



Γραφείο Διασύνδεσης
Πανεπιστημίου Πειραιώς
Ζέας 80-82, Πειραιάς, 185 34
Τηλ.: +30 210 414 2562 Fax: 2104142494
email gdi SYN@unipi.gr, website: <http://career.unipi.gr>



**«Διερεύνηση της στάσης των επιχειρήσεων απέναντι στην
απασχόληση ΑμΕΑ και ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές
ομάδες»**

Ελένη Ντάκου, Αντιγόνη Κατσάρα, Κούνουπας Ευάγγελος & Σοφία Ταμπούρη

Ιούνιος 2011



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ	
1.1. Απασχόληση ΑμΕΑ στην Ελλάδα - Διακρίσεις στο χώρο εργασίας.....	4
1.2. Νομοθετικό πλαίσιο για την απασχόληση των αναπήρων.....	5
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ	
2.1. Μέθοδος.....	7
2.1.1 Δείγμα.....	7
2.1.2. Μέσα Συλλογής Δεδομένων.....	7
2.1.3. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων.....	7
2.2. Ευρήματα.....	7
2.2.1. Επιχειρήσεις που δεν απασχολούν ΑμΕΑ.....	8
2.2.2. Επιχειρήσεις που απασχολούν ΑμΕΑ.....	9
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ	
3. Συμπεράσματα.....	12
4. Προτάσεις.....	13
5. Περιορισμοί.....	14
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	15
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	17

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας είναι ένα θέμα, που απασχολεί την έρευνα και την κοινωνία, καθώς σχετικοί νόμοι συνεχίζουν να θεσπίζονται. Το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς, μέσα στα πλαίσια διερεύνησης των τάσεων που επικρατούν στην αγορά εργασίας και στο πλαίσιο της διευκόλυνσης των ωφελούμενων του Γραφείου, ως προς την ένταξή τους στον χώρο εργασίας, προχώρησε στη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας.

Η έρευνα έχει ως στόχο τη διερεύνηση των στάσεων και των προθέσεων των εργοδοτών απέναντι σε άτομα με ειδικές ανάγκες, την τρέχουσα περίοδο. Η μελέτη είναι χωρισμένη σε δύο μέρη: Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει δύο ενότητες. Στην πρώτη, περιγράφονται οι εργασιακές διακρίσεις που υφίστανται τα ΑμΕΑ, ενώ στη δεύτερη περιγράφεται το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των δικαιωμάτων των ΑμΕΑ στη διεθνή και ελληνική αγορά εργασίας. Το δεύτερο μέρος αφορά κυρίως στην παράθεση αλλά και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που προήλθαν από τη συγκέντρωση των ερωτηματολογίων στο πλαίσιο της έρευνας. Αναλυτικότερα, παρατίθενται στοιχεία σχετικά με τη παρούσα κατάσταση όσον αφορά στην απασχόληση ΑμΕΑ στις ερωτηθείσες εταιρίες και κυρίως στη στάση των εταιριών απέναντι στα ΑμΕΑ. Τέλος, διατυπώνονται προτάσεις σχετικά με το ρόλο της συμβουλευτικής στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και τον επιχειρηματικό κόσμο για τη διατήρηση ίσων ευκαιριών απασχόλησης.

ΜΕΡΟΣ 1^ο

1.1 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η επαγγελματική ανάπτυξη των ΑμΕΑ φαίνεται να επηρεάζεται από την αναπηρία τους και οι ίδιοι φαίνεται να αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας, που σχετίζονται τόσο με την ελλιπή επαγγελματική τους ανάπτυξη, όσο και με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις των εργοδοτών απέναντι στους εργαζομένους με αναπηρία. Δεν είναι λίγοι οι εργοδότες που θεωρούν εκ προοιμίου ότι η αναπηρία σημαίνει ανικανότητα για εργασία. Επιπλέον, πολύ συχνά, ελάχιστα ασχολούμαστε με το είδος της εργασίας που θα ασκήσει το άτομο με ειδικές ανάγκες, αφού αν βρει δουλειά, θεωρείται τυχερό.

