτηθέντων επιχειρήσεων.

4.2. Σύγκριση Αποτελεσμάτων Αξιολόγησης Ερευνητή

Θέλοντας να προσεγγίσει να απαντήσει εμπεριστατωμένα στο ερευνητικό ερώτημα, μετά την καταγραφή και την παρακολούθηση των αποτελεσμάτων που συλλέχθηκαν, ο ερευνητής προχώρησε σε σύγκριση αυτών, έχοντας ως σταθερά δύο εκ των δημογραφικών ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Η επιλογή των ερωτήσεων από τον ερευνητή έγινε με γνώμονα τις απαντήσεις που ήθελε να συλλέξει ως ολοκλήρωση των αποτελεσμάτων του κυρίου ερευνητικού ερωτήματος.

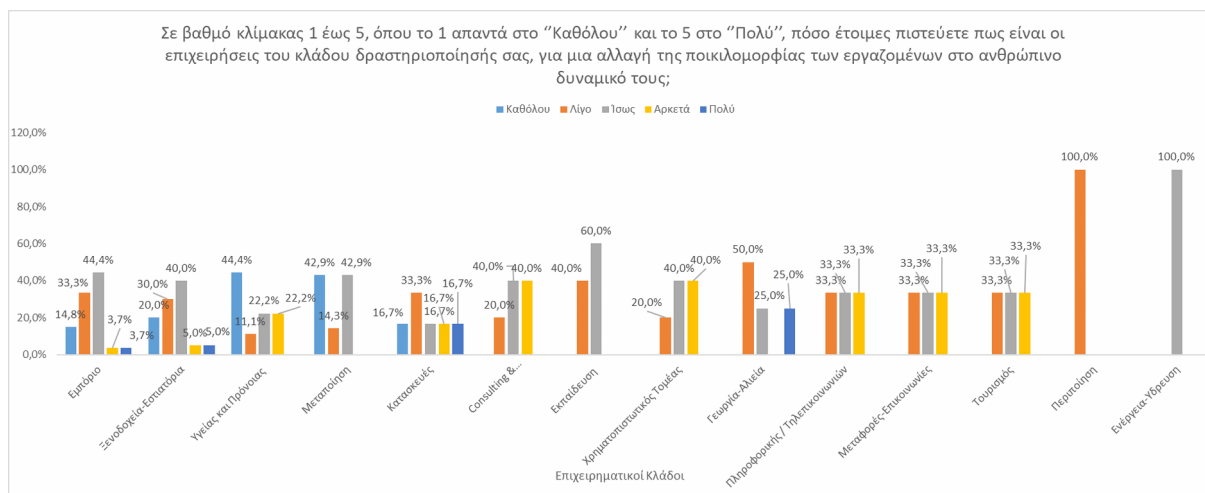
4.2.1. Σύγκριση Αποτελεσμάτων με βάση τον επιχειρηματικό κλάδο δραστηριοποίησης των ερωτηθέντων

Αρχικά στο πρώτο Διάγραμμα (Διάγραμμα 27), εξετάστηκε ανά επιχειρηματικό κλάδο (Διάγραμμα 25), το ποσοστό θετικότητας ή μη των επιχειρηματιών ως προς την επιλογή ενός Ατόμου με Αναπηρία στην επιχείρησή τους (Διάγραμμα 2). Παρατηρώντας το υψηλό ποσοστό θετικών απαντήσεων <<ΝΑΙ>> και <<ΝΑΙ, με προϋποθέσεις>> των επιχειρηματιών σε αυτήν την ερώτηση, με ποσοστό 99% θετικών απαντήσεων, ο ερευνητής θέλησε να μελετήσει το ποσοστό θετικότητας ανά επιχειρηματικό κλάδο. Έτσι, καταγράφηκε πως οι επιχειρηματίες που ανταποκρίθηκαν θετικά <<ΝΑΙ>>, σε αυτήν την ερώτηση, ανήκουν στον Χρηματοπιστωτικό κλάδο και στον κλάδο της Συμβουλευτικής και Μάρκετινγκ των επιχειρήσεων με ποσοστό 80% αμφότεροι και τα μεγαλύτερα αποτελέσματα στην απάντηση <<ΝΑΙ, με προϋποθέσεις >> να ανήκουν στους κλάδους Ενέργειας & Ύδρευσης και Γεωργία & Αλεια με ποσοστό 100% και 75%, αντίστοιχα.



Διάγραμμα 27. 1: Σύγκριση ανάμεσα στους επιχειρηματικούς κλάδους της Ελλάδας ως προς την επιλογή ή μη ενός ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησής τους.

Στο επόμενο διάγραμμα, εξετάστηκε ανά επιχειρηματικό κλάδο (Διάγραμμα 26), η άποψη των ερωτηθέντων επιχειρηματιών για την ετοιμότητα του κλάδου δραστηριοποίησης τους ως προς την αλλαγή της ποικιλομορφίας των εργαζομένων στο ανθρώπινο δυναμικό τους (Διάγραμμα 20). Από τα αποτελέσματα προέκυψε πως όλοι οι επιχειρηματικοί κλάδοι δηλώνουν διστακτικοί ως προς ετοιμότητά τους, καθώς τα ποσοστά απαντήσεων <<Καθόλου>> και <<Ισως>> καταλαμβάνουν τα υψηλότερα ποσοστά. Συγκεκριμένα, το υψηλότερο ποσοστό ετοιμότητας κατέχει ο κλάδος της Υγείας απαντώντας <<Πολύ>> με ποσοστό 44,4% σε αντίθεση με τον κλάδο Περιποίησης που απάντησε <<Καθόλου>>, με απόλυτο ποσοστό 100%. Ουδέτερη στάση διατηρούν οι κλάδοι του Τουρισμού, Μεταφορών & Επικοινωνίας και Πληροφορικής & Τηλεπικοινωνιών όπου τα ποσοστά τους κυμαίνονται στο 33,3% στις απαντήσεις <<Αρκετά>>, <<Ισως>> και <<ΛΙΓΟ>>. Αρκετά υψηλό ποσοστό ουδετερότητας διατήρησαν και οι κλάδοι της Εκπαίδευσης και Ενέργειας & Ύδρευσης όπου τα ποσοστά απαντήσεως τους <<Ισως>> ήταν στο 60% και 100%, αντίστοιχα αλλά και ο εμπορικός κλάδος με τον Ξενοδοχειακό όπου τα ποσοστά στην απάντηση <<Ισως>> συλλέξανε τα περισσότερα ποσοστά στον εκάστοτε κλάδο, 44,4% και 40% αντίστοιχα (Διάγραμμα 28).