Έτσι, πολλές φορές, το εργασιακό περιβάλλον είναι εχθρικό για τους ανθρώπους αυτούς. Ως βασικές αιτίες θα μπορούσαν να αναφερθούν, μεταξύ άλλων:

- η νοοτροπία των εργοδοτών,
- οι προκαταλήψεις/ φοβίες
- η έλλειψη ευαισθησίας,
- ο ελλιπής κρατικός έλεγχος, και
- η μη επιβολή κυρώσεων στους φορείς, που παρότι υποχρεούνται στην πρόσληψη ποσοστού αναπήρων εργαζομένων, δεν το κάνουν, παραβλέποντας τους σχετικούς νόμους.

Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και αφορούν στις ευκαιρίες για εργασία που δίνονται σε άτομα με αναπηρία αναδεικνύουν τόσο τα τεράστια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ανάπηροι όταν αναζητούν εργασία, όσο και τις ρατσιστικές διαθέσεις των εργοδοτών απέναντί τους. Σύμφωνα με αποτελέσματα ερευνών, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις δεν απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία. Μάλιστα, σε ποσοστό περίπου 70%, οι επιχειρήσεις αναφέρουν ότι δεν θα προσλάμβαναν αναπήρους λόγω «των προβλημάτων αποτελεσματικότητας» που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα.

Σύμφωνα με αποτελέσματα ερευνών, η στάση των εργοδοτών, συνεργατών – συναδέλφων και πελατών απέναντί στα ΑμΕΑ, δεν φαίνεται να τους έχει δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα και δεν πιστεύουν πως είναι ενδεικτική της ύπαρξης διακρίσεων, κάποιου είδους φοβίας απέναντι στη διαφορετικότητά τους ή ρατσισμού, ο οποίος να τους στερεί τα εργασιακά τους δικαιώματα. Όταν όμως, η διατύπωση των ερωτήσεων τονίζει αυτό που οι ερωτώμενοι αισθάνονται ότι αποτελεί το πραγματικό αίσθημα των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον απέναντί τους, τότε παρατηρούμε μία αδιαμφισβήτητη πεποίθηση της ύπαρξης διακρίσεων, βαθειά εδραιωμένων στην αντίληψη της κατωτερότητας των ΑμΕΑ, κυρίως σε επίπεδο αποδοτικότητας και διαθεσιμότητας στην εργασία. Αντιμετωπίζουν, λοιπόν, κατά την άποψή τους, όχι μόνο τον κοινωνικό ρατσισμό της «διαφορετικότητας», αλλά και το συγκριτικό μειονέκτημα λόγω αυτής της διαφορετικότητας, που σε όρους καπιταλιστικούς «κοστίζει» στους εργοδότες εργατοώρες.

Αντιθέτως, όμως, αντικειμενικά κρίνοντας, παρατηρούμε ότι άτομα με αναπηρία διαθέτουν ικανότητες και δεξιότητες που απαιτούνται στις περισσότερες επαγγελματικές θέσεις, καθώς και στην ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης ή ενδοεπιχειρηματικότητας. Πιο συγκεκριμένα:

- Επικοινωνιακές δεξιότητες: Άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν αναπτύξει ικανότητες που αφορούν συγκεκριμένες μεθόδους επικοινωνίας (π.χ άτομα με κινητικά προβλήματα μπορούν να χρησιμοποιήσουν περισσότερο την τεχνολογία και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές για να επικοινωνήσουν με τους άλλους ή άτομα με προβλήματα ακοής έχουν μάθει μια ακόμα γλώσσα, τη νοηματική).
- Οργανωτικές ικανότητες: Άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν αναπτύξει τέτοιες ικανότητες, αφού έχουν μάθει να οργανώνουν την προσωπική τους φροντίδα, να θέτουν προτεραιότητες και να διευθετούν το χρόνο τους.
- Ικανότητα εργασίας σε ομάδα: Τα άτομα με ειδικές ανάγκες μαθαίνουν να εργάζονται μαζί με άλλους, ώστε οι ικανότητες του ενός να συμπληρώνουν τις ικανότητες του άλλου, καθώς και να σέβονται τις ιδιαιτερότητες και τις διαφορές που έχουν τα άτομα μεταξύ τους. Στην ομάδα, αναλαμβάνουν ρόλους που να τους επιτρέπουν να χρησιμοποιήσουν όλες τους τις δυνάμεις και τις ικανότητες.
- Ικανότητες ευελιξίας, διοίκησης, ανάληψης πρωτοβουλίας: Τα άτομα με ειδικές ανάγκες αναπτύσσουν τέτοιες δεξιότητες μέσα από την καθημερινή δραστηριότητά τους, όπως όταν έχουν προσλάβει ένα βοηθό για την προσωπική τους φροντίδα, ή όταν πρέπει να κάνουν ορισμένες τεχνικές προσαρμογές για τη διευκόλυνση της κίνησής σου, ή όταν διαχειρίζονται τα οικονομικά τους, ή διεκδικούν ένα επίδομα. Όλα αυτά απαιτούν στη γλώσσα των εργοδοτών ικανότητα διοίκησης. Η ευελιξία, επίσης, είναι συνυφασμένη με την κατάσταση της αναπηρίας, όπως όταν ένα άτομο με κινητική δυσκολία βρίσκει τρόπους να αντιμετωπίζει τα φυσικά εμπόδια που συναντά
- Έντονη αίσθηση του χιούμορ και ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων
- Χαμηλότερα ποσοστά απουσίας από την εργασία τους
- Χαμηλότερα ποσοστά ατυχημάτων στην εργασία τους