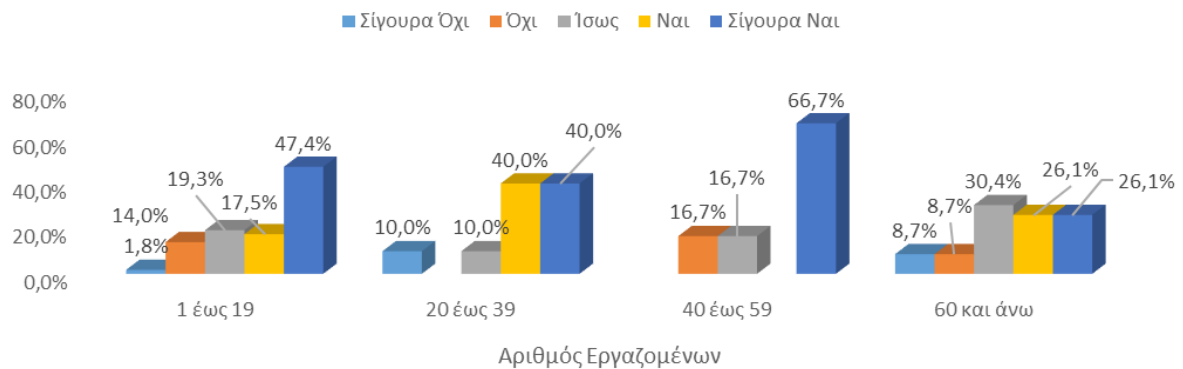


Διάγραμμα 28. 1: Σύγκριση ανάμεσα στους επιχειρηματικούς κλάδους της Ελλάδος ως προς την ετοιμότητα αποδοχής της ποικιλομορφίας στο ανθρώπινο δυναμικό τους.

4.2.2. Σύγκριση Αποτελεσμάτων με βάση τον αριθμό εργαζομένων των επιχειρήσεων

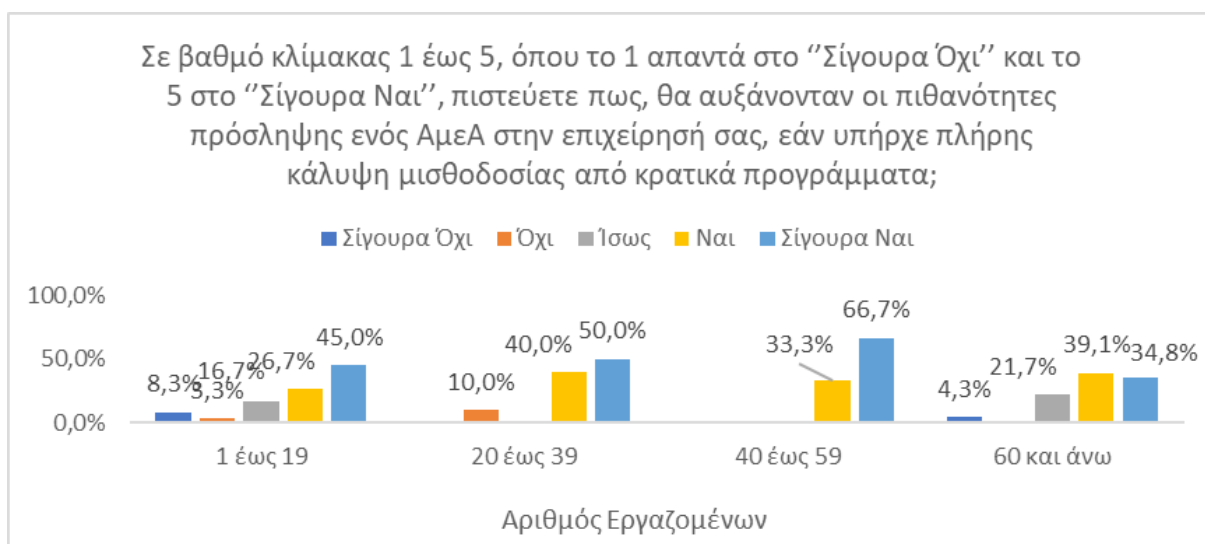
Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε σύγκριση δειγμάτων ανάμεσα στην αποδοχή των επιχειρηματιών, ως κριτήριο πρόσληψης ΑμεΑ εργαζομένων, τη πλήρης κάλυψη μισθοδοσίας τους από κρατικά προγράμματα (Διάγραμμα 16) και την προθυμία αυτών για την συμμετοχή των εργαζομένων τους σε εκπαιδευτικά σεμινάρια για την αποδοχή της διαφορετικότητας (Διάγραμμα 12), με βάση τον αριθμό των εργαζομένων κάθε επιχείρησης (Διάγραμμα 25). Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν πως οι μεγάλες επιχειρήσεις σε αριθμό εργαζομένων από 40 έως 49 άτομα είναι πιο δεκτικές στην παρακολούθηση σεμιναρίων για την ενίσχυση της ενσυναίσθησης των εργαζομένων τους με ποσοστό 66,7% σε σύγκριση με τις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις όπου το ποσοστό θετικότητα ως προς την εκπαίδευση κυμαίνεται στο 26,1%. Αξίζει να σημειωθεί πως το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό δεκτικότητας ανήκει στις μικρές επιχειρήσεις αποτελούμενες από 1 έως 19 εργαζομένους, με ποσοστό 47,4% (Διάγραμμα 29).

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5, όπου το 1 απαντά στο “Σίγουρα Όχι” και το 5 στο “Σίγουρα Ναι”, η επιχείρησή σας, θα ήταν διατεθειμένη να προβεί σε εκπαίδευση προσωπικού και στελεχών της, ως προς την αποδοχή της διαφορετικότητας;



Διάγραμμα 29. 1: Σύγκριση με βάση τον αριθμό των εργαζομένων, ως προς την προθυμία εκπαίδευσης προσωπικού της επιχείρησης.

Στο τελευταίο Διάγραμμα ο ερευνητής εξέτασε την αποδοχή των επιχειρηματιών, ως κριτήριο πρόσληψης ΑμεΑ εργαζομένων, τη πλήρης κάλυψη μισθοδοσίας τους από κρατικά προγράμματα. Όπως και στο προηγούμενο διάγραμμα, έτσι και εδώ παρατηρήθηκε το υψηλότερο ποσοστό από επιχειρήσεις που απασχολούν 40-59 άτομα, με ποσοστό 66,7% των επιχειρηματιών να δηλώνουν <<ΣΙΓΟΥΡΑ ΝΑΙ>>, πως η πλήρης κάλυψη μισθοδοσίας θα αποτελούσε κριτήριο πρόσληψης ενός ΑμεΑ εργαζομένου στην επιχείρησή τους. Τέλος, παρατηρήθηκε πως, στις επιχειρήσεις που απαριθμούν 1-19 άτομα και 20-39 άτομα και χαρακτηρίζονται ως μικρομεσαίες επιχειρήσεις, το ποσοστό αποδοχής του κριτηρίου αυτού ως κίνητρο πρόσληψης αποτελεί και σε αυτές υψηλή θέση με ποσοστό 47,7% και 40% αντίστοιχα, σε σύγκριση με τις επιχειρήσεις που απαριθμούν 60 άτομα προσωπικού και άνω όπου το συγκεκριμένο κριτήριο δεν αποτελεί βασικό παράγοντα στην πρόσληψη ενός ΑμεΑ στην επιχείρησή τους.