Παράλληλα, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου «Πρόσκληση» της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας «EQUAL», σε αντιπροσωπευτικό δείγμα 1.386 ατόμων από πληθυσμό 8.500 ατόμων με αναπηρία καταγεγραμμένων στους καταλόγους του ΟΑΕΔ, η συντριπτική πλειοψηφία των αναπήρων (90%) ενδιαφέρεται να εργαστεί.

Παρόλα αυτά, η σημερινή εργασιακή κατάσταση των ατόμων με αναπηρία είναι εξαιρετικά δυσμενής. Από το σύνολο των ερωτώμενων μόνο το 35,9% δήλωσε ότι εργάζεται σήμερα, ενώ το 64,1% ότι δεν εργάζεται.

1.2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΠΗΡΩΝ

Η επανάσταση της πληροφορίας στον 21^ο αιώνα καθιέρωσε έναν πιο ευέλικτο τρόπο αντίληψης της απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες. Οι προκαταλήψεις που θέλουν το σωματικό σθένος να καθορίζει την παραγωγικότητα του ατόμου παύουν να ισχύουν, αφού η αξιολόγηση της επιτυχίας δεν προσμετράται αποκλειστικά βάσει των παραγόμενων αγαθών ή υπηρεσιών, αλλά κυρίως μέσω της καινοτόμου έρευνας και της γνώσης.

Στο πλαίσιο αυτό και προκειμένου να διαφυλαχτούν τα εργασιακά δικαιώματα των ΑμΕΑ η Διεθνής Κοινότητα έχει καταβάλει πολλές προσπάθειες και έχει πάρει πρωτοβουλίες προς αυτή την κατεύθυνση. Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των ΑμΕΑ αποτελεί την πρώτη προσπάθεια της Διεθνούς Κοινότητας για τη δημιουργία ενός συμβατικού κειμένου το οποίο να ξεχωρίζει ως προς τις προηγούμενες πρωτοβουλίες του Ο.Η.Ε. αναφορικά με το δεσμευτικό χαρακτήρα του. Αναλυτικότερα, η Σύμβαση στοχεύει στην προστασία, προώθηση και διασφάλιση της πλήρους και ίσης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών για τα ΑμΕΑ. Στο άρθρο 3 θέτει τις εξής αρχές, τις οποίες καλούνται να σεβαστούν οι συμβαλλόμενοι:

- *Αρχή της αξιοπρέπειας και της ελεύθερης βούλησης του ατόμου*
- *Αρχή της μη διάκρισης*
- *Πλήρης και αποτελεσματική συμμετοχή και ένταξη στην κοινωνία*
- *Σεβασμός της διαφορετικότητας και αποδοχή των ΑμΕΑ ως μέρος της ανθρωπότητας*
- *Ισότητα στις ευκαιρίες*
- *Προσβασιμότητα*
- *Ισότητα ανδρών και γυναικών*
- *Σεβασμός στις δυνατότητες των παιδιών με αναπηρία*

Ιδιαίτερη σημασία για την παρούσα μελέτη παρουσιάζει το άρθρο 27 το οποίο και αναφέρεται στην εργασία και απασχόληση των ΑμΕΑ. Σε πρώτη φάση, οι χώρες που αποτελούν τα συμβαλλόμενα μέρη καλούνται να αναγνωρίσουν το δικαίωμα στα ΑμΕΑ για απασχόληση. Το δικαίωμα αυτό εξειδικεύεται κυρίως στις παραγράφους του πρώτου εδαφίου του εν λόγω άρθρου, βάσει των οποίων τα μέρη καλούνται να απαγορεύσουν τις διακρίσεις σε όλο το φάσμα των εργασιακών συνθηκών, να εξισώσουν τα δικαιώματα των ΑμΕΑ με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό, να εξασφαλίσουν το δικαίωμα στη συνδικαλιστική τους δράση, να τους παρέχουν πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής αποκατάστασης καθώς και να προωθούν ευκαιρίες απασχόλησης αλλά και επιχειρηματικότητας. Επίσης, καλούνται να απασχολούν ΑμΕΑ στο δημόσιο τομέα, αλλά και να παίρνουν μέτρα για την ενθάρρυνση της πρόσληψής τους στον ιδιωτικό τομέα, καθώς επίσης και να προωθούν την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Τέλος, η Σύμβαση καλεί τα Μέρη να προστατεύουν τα ΑμΕΑ από την καταναγκαστική εργασία.

Στην Ελλάδα, το Σύνταγμα της χώρας εναρμονίζεται με τα πιο προοδευτικά Συντάγματα άλλων χωρών και υιοθετείται το κοινωνικό μοντέλο για την αναπηρία. Το άρθρο 21 παρ. 6, αναφέρεται ρητά στα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, ορίζοντας τα εξής: «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας». Με το άρθρο 22 του Συντάγματος, θεμελιώνεται, επίσης, το δικαίωμα των ΑμΕΑ στην εργασία και η προστασία της εργασίας που παρέχουν. Εν γένει, ρυθμίζεται η παροχή της εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης, η αμοιβή, οι προαγωγές, η εκπαίδευση στην εργασία και όλο το καθεστώς της παροχής εργασίας από τα ΑμΕΑ, υπό την έννοια ότι απαγορεύονται διακρίσεις στα παραπάνω θέματα σε βάρος των ΑμΕΑ εξαιτίας της αναπηρίας τους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1. ΜΕΘΟΔΟΣ

2.1.1 Δείγμα

Στην παρούσα έρευνα, έλαβαν μέρος 39 επιχειρήσεις στην περιοχή της Αττικής. Προκειμένου να αυξηθεί η ανταπόκριση στην έρευνα, υπήρχε δυνατότητα ανωνυμίας, επομένως δεν εμφανίζονται στοιχεία αναφορικά με το προφίλ των συμμετεχουσών εταιρειών.

2.1.2 Μέσα συλλογής δεδομένων

Για την πραγματοποίηση της έρευνας, κατασκευάστηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση των στάσεων των εργοδοτών απέναντι στην απασχόληση ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ερωτήσεις με σκοπό να διερευνηθούν: αν οι εταιρείες απασχολούν (ή έχουν απασχολήσει) ΑμεΑ (σε τι αριθμό, με τι είδους αναπηρία και αν καλύπτουν πάγιες ανάγκες), αν οι εταιρείες γνωρίζουν και έχουν κάνει χρήση επιδοτούμενων προγραμμάτων για ΑμεΑ, η αντιμετώπιση των ΑμεΑ από τους συναδέλφους τους, η στάση των εργοδοτών απέναντι στην απασχόληση ΑμεΑ. Ολόκληρο το χρησιμοποιούμενο ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο Παράρτημα.

2.1.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή στην πλατφόρμα Survey Monkey, ενώ απεστάλη mail στο Τμήμα HR εταιρειών, με το οποίο ενημερώθηκαν οι εταιρείες για τους σκοπούς της έρευνας και προσκλήθηκαν να συμμετέχουν. Λόγω του χαμηλού βαθμού ανταπόκρισης, πραγματοποιήθηκε τηλεφωνικό follow-up, ένα μήνα μετά την πρώτη επαφή.