Διάγραμμα 30. 2: Σύγκριση με βάση τον αριθμό των εργαζομένων για την χρήση ή μη κριτηρίου πρόσληψης, τα επιδοτούμενα κρατικά προγράμματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1. Συζήτηση

Οι κοινωνικές συναναστροφές και η ένταξη ενός ατόμου στην ευρύτερη κοινότητα κατακτούνται σε μεγάλο βαθμό μέσα από την εργασία. Επιπροσθέτως μέσω της εργασίας, ενισχύεται η αυτοπεποίθηση του ατόμου καθώς το βοηθά στην αυτοσυντήρησή του και στην ενίσχυση της αυτονομίας του. Οι προσφερόμενες δυνατότητες εξέλιξης ενός ατόμου μέσα από την απασχόληση, καθιστούν την εργασία σε κεντρική θέση στη ζωή των ανθρώπων. Ως εκ τούτου κρίνεται απαραίτητη και για την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στο κοινωνικό σύνολο. Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, οι ευκαιρίες για εργασία περιορίστηκαν σημαντικά, στην Ελλάδα, με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας να προσφέρουν χαμηλούς μισθούς χωρίς εργασιακή ασφάλεια. Το κλίμα αυτό επικρατεί έως σήμερα και ως εκ τούτου δυσκολεύει ακόμα περισσότερο την εύρεση εργασίας για ένα ΑμεΑ. Βέβαια, αξίζει να αναφερθεί πως η Πανδημία Covid-19, άνοιξε νέους ορίζοντες παγκοσμίως στην εξ αποστάσεως εργασία και συνέβαλλε σημαντικά στην απορρόφηση των ΑμεΑ στην ανοιχτή αγορά (Cedefop, 2020; ILO, 2020).

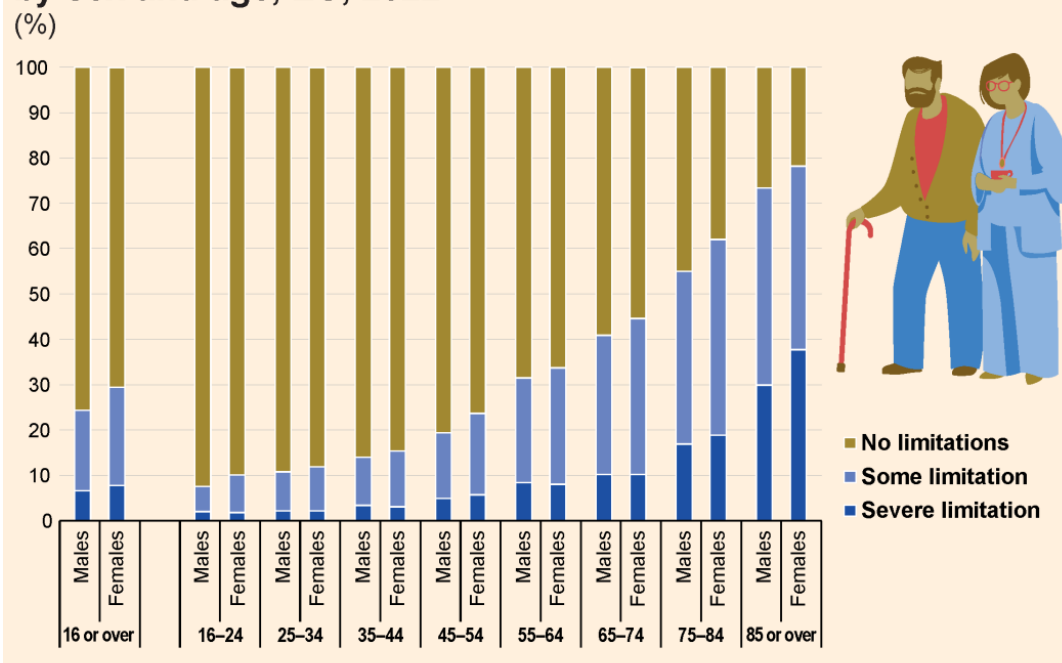
Ο κύριος σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετήσει και να καταγράψει το ποσοστό των επιχειρήσεων της Ελλάδος που θα επέλεγαν ένα Άτομο με Αναπηρία στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, έδειξαν πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, ήταν γυναίκες επιχειρηματίες, μικρομεσαίων επιχειρήσεων και ως επί τω πλείστον δραστηριοποιούμενες με

επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών. Δεν υπήρξε κάποιος διαχωρισμός των συμμετεχόντων στην παρούσα φάση καθώς θεωρήθηκε από τον ερευνητή πως το φύλο, η ηλικιακή ομάδα, το μέγεθος και η γεωγραφική θέση επιχειρηματικής δραστηριοποίησης των συμμετεχόντων μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε δεύτερη φάση ως διαχωρισμός των αποτελεσμάτων και όχι ως κύριος διαχωρισμός αυτών, καθώς η μελέτη επικεντρώνεται στο να καταγράψει την εικόνα στο σύνολο των επιχειρήσεων της Ελλάδος και όχι με κριτήριο κάποιο από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους.

Η παρούσα έρευνα έρχεται σε συμφωνία με αντίστοιχη πρωτογενή ποσοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον ίδιο ερευνητή καταγράφοντας την εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ, εστιάζοντας στις επιχειρήσεις της Κρήτης (Μανιουδάκη, 2023). Μελετώντας και οι δύο έρευνες την εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ στην χώρα, κατέγραψαν εξ αρχής την εικόνα των επιχειρήσεων και την μικρή συμμετοχή των ΑμεΑ στην ανοιχτή αγορά. Η μειοψηφία των ερωτηθέντων επιχειρηματιών (24%) απάντησε πως έχει συνεργαστεί στο παρελθόν με ένα Άτομο με Αναπηρία, με το 61% των ερωτηθέντων επιχειρηματιών να απαντάει πως οι ευκαιρίες για εργασία για τα άτομα με αναπηρία είναι ελάχιστες. Παρόλα αυτά, το 99% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά στην πιθανότητα πρόσληψης ενός ΑμεΑ στην επιχείρησή του, με το 55% εξ αυτών να ανταποκρίνονται θετικά υπό προϋποθέσεις, γεγονός που καθιστά την ομαλή ένταξη των ΑμεΑ στην ανοιχτή αγορά εργασίας αρκετά ελπιδοφόρα. Στην επόμενη σειρά ερωτήσεων παρατηρήθηκε η σημαντικότητα και η ευαισθητοποίηση που δείχνουν πλέον οι Ελληνικές επιχειρήσεις για την προσαρμογή ενός φιλικού περιβάλλοντος για έναν ΑμεΑ εργαζόμενο στην επιχείρησή τους καθώς το 81% το ερωτηθέντων θα προχωρούσε με βεβαιότητα στην

αλλαγή της διαμόρφωσης του περιβάλλοντα χώρου της επιχείρησης του για την ομαλή συνεργασία με ένα ΑμεΑ εργαζόμενο και το 90% θα προχωρούσε σε αλλαγές γενικότερα στις υποδομές της επιχείρησης. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα, παρατηρούμε την αλλαγή των επιχειρηματιών της σύγχρονης εποχής σε σύγκριση με την Ελλάδα του 20^{ου} αιώνα, όπου οι κοινωνία λειτουργούσε με το ιατρικό μοντέλο αναπηρίας και οι θέσεις εργασίας για τα ΑμεΑ ήταν σχεδόν ανύπαρκτες (Γιαννακίδου, 2023). Ελπιδοφόρο δείχνει να είναι και το αποτέλεσμα της ερώτησης 8 όπου το 80% των ερωτηθέντων απάντησε πως το γενετήσιο φύλο ενός ΑμεΑ εργαζομένου δεν αποτελεί κριτήριο πρόσληψης στην επιχείρησή του. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με την Ευρωπαϊκή έρευνα εργασιακής διαφοράς αναμεσά σε άντρες και γυναίκες με Αναπηρία (Εικόνα 5.1), όπου διαπιστώνεται πως η γυναίκες με Αναπηρία βιώνουν την ανεργία σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με ένα άντρα σε αναπηρία. Μόνο το 20% των γυναικών με αναπηρία απασχολούνται με πλήρη απασχόληση, πάρα το γεγονός πως οι γυναίκες ΑμεΑ είναι πιο μορφωμένες από τους άντρες (Αγγελόπουλος, 2023).