2.2. ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Οι ερωτήσεις ομαδοποιήθηκαν σε δύο κατηγορίες:

- α) Η πρώτη αφορούσε στις επιχειρήσεις/φορείς οι οποίοι απασχολούν ή απασχολούσαν στο παρελθόν ΑμεΑ, και
- β) η δεύτερη κατηγορία αφορούσε επιχειρήσεις και φορείς που δεν απασχολούν ΑμεΑ.

Για τη διαφοροποίηση των επιχειρήσεων στις δύο παραπάνω κατηγορίες χρησιμοποιήθηκε η ερώτηση «Η εταιρεία σας απασχολεί, ή απασχολούσε κάποια στιγμή στο παρελθόν ως Εργαζομένους Άτομα με Ειδικές Ανάγκες;». Η πλειοψηφία (66,7%) απάντησε αρνητικά (Πιν. 1). Είναι αξιοπρόσεκτο ότι μόνο το 33,3% των επιχειρήσεων του δείγματος έχουν προχωρήσει σε προσλήψεις ατόμων με αναπηρίες.

Πιν. 1 Η εταιρεία σας απασχολεί, ή απασχολούσε στο κάποια στιγμή στο παρελθόν ως Εργαζομένους Άτομα με Ειδικές Ανάγκες; (ΑΜΕΑ)	
	Σχετική Συχνότητα
Ναι	33,3%
Όχι	66,7%

2.2.1 Επιχειρήσεις που δεν απασχολούν ΑμΕΑ

Από εκείνες τις εταιρείες που δεν απασχολούν, ούτε απασχολούσαν στο παρελθόν ΑμΕΑ, η πλειοψηφία δήλωσε ότι δε γνωρίζει για τα ειδικά προγράμματα πρόσληψης ΑΜΕΑ και επιδότησης του μισθού τους (Πιν. 2), τονίζοντας την ανάγκη για ευρύτερη προβολή των σχετικών προγραμμάτων και ενημέρωση των ενδιαφερομένων. Επί προσθέτως, οι εταιρείες που δήλωσαν ότι γνωρίζουν για τα ειδικά προγράμματα πρόσληψης ΑΜΕΑ και επιδότησης του μισθού τους, αλλά δεν απασχολούν ΑμΕΑ απάντησαν ότι δεν έχουν κάνει χρήση των προγραμμάτων, κυρίως γιατί δεν είχαν αιτήσεις από ΑμΕΑ και εξαιτίας περιορισμένων πόρων. Φαίνεται ότι η κινητοποίηση των ίδιων των υποψηφίων αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα για τη μετάβαση στην αγορά εργασίας.

Πιν. 2 Γνωρίζετε για τα ειδικά προγράμματα πρόσληψης ΑΜΕΑ και επιδότησης του μισθού τους;	
	Σχετική Συχνότητα
Ναι	38,2%
Όχι	61,8%

Συνεχίζοντας με τις εταιρείες που δήλωσαν ότι δεν απασχολούν, ούτε απασχολούσαν στο παρελθόν ΑμΕΑ, η συντριπτική πλειοψηφία (75%) δήλωσε ότι θα προσλάμβανε άτομο με αναπηρία εάν η επιδότηση του μισθού του ήταν ικανοποιητική (Πιν. 3), ενώ το αν η αναπηρία είναι εμφανής ή όχι δε φαίνεται να αποτελεί κριτήριο για την πρόσληψη ΑμΕΑ. Επιπλέον, το 79,3% δήλωσε ότι αν αποφάσιζε να προσλάβει ένα άτομο ΑμΕΑ που πρέπει να χρησιμοποιεί αμαξίδιο, θα προχωρούσε στην προσαρμογή της υποδομής (ράμπες, χώροι στάθμευσης, κτλ) ώστε να διευκολύνεται η εξυπηρέτησή του (Πιν. 4).