Share of persons with a disability (activity limitation), by sex and age, EU, 2022



Source: Eurostat (online data code: hlth_silc_12)

eurostat 

Εικόνα 5. 2: Ποσοστά Αναπηρίας στην ΕΕ ανά φύλο και Ηλικία.

Στη συνέχεια παρατηρείται η ανησυχητική έλλειψη ενημέρωσης των επιχειρηματιών τόσο για τα επιδοτούμενα κρατικά προγράμματα πρόσληψης, όσο και για το στρατηγικό πλάνο της ΕΕ, με τα ποσοστά άγνοιας να αγγίζουν το 73% και 87%, αντίστοιχα. Παρα τα θετικά αποτελέσματα που συλλέχθηκαν ως προς την αποδοχή των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας των Ελληνικών επιχειρήσεων, τα τελευταία αποτελέσματα του ερωτηματολογίου έρχονται σε αντίθεση. Το 80% των επιχειρηματιών πιστεύει πως τα στερεότυπα των προηγούμενων δεκαετιών παραμένουν στην χώρα μας στο εργασιακό κλάδο και το 46% δηλώνει πως ο κλάδος δραστηριοποίησής τους δεν είναι έτοιμος για μια ποικιλομορφία στο ανθρώπινο δυναμικό τους.

Για την αλλαγή των συγκεκριμένων προκαταλήψεων γύρω από την εργασιακή συμπερίληψη των ΑμεΑ, θα ήταν χρήσιμη η ενημέρωση όλων των Ελλήνων, πως τα υψηλά ποσοστά ανεργίας ή υποαπασχόλησης αφορούν μεν τα ίδια τα ΑμεΑ και την ζωή τους αλλά όχι μόνο. Από αυτή την κατάσταση ζημιώνεται και η οικονομία, καθώς κάθε εθνικός προϋπολογισμός επιβαρύνεται από ένα μεγάλο κόστος που αφορά την υποστήριξη των ανέργων ΑμεΑ, όπως επιδόματα αναπηρίας, πρόωρες συντάξεις και άλλα πολλά. Συγκεκριμένα έχει υπολογιστεί ότι η μη συμπερίληψη των ΑμεΑ στην απασχόληση αλλά και η χαμηλή παραγωγικότητα των εργαζομένων ΑμεΑ στην μετακίνηση/προσβασιμότητα, οδηγεί τις εθνικές οικονομίες σε μια ανώφελη σπατάλη του 7% του ΑΕΠ τους (ILO, 2015, UN, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ & ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ

6.1. Περιορισμοί

Αρκετοί και σημαντικοί περιορισμοί παρουσιάστηκαν κατά την δημιουργία και την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Αρχικά, η ερευνά είχε στόχο τους επιχειρηματίες και τους υπεύθυνους προσλήψεων των επιχειρήσεων της Ελλάδος. Οι προσπάθειες προσέγγισης έγιναν μέσω των καναλιών social media, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και μέσω του καναλιού word of mouth. Με βάση τα e-mail που εστάλησαν και τις κοινοποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν στα social media, ο αριθμός συμμετεχόντων παρέμεινε χαμηλός γεγονός που δεν μας επιτρέπει να προβούμε σε γενικεύσεις αναφορικά με το σύνολο των εργοδοτικών φορέων. Παρόλα αυτά θεωρείται ένα αρκετά σεβαστό ποσοστό ανθρώπων για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων καθότι υπήρξε τουλάχιστον ένα δείγμα από κάθε περιφερειακή ενότητα της χώρας. Επιπροσθέτως, η επιλογή προσέγγισης συμμετεχόντων μόνο από τον επιχειρηματικό κλάδο, ήταν από μόνος του ένας αρκετά περιοριστικός παράγοντας για την συλλογή των δειγμάτων. Επίσης, η τοποθεσία διαμονής του ερευνητή κατέστη ένας ακόμα περιορισμός καθώς η διαμονή σε νησί περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τον διαμοιρασμό του ερωτηματολογίου σε όλη τη υπόλοιπη χώρα. Τέλος, σημαντικός περιορισμός κατέστη και η απειρία του ερευνητή σε πανελλήνιες πρωτογενείς έρευνες για την διερεύνηση του παρόντος θέματος.

6.2. Συνεισφορά

Παρά τους περιορισμούς που παρουσιάστηκαν κατά την διεξαγωγή της έρευνας, θεωρούμε πως η συνεισφορά της τόσο στην ακαδημαϊκή κοινότητα όσο και στην κοινωνία είναι ιδιαιτέρως σημαντική.

Πρωτίστως, τα αποτελέσματα της μελέτης θα βοηθήσουν τους ερευνητές να κατανοήσουν την ετοιμότητα των επιχειρήσεων της Ελλάδος, ως προς την ένταξη των ΑμεΑ στο εργατικό δυναμικό μιας επιχείρησης. Επίσης, θα συμβάλλουν στην κατανόηση της ελλείψεως ενημέρωσης και εκπαίδευσης των στελεχών, ως προς την σημαντικότητα της δημιουργίας ποικιλόμορφων περιβαλλόντων μέσα στις επιχειρήσεις, την αποδοχή της διαφορετικότητας, την διαχείριση και τη συνεργασία με ένα Άτομο με Αναπηρία. Εξίσου σημαντικό θεωρείται πως, τα αποτελέσματα της μελέτης θα διευρύνουν τις βιβλιογραφικές πηγές, θα ενισχύσουν το αίσθημα της κοινωνικής ευθύνης και ίσων ευκαιριών, θα συμβάλλουν στην συνειδητοποίηση του μεγέθους του προβλήματος και του ανυπόστατου περιορισμού που βιώνουν τα άτομα στις δύσκολα εξυπηρετήσιμες ομάδες στην χώρα μας και θα πρέπει να συνυπολογιστούν στην διεκπεραίωση μελλοντικών ερευνών.

Επιπροσθέτως, ιδιαιτέρως σημαντική κρίνεται η συμβολή της παρούσας έρευνας στην κοινωνία. Τα αποτελέσματα της θα συμβάλλουν στην συνειδητοποίηση της διαφοροποίησης ανάμεσα στις δύσκολα εξυπηρετήσιμες πληθυσμιακές ομάδες και στον πληθυσμό χωρίς περιορισμούς καθώς και θα συμβάλει στην εξάλειψη της κοινωνικής ανισότητας. Τέλος, τα αποτελέσματα αυτά θα είναι πολύ σημαντικά για τις επιχειρήσεις αλλά και για την ΑμεΑ κοινότητα καθώς βάσει των συμπερασμάτων που θα εξαχθούν θα βοηθηθούν τόσο οι επιχειρήσεις στην στρατηγική ενίσχυσης της κοινωνικής ευθύνης τους, όσο τα Άτομα με Αναπηρία στην ενίσχυση της

αυτοπεποίθησης τους για την διεκδίκηση ίσων ευκαιριών στον εργασιακό κλάδο και όχι μόνο. Η αλλαγή των επιχειρήσεων σε ένα ποικιλόμορφο εργασιακό περιβάλλον, σύμφωνα με το οποίο δεν θα υπάρχουν περιορισμοί και θα παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε όλους και όλες, θα συντελέσει κρίσιμα στην ενίσχυση της κοινωνικής τους ευθύνης ενώ παράλληλα θα ωφελήσει σημαντικά την εκάστοτε κοινότητα, στον περιορισμό των κοινωνικών ανισοτήτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

7.1. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Σημαντικά εργαλεία αλλαγής της θεσμοθετήσεως κατάλληλων υποστηρικτικών δομών αλλά και της αλλαγής του θεσμικού πλαισίου, που θα επιτρέπουν την ένταξη όλων στην εργασία, μπορούν να αποτελέσουν, τα αποτελέσματα των ερευνών. Ενδιαφέρουσες προεκτάσεις του παρόντος ερευνητικού ερωτήματος θα μπορούσαν να είναι η κατηγοριοποίηση των διαθέσιμων επιχειρηματικών κλάδων προς απορρόφηση των ΑμεΑ ως βασικό ερευνητικό ερώτημα και όχι ως συγκριτικό κριτήριο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, καθώς επίσης προτείνεται η διερεύνηση και των απόψεων των ίδιων ΑμεΑ. Κρίνεται αρκετά ωφέλιμη η αποτύπωση και η εξέταση συνδυαστικά των αντιλήψεων τόσο των επιχειρήσεων όσο και της ΑμεΑ κοινότητας για μια ολοκληρωμένη αποτύπωση της εργασιακής πραγματικότητας των ΑμεΑ στην Ελλάδα.

Η επικρατούσα πρακτική, από πλευράς αρμόδιων φορέων και υπηρεσιών, για την απασχόληση των ΑμεΑ, είχε προσανατολισμό την προστατευόμενη μορφή απασχόλησης. Καθώς εξελίσσεται η κοινωνία μας, η συγκρότηση ενός σύγχρονου συστήματος κατάρτισης και επαγγελματικής αποκατάστασης των ΑμεΑ μοιάζει μονόδρομος. Φυσικά, οι υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης οφείλουν να είναι εναρμονισμένες με τις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας, ώστε τα Άτομα με Αναπηρία που θα απολαμβάνουν τις υπηρεσίες αυτές να είναι σωστά καταρτισμένα ώστε να περιοριστεί ο αποκλεισμός τους από τις νέες θέσεις εργασίας που

δημιουργούνται. Η καταπολέμηση του εργασιακού αποκλεισμού στην Ελλάδα, μπορεί να καταπολεμηθεί μόνο με τον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας μας αλλά και με την ανάπτυξη στρατηγικών απασχόλησης των ΑμεΑ εναρμονισμένων με αυτών της Ε.Ε. Η διασφάλιση της πλήρους ισότιμης συμμετοχής των ΑμεΑ στην κοινωνική ζωή της χώρας μας, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της απασχόλησης, οφείλει να αποτελεί μείζον θέμα για την καταπολέμηση των επιπτώσεων του κοινωνικού και οικονομικού αποκλεισμού των ΑμεΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

8.1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

8.1.1. Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240.

Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & Devoy, J. E. (2008). The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.

Bowe, F. (1990). Employment and people with disabilities. Challenges for the Nineties. *OSERS News in Print*, 3(3), 2-6.

Bruffaerts, R., Sabbe, M., & Demyttenaere, K. (2004). Effects of patient and health-system characteristics on community tenure of discharged psychiatric inpatients. *Psychiatric Services*, 55(6), 685-690.

Chan, F., Leahy, M. J., & Saunders, J. L. (Eds.). (2005). Case management for rehabilitation health professionals. Aspen Professional Services.

Chan, F., Wong, D. W., Rosenthal, D. A., Kundu, M. M., & Dutta, A. (2005). Eligibility rates of traditionally underserved individuals with disabilities revisited: A data mining approach. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 36(3), 3-10.

EDF. (European Disability Forum, 2010). Ten years on: Practical impact of the employment directive on persons with disabilities in employment. EDF.

Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C., & Weeghel, J. V. (2015). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56-69.

Erik Homburger Erikson (1963). *The Patient's Change: Understanding the Complexity of the Dynamics of Change and its Precursors in Psychotherapy*. σ. 265.

European Commission., 2019. Directorate-general for employment, social affairs, and inclusion. Joint Employment Report 2019. European Union.

Fabian, E. S., & Liesener, J. J. (2005). Promoting the career potential of youth of disabilities. In S. D. Brown & R.W Lent (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 551-572). Wiley.

Hasson D., Arnetz B. B. (2007). Validation and Findings Comparing VAS vs. Likert Scales for Psychosocial Measurements. *International Electronic Journal of Health Education*, 8: 178-192.

International Classification of Functioning, Disability and Health, FINAL DRAFT, Full Version - World Health Organization 2001 (WHO/EIP/GPE/CAS/ICIDH-2 FI/01.1) (Federal Register, June 26, 2002, Vol. 67. No. 123 pp 43154 -43149) - U.S. Department of Labor, Office of Disability & Employment Policy - ODEP)

Kiernan, W. (2000). Where We Are Now. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 15(2), 90-96.

Lövgren, V., Markström, U., & Sauer, L. (2017). Towards employment: What research says about support-to-work in relation to psychiatric and intellectual disabilities. Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation, 16(1), 14-37.

Marrone, J., & Golowka, E. (2000). If you think work is bad for people with mental illness, then try poverty, unemployment, and social isolation. Psychiatric Rehabilitation Journal, 23(2), 187-193

Olesen, S.C., Butterworth, P., Leach, L.S. et al. (2013). Mental health affects future employment as job loss affects mental health: findings from a longitudinal population study. BMC Psychiatry 13, 144.

Palisano, R. J., Orlin, M., Chiarello, L. A., Oeffinger, D., Polansky, M., Maggs, J., ... & Abel, M. (2011). Determinants of intensity of participation in leisure and recreational activities by youth with cerebral palsy. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation, 92(9), 1468-1476.

Ritter, E., Strauser, D. R., O'sullivan, D., Reid, J., Khosravisnasr, S. & Cronin T. (2014). Theories of Career Development and Work Adjustment, in Strauser, D. R. (2014). Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice. New York: Springer, 97- 111.

Salzberg, C. L., Agran, M., & Lignugaris/ Kraft, B. (1986). Behaviors that contribute to entry-level employment a profile of five jobs. *Applied Research in Mental Retardation*, 7(3), 299-314.

Sears, S. H., Jones, A., & Strauser, D. R. (2014). Career counseling with people with disabilities. In D. R. Strauser (Ed.), *Career development, employment, and disability rehabilitation: From theory to practice* (pp. 227 – 295). Springer Publishing Company.

Strauser, D. R. (2014). Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice. New York: Springer, 1- 9.