Πιν. 3 Θα προσλαμβάνατε ένα άτομο με αναπηρία εάν η επιδότηση του μισθού του από συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν ικανοποιητική;	
	Σχετική Συχνότητα
Ναι	75,0%
Όχι	25,0%

Πιν. 4 Αν η επιχείρηση αποφάσιζε να προσλάβει ένα άτομο ΑΜΕΑ που πρέπει να χρησιμοποιεί αμαξίδιο, θα ήταν διατεθειμένη να προβεί στην προσαρμογή της υποδομής της (ράμπες, χώροι στάθμευσης, κτλ) ώστε να διευκολύνεται η εξυπηρέτησή τους;	
	Σχετική Συχνότητα
Ναι	79,3%
Όχι	20,7%

Η πρόθεση των εργοδοτών για απασχόληση ατόμων με αναπηρία επηρεάζεται όμως και από τις απόψεις τους για την αποδοτικότητα της εργασίας του ατόμου σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Έτσι, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των επιχειρήσεων του δείγματος σχετικά με το αν μπορεί ένα άτομο με ειδικές ανάγκες να εργαστεί αποδοτικά, το μεγαλύτερο ποσοστό δηλώνει ότι (α) ένα άτομο με νοητική υστέρηση μάλλον όχι, (β) ένα άτομο με κινητική αναπηρία σίγουρα ναι, (γ) ένα άτομο με τύφλωση μάλλον όχι και (δ) ένα άτομο με σακχαρώδη διαβήτη σίγουρα ναι.

Ταυτόχρονα, το 66,7% των επιχειρήσεων που δεν απασχολούν ΑμΕΑ πιστεύουν ότι ένα άτομο με αναπηρία μάλλον δεν έχει αρκετές ευκαιρίες να εργαστεί (Πιν. 5).

Πιν.5 Πιστεύετε πως έχει αρκετές ευκαιρίες να εργαστεί ένα άτομο με αναπηρία;	
	Σχετική Συχνότητα
Σίγουρα Ναι	0,0%
Μάλλον Ναι	10,0%
Μάλλον Όχι	66,7%
Σίγουρα Όχι	23,3%

Τέλος, από τις επιχειρήσεις που δεν απασχολούν ΑμΕΑ, το 82,8% δήλωσε ότι θα αντιμετώπιζε μάλλον θετικά και σίγουρα θετικά την πιθανότητα πρόσληψης ΑΜΕΑ στο μέλλον (Πιν. 6). Ως λόγους που θα οδηγούσαν σε αυτή την απόφαση ανέφεραν με σειρά προτίμησης, την ενίσχυση του κοινωνικού προφίλ της εταιρείας, την ύπαρξη διαθέσιμων θέσεων εργασίας για ΑμΕΑ και τα οικονομικά κίνητρα (επιδότησεις). Επιπλέον, το 90% των επιχειρήσεων πιστεύουν ότι οι άλλοι εργαζόμενοι θα συνεργάζονταν με κάποιο άτομο με αναπηρία (Πιν. 7).

Πιν. 6 Η επιχείρησή σας, θα αντιμετώπιζε θετικά την πιθανότητα πρόσληψης ΑΜΕΑ στο μέλλον;	
	Σχετική Συχνότητα
Σίγουρα Ναι	20,7%
Μάλλον Ναι	62,1%
Μάλλον Όχι	17,2%
Σίγουρα Όχι	0,0%

Πιν. 7 Κατά τη γνώμη σας, οι άλλοι εργαζόμενοι θα συνεργάζονταν με κάποιο άτομο με αναπηρία;	
	Σχετική Συχνότητα
Σίγουρα Ναι	43,3%
Μάλλον Ναι	46,7%
Μάλλον Όχι	10,0%
Σίγουρα Όχι	0,0%

2.2.2 Επιχειρήσεις που απασχολούν ΑμΕΑ

Από τις επιχειρήσεις που απασχολούν (ή απασχολούσαν κάποια στιγμή στο παρελθόν) ΑμΕΑ, το 88,9% δήλωσαν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία καλύπτουν (ή κάλυπταν) πάγιες ανάγκες. Ως προς την ευάλωτη κοινωνική ομάδα που ανήκουν, ανέφεραν: νοητική υστέρηση, κινητική αναπηρία, κωφλαλία, πρώην χρήστες κ.ά. Αναφορικά με τον τρόπο πρόσληψης, αναφέρθηκαν: συστάσεις από γνωστούς ή από το περιβάλλον της επιχείρησης, απαντήσεις σε αγγελίες, συνεργασίες με ΟΑΕΔ και άλλους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης ΑμΕΑ, επιδοτούμενα προγράμματα. Στο 80% των περιπτώσεων που τα άτομα αυτά προσλήφθηκαν μέσω κάποιου επιδοτούμενου προγράμματος, συνέχισαν να εργάζονται στην εταιρεία και μετά τη λήξη του προγράμματος (Πιν. 8).