Spooren P., Mortelmans D., Denekens J. (2007). Student evaluation of teaching quality in higher education: development of an instrument based on 10 Likert-scales. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 32/6: 667-679.

Wehman, P. (2013). Transition From School to Work: Where Are We and Where Do We Need to Go. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 36(1), 58– 66.

Wehman, P. H., Targett, P. S. & West M. D. (2014). Supported Employment/Customized Employment, in Strauser, D. R. (2014). Career development, employment, and disability in rehabilitation: From theory to practice. New York: Springer, 325- 341.

Wolfensberger, W. & Tullman, S. (1982). A Brief Outline of the Principle of Normalization. Rehabilitation Psychology, 27(3), 131- 145.

8.1.2. Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

Ε.Σ.Α.μεΑ. (2005). Έκθεση για την 3η Δεκέμβρη 2005, Εθνική Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία. «Προσβασιμότητα: Το ‘κλειδί’ για την εξάλειψη των διακρίσεων. Κείμενο αναφοράς για την ποιοτική αναβάθμιση του φυσικού και δομημένου περιβάλλοντος με στόχο τη διασφάλιση της ισότητας, της αυτονομίας και της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος στην επιλογή των ατόμων με αναπηρία», Αθήνα.

Ε.Σ.Α.μεΑ. (2007α). «Εγχειρίδιο για το Δικαίωμα των Ατόμων με Αναπηρία στην ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας», Αθήνα.

Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (2008). Η εξέλιξη της ειδικής εκπαίδευσης: Από το ειδικό στο γενικό σχολείο. Στο Σύγχρονες ενταξιακές προσεγγίσεις Τομ. Β΄. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Λογαράς, Δ. (2011). Εργασία-απασχόληση και αναπηρία. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία.

Λογαράς, Δ. (2013). Εργασία-απασχόληση και αναπηρία. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία.

Μανιουδακη, Ε. 2023. ΑμεΑ και απασχόληση - Η πραγματικότητα των κρητικών επιχειρήσεων. 8ο Συμπόσιο Έρευνας Καινοτομία Φοιτητών Μητροπολιτικού Κολλεγίου. Θεσσαλονίκη 10-12 Μαΐου 2023.

Νόμος 3699/2008 (ΦΕΚ Α 199/02-10-2008). Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση Ατόμων με Αναπηρία ή και Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες.

Παπαβασιλείου-Αλεξίου.Ι., (2022). Επαγγελματική Συμβουλευτική και Μοντέλα Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία. 1^η έκδοση. Αθήνα, Μάρτιος 2022. Εκδόσεις: Πεδίο. Σελ. : 41.

Παπαδημητρίου Γ., Φλώρου Γ., Αναστασιάδου Σ. (2001). Κλίμακες αξιολόγησης: η περίπτωση της κλίμακας Likert. Πρακτικά 14ου Πανελληνίου Συνεδρίου Στατιστικής, 81-88. Πρόσβαση [on line]: <http://hdl.handle.net/2159/8834> [20/12/11].

Πολυχρονοπούλου, Σ. (2004). Παιδιά και έφηβοι με Ειδικές Ανάγκες και Δυνατότητες: Νοητική Υστέρηση, Ψυχολογική, Κοινωνιολογική και Παιδαγωγική Προσέγγιση (Τόμος Β). Αθήνα: Άτραπος.

8.1.3. Διαδικτυακές Πηγές

DPI. (Disable People's International), 1981. Constitution of disabled people's international. Available at: <https://www.dpi.org/Constitution>

EC. European Commission., 2010b. European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a barrier-free Europe. eurlex.europa.eu. [online]. [accessed at: 14/04/2024]. Available at: <http://eurlex.europa.eu/Lex-UriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF>

EUROSTAT., 2021. Disability statistics - financial situation. [online]. [accessed at: 14/04/2024]. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Disability_statistics_financial_situation#Falling_behind_with_payments

GOTTLIEB, A., MYHILL, N.W., BLANCK, P., (2010). Employment of people with disabilities. In J. H. Stone & M. Blouin (Eds), International encyclopedia of rehabilitation (pp.1-9). University at Buffalo, The State University of New York. <https://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/123/>

ILO. International Labour Organization., 2015. Inclusion of people with disabilities in national employment policies. International Labor Office. ilo.org. [online]. [accessed at: 14/04/2024]. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_407646/lang--en/index.htm

Leenknecht, A.-S., & Conte, C. (2016). Marking 10 years of the United Nations Convention on the rights of persons with disabilities in Europe. European Human

Rights Report, 1. European Disability Forum.
<https://dev.asksource.info/resources/search/crpd/article-10-right-life?page=25>.

PAPAVASSILIOU-ALEXIOU, I. & FOTIADOU, M., 2019. People with acquired physical disabilities in Greece in recession: How do they cope with issues of vocational (re)integration. Journal of Vocational Rehabilitation 50, 171-182.
<https://doi.org/10.3233/JVR-180998>

UN. (United Nations, 2006). Convention on the rights of persons with disabilities. General Assembly Resolution.
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/general-assembly/conversation-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-ares61106.html>.

UN. United Nations., 2016. Sustainable development goals knowledge platform. Position paper by persons with disability.
<https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=30022&nr=261&menu=3170>

ΑΓΓΕΛΗ.Δ.,2018. Ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση για τα ΑμεΑ; Όχι στην Ελλάδα. efsyn.gr. [Online]. [ημερομηνία πρόσβασης 26/03/2024]. Διαθέσιμο στο: https://www.efsyn.gr/ellada/dikaiomata/142713_ises-eykairies-stin-apasholisi-gia-ta-amea-ohi-stin-ellada.

ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΣ.Β., 2023. Εκτός εργασίας τα ΑμεΑ: Στην Ελλάδα εργάζεται μόλις το 32,7% – Η χειρότερη θέση στην Ευρώπη. naftemporiki.gr. [Online]. [ημερομηνία

πρόσβασης 14/04/2024]. Διαθέσιμο στο:
<https://www.naftemporiki.gr/society/1472317/ektos-ergasias-ta-amea-stin-ellada-ergazetai-molis-to-327-i-cheiroteri-thesi-stin-eyropi/>

ΓΙΑΝΝΑΚΙΔΟΥ. Π., 2023. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΑμεΑ. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. [Online]. [Ημερομηνία πρόσβασης 19/04/2024]. Διαθέσιμο στο:
https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/7149/%CE%9C%CE%95%CE%A4%CE%91%CE%A0%CE%A4%CE%A5%CE%A7%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%97_GIANNAKIDOY_21%203%202023%20%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%9F.pdf?sequence=3&isAllowed=y

DRASIGIATOKATIALLO.,2020. Εργασία χωρίς περιορισμούς. drasigiatokatiallo.gr. [Online]. [Ημερομηνία πρόσβασης 25/01/2024]. Διαθέσιμο στο:
<https://drasigiatokatiallo.gr/work-spectrum>

Έκθεση της Ομάδας Εμπειρογνομόνων που συγκροτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «2010:Μια Ευρώπη Προσβάσιμη για Όλους». (2003).
http://www.socialdialogue.net/docs/si_key/EUAccess2010_Report_el.pdf.
[Ανακτήθηκε 20.12.2010].

ΕΣΑμεΑ. (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, 2005). Ακτιβιστές και συνήγοροι των δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία: Εγχειρίδιο. ΕΣΑμεΑ.
<https://www.esamea.gr/projects-tenders/international-projects>

ΕΣΑμεΑ. (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, 2018). 2^ο Δελτίο Στατιστικής Πληροφορικής: <<Δέκτες Απασχόλησης και πληθυσμός με αναπηρία-Μέρος α'>>. ΕΣΑμεΑ. <https://www.esamea.gr/publications/others/3732-2o-deltio-paratiritirioy-thematon-anapirias-tis-e-s-a-mea-deiktes-apasxolisis-kai-plithysmos-me-anapiria-meros-aa>

ERTNEWS.,2022. Σπ. Πρωτοψάλτης: *Η ΔΥΠΑ στηρίζει την εργασιακή ένταξη των ΑμεΑ στην πράξη, για μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς*. ertnews.gr. [Online]. [Ημερομηνία πρόσβασης 19/02/2024]. Διαθέσιμο στο: <https://www.ertnews.gr/eidiseis/ellada/kinonia/sp-protopsaltis-i-dypa-stirizei-tin-ergasiaki-entaxi-ton-amea-stin-praxi-gia-mia-agora-ergasias-choris-apokleismoys/>.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΘΕΜΑΤΩΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ., 2018. Έκθεση - φωτιά του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.μεΑ.: "Παρίες" της εργασίας τα άτομα με αναπηρία. paratiritirioanapirias.gr. [Online]. [ημερομηνία πρόσβασης 26/03/2024]. Διαθέσιμο στο: <https://www.paratiritirioanapirias.gr/el/news/newsletters/19/ek8esh-fwia-toy-parathrhthrioy-8ematwn-anaphrias-ths-esmea-paries-ths-ergasias-ta-atoma-me-anaphria>.

ΚΟΥΤΟΥΜΑΝΟΣ.Α., 2005. Καιάδας: Αποθετήριο αναπήρων τέκνων;. noesi.gr. [Online]. [Ημερομηνία πρόσβασης 02/05/2024]. Διαθέσιμο στο: <https://www.noesi.gr/book/truestory/keadas>

ΛΙΑΚΟΣ. Γ., 2023. Ε.Σ.Α.μεΑ.: Έκθεση EDF για την εργασία των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ - Ντροπιαστική η εικόνα της Ελλάδας. alfavita.gr. [Online]. [Ημερομηνία πρόσβασης 19/04/2024]. Διαθέσιμο στο: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/416605_esamea-ekthesi-edf-gia-tin-ergasia-ton-atomon-me-anapiria-stin-ee-ntropiastiki-i

ΜΑΝΑΛΗ. Σ., 2023. Η επιλογή προσωπικού ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις: Μελέτη περίπτωσης. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστημίου Πειραιώς. [Online]. [Ημερομηνία πρόσβασης 09/05/2024]. Διαθέσιμο στο: https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/15403/Manali_mde2032.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, Ι. & ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ, Α. (2010) Επαγγελματική ένταξη και προσαρμογή ατόμων με αναπηρία. Πρόγραμμα δια βίου μάθησης «Επικαιροποίηση γνώσεων αποφοίτων στις σύγχρονες προσεγγίσεις στην προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στην ανήλικη και ενήλικη ζωή» της πράξης «Σύγχρονες προσεγγίσεις στην προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στην ανήλικη και ενήλικη ζωή» Ανακτήθηκε από:http://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/10809/1888_%CE%A0%CE%91%CE%A0%CE%91%CE%92%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%9B%CE%95%CE%99%CE%9F%CE%A5.pdf

ΤΣΙΟΥΛΟΥ Χ., 2018. Ο ρόλος της εργασίας στην ζωή. psychology.gr. [OnLine]. [ημερομηνία πρόσβασης 07/12/2023]. Διαθέσιμο στο: <https://www.psychology.gr/work-psychology/2905-o-rolos-tis-ergasias-stin-zoi.html>

ΥΠΕΠ. (Υπουργείο Επικρατείας, 2020). Εθνικό σχέδιο δράσης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. <https://www.opengov.gr/ypep/wp-content/uploads/downloads/2020/09-1.pdf>

ΧΡΗΣΤΑΚΗΣ.Κ., 2019. Τα άτομα με αναπηρία στη νέα εποχή. meallamatia.gr. [OnLine]. [ημερομηνία πρόσβασης 07/12/2023]. Διαθέσιμο στο: <https://meallamatia.gr/ta-atoma-me-anapiria-sti-neia-epochi/>

8.2. ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

Γράφημα 2.2: ΑμεΑ και εκπαίδευση: Ποσοστά κατώτερης δευτεροβάθμια εκπαίδευσης – Ελλάδα. Ελληνική Στατιστική Αρχή, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (2020)

8.3. ΕΙΚΟΝΕΣ

AMARYSIA.GR. Εικόνα 2.1: Το Ιατρικό και το κοινωνικό μοντέλο Εργασίας. Διαθέσιμο στο: <https://amarysia.gr>

BLOGS.WORLDBANK.ORG (2024). Εικόνα 1. Παγκόσμια ποσοστά εργασιακής πραγματικότητας ΑμεΑ. Διαθέσιμο στο: <https://blogs.worldbank.org/en/opendata/billion-people-experience-disabilities-worldwide-so-wheres-data>

EC.EUROPA.EU. Εικόνα 2.2: Ευρώπη - Ποσοστό Εργασίας ΑμεΑ και ατόμων χωρίς Αναπηρία. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/7009011/Infographic_Disability+statistics_final.pdf

EC.EUROPA.EU. Εικόνα 5.3: Ποσοστά Αναπηρίας στην ΕΕ ανά φύλο και Ηλικία. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_with_disability.

UNRIC.ORG/EL/.Εικόνα 2.3: 17 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης. Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/17-%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%87%CE%BF%CE%B9-%CE%B2%CE%B9%CF%89%CF%83%CE%B9%CE%BC%CE%B7%CF%83-%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CF%80%CF%84%CF%85%CE%BE%CE%B7%CF%83/>

8.4. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Ερωτηματολόγιο Με Τίτλο:

Η εργασιακή πραγματικότητα των ΑμεΑ στην Ελλάδα

ΜΕΡΟΣ 1^ο:

Ερώτηση 1:

Η εταιρία σας απασχολεί ή απασχολούσε κάποια στιγμή στο παρελθόν, ως εργαζόμενους, ΑμεΑ;

Ναι

Όχι

Δεν γνωρίζω

Ερώτηση 2:

Θα επιλέγατε ένα ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησή σας;

Ναι

Ναι με προϋποθέσεις

Μάλλον Όχι

Όχι

Ερώτηση 3:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5 όπου το 1 απαντά στο “Διαφωνώ απόλυτα” και το 5 στο “Συμφωνώ απόλυτα”, πιστεύετε πως ένα άτομο με αναπηρία (ΑμεΑ) έχει αρκετές ευκαιρίες για εργασία;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 4:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5 όπου το 1 απαντά στο “πολύ αρνητικά” και το 5 στο “πολύ θετικά”, πόσο θεωρείτε ότι η εικόνα ενός εργαζόμενου ΑμεΑ επηρεάζει το προφίλ μίας επιχείρησης;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 5:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5, όπου το 1 απαντά στο “Καθόλου σημαντικό” και το 5 απαντά στο “Πολύ σημαντικό”, πόσο σημαντικό πιστεύετε ότι είναι για την επιχείρησή σας, η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που να είναι προσιτό σε άτομα με αναπηρία;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 6:

Εάν επιλέγατε να προσλάβετε στην επιχείρηση ένα ΑμεΑ το οποίο θα πρέπει να χρησιμοποιεί αμαξίδιο, θα ήσασταν διατεθειμένος/η να πραγματοποιήσετε αλλαγές στις υποδομές σας (ράμπες, χώροι στάθμευσης) ώστε να διευκολύνετε την πρόσβαση του ατόμου αυτού στην επιχείρηση;

Ναι

Όχι

Ερώτηση 7:

Θα χρησιμοποιούσατε τα ίδια κριτήρια αξιολόγησης στην πρόσληψη ενός ΑμεΑ εργαζομένου σε σχέση με οποιοδήποτε άλλο ενδιαφερόμενο άτομο για τη θέση αυτή;

Ναι

Όχι

Ερώτηση 8:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5 όπου το 1 απαντά στο “Σίγουρα Όχι” και το 5 στο “Σίγουρα Ναι”, πιστεύετε πως το γενετήσιο φύλο ενός υποψήφιου εργαζομένου ΑμεΑ θα αποτελούσε κριτήριο επιλογής του για μια θέση εργασίας, στην επιχείρησή σας;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 9:

Θα επιλέγατε ένα άτομο με μία διαφορά στην φυσιολογία του ή την λειτουργία του σώματός του, για την εξυπηρέτηση των πελατών σας;

Ναι

Όχι

Ερώτηση 10:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5 όπου το 1 απαντά στο “Διαφωνώ απόλυτα” και το 5 στο “Συμφωνώ απόλυτα”, πόσο σύμφωνοι είστε με την πρόταση: *Η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία μιας πιο διαφοροποιημένης και πλούσιας σε εμπειρία ομάδα εργασίας.*

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 11:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5 όπου το 1 απαντά στο “Σίγουρα Όχι” και το 5 στο “Σίγουρα Ναι”, κατά τη γνώμη σας, οι άλλοι εργαζόμενοι της επιχείρησής σας, συνεργάζονται ή θα συνεργάζονταν αρμονικά με κάποιο ΑμεΑ;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 12:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5 όπου το 1 απαντά στο “Σίγουρα Όχι” και το 5 στο “Σίγουρα Ναι”, η επιχείρησή σας, θα ήταν διατεθειμένη να προβεί σε

εκπαίδευση προσωπικού και στελεχών της, ως προς την αποδοχή της διαφορετικότητας, την διαχείριση και τη συνεργασία με ένα Άτομο με Αναπηρία;

Αν η απάντησή σας είναι το 1 ή το 2, παρακαλώ προσπεράστε τις ερωτήσεις 13 & 14.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 13:

Η επιχείρησή σας έχει συμμετάσχει στην παρακολούθηση σεμιναρίων/ εκπαιδεύσεων με αντίστοιχη θεματολογία;

Αν η απάντησή σας είναι Όχι, παρακαλώ προχωρήστε στην ερώτηση 15.

Ναι

Όχι

Ερώτηση 14:

Πιστεύετε πως ενισχύθηκε η ενσυναίσθηση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησής σας μέσω των σεμιναρίων αυτών;

Ναι

Όχι

Δεν γνωρίζω

Ερώτηση 15:

Γνωρίζετε για τα Ειδικά Κρατικά Προγράμματα πρόσληψης ΑμεΑ και επιδότησης του μισθού τους;

Ναι

Όχι

Ερώτηση 16:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5, όπου το 1 απαντά στο “Σίγουρα Όχι” και το 5 στο “Σίγουρα Ναι”, θα αυξάνονταν οι πιθανότητες πρόσληψης ενός ΑμεΑ στην επιχείρησή σας, εάν υπήρχε πλήρης κάλυψη μισθοδοσίας από κρατικά προγράμματα;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 17:

Γνωρίζετε για το Στρατηγικό πλάνο της Ευρώπης, ομαλής ένταξης των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας έως το 2030;

Ναι

Όχι

Ερώτηση 18:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5, όπου το 1 απαντά στο “Σίγουρα Όχι” και το 5 στο “Σίγουρα Ναι”, θεωρείτε πως, το στρατηγικό πλάνο της Ευρώπης, θα επηρέαζε την απόφασή σας για ένταξη ή μη ενός ΑμεΑ στο ανθρώπινο δυναμικό σας;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 19:

Τις προηγούμενες δεκαετίες επικρατούσε σαν στερεότυπο, πως η διαφορετικότητα πρέπει να κρύβεται και τα άτομα με αναπηρία δεν μπορούν να είναι παραγωγικά. Θεωρείτε πως αυτού του είδους τα στερεότυπα υπάρχουν ακόμα στις μέρες μας στον κλάδο των επιχειρήσεων;

Ναι

Όχι

Ερώτηση 20:

Σε βαθμό κλίμακας 1 έως 5, όπου το 1 απαντά στο “Καθόλου” και το 5 στο “Πολύ”, πόσο έτοιμες πιστεύετε πως είναι οι επιχειρήσεις του κλάδου δραστηριοποίησής σας, για μια αλλαγή της ποικιλομορφίας των εργαζομένων στο ανθρώπινο δυναμικό τους;

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ερώτηση 21:

Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;

20-29

30-39

40-49

>50

Προτιμώ να μην πω

Ερώτηση 22:

Με ποιο φύλο ταυτίζεστε;

Γυναίκα

Άντρας

Μη δυαδικό

Προτιμώ να μην πω

Ερώτηση 23:

Ποια είναι η κύρια δραστηριότητα της επιχείρησής σας;

Χονδρεμπόριο

Λιανεμπόριο

Μεταποιητική επιχείρηση

Επιχείρηση παροχής υπηρεσιών

Άλλο

Ερώτηση 24:

Ποιο συγκεκριμένα, σε ποιον επιχειρηματικό κλάδο ανήκει η επιχείρησή σας;

Εμπόριο

Γεωργία-αλιεία

Ενέργεια-ύδρευση

Ξενοδοχεία-εστιατόρια

Χρηματοπιστωτικός τομέας

Μεταφορές-επικοινωνίες

Ορυχεία-λατομεία

Μεταποίηση

Κατασκευές

Άλλο (Παρακαλώ προσδιορίστε τον κλάδο)

Ερώτηση 25:

Πόσα άτομα απασχολεί η επιχείρησή σας;

1 έως 19

20 έως 39

40 έως 59

60 και άνω

Ερώτηση 26:

Σε ποια Περιφερειακή Ενότητα δραστηριοποιείστε επιχειρηματικά;

Ανατολική Μακεδονία & Θράκη

Κεντρική Μακεδονία

Δυτική Μακεδονία

Ήπειρος

Θεσσαλία

Στερεά Ελλάδα

Ιόνιες Νήσοι

Δυτική Ελλάδα

Πελοπόννησος

Αττική

Βόρειο Αιγαίο

Νότιο Αιγαίο

Κρήτη