Πιν. 8 Εάν τα άτομα ΑΜΕΑ που εργάζονται (ή εργάστηκαν) στην εταιρεία σας προσλήφθηκαν μέσω κάποιου ειδικού επιδοτούμενου προγράμματος, μετά τη λήξη του προγράμματος...	
	Σχετική Συχνότητα
... συνεχίζουν να εργάζονται στην εταιρεία	80,0%
... σταματούν να εργάζονται στην εταιρεία	20,0%

Προχωρώντας παραπέρα και θέλοντας να διερευνηθεί η θέση του εργαζόμενου με αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον, το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε δύο ερωτήσεις σχετικά με τη σχέση/ συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρία και εκείνων χωρίς αναπηρία. Έτσι, ο ερωτούμενος καλούνταν να απαντήσει σχετικά με το εάν είχε γίνει δέκτης παραπόνων από τον εργαζόμενο με αναπηρία σχετικά με τη συμπεριφορά των υπαλλήλων, της διεύθυνσης, αλλά και των πελατών απέναντί του. Το σύνολο (100%) όσων απάντησαν στην ερώτηση δήλωσε ότι δεν έχουν εκφραστεί τέτοιου είδους παράπονα. Επιπλέον, στην ερώτηση «έχετε διαπιστώσει προβληματική σχέση/συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρία και εκείνων χωρίς αναπηρία;», το σύνολο (100%) των απαντήσεων ήταν αρνητικές.

Εκτός από τη συμπεριφορά απέναντι σε έναν εργαζόμενο με αναπηρία και την ενίσχυση τόσο της απασχόλησης όσο και της απασχολησιμότητάς του, εξίσου σημαντικός είναι και ο παράγων της προσφοράς αναγκαίων διευκολύνσεων προς τον εργαζόμενο με αναπηρία. Τέτοιου είδους διευκολύνσεις αφορούν στις συνθήκες πρόσβασης στο χώρο εργασίας, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους με κινητική αναπηρία, αλλά και την παροχή ειδικής άδειας. Από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων φάνηκε ότι το σύνολο (100%) όσων απάντησαν στην ερώτηση, δήλωσε ότι παρέχει τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας που χρειάζεται ο εργαζόμενος με αναπηρία (ειδικές άδειες, κατανόηση, ευέλικτα χρονικά προθεσμίες, ράμπες κ.λπ.). Αναφορικά με τον τρόπο κάλυψης του οικονομικού κόστους για τη λήψη κατάλληλων μέτρων (π.χ. ράμπα), το 66,7% όσων απάντησαν δήλωσε ότι δεν υπήρξε κόστος, καθώς οι υποδομές προϋπήρχαν και το 33,3% όσων απάντησαν δήλωσε ότι το κόστος καλύφθηκε εξολοκλήρου από την επιχείρηση.

Στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι η εικόνα ενός εργαζόμενου με αναπηρία επηρεάζει το προφίλ της εταιρείας σας;», το 75% όσων απάντησαν δήλωσε ότι επηρεάζει θετικά (Πιν. 9).

Πιν. 9 Θεωρείτε ότι η εικόνα ενός εργαζόμενου με αναπηρία επηρεάζει το προφίλ της εταιρείας σας;	
	Σχετική Συχνότητα
Επηρεάζει θετικά	75,0%
Δεν επηρεάζει	12,5%
Επηρεάζει αρνητικά	12,5%

Στην ερώτηση «Είστε ικανοποιημένοι από την απόδοση της εργασίας των εργαζομένων ΑΜΕΑ;», το σύνολο όσων απάντησαν (100%) δήλωσαν ότι είναι αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι (Πιν. 10).

Πιν. 10 Είστε ικανοποιημένοι από την απόδοση της εργασίας των εργαζομένων ΑΜΕΑ;

	Σχετική Συχνότητα
Πολύ	12,5%
Αρκετά	87,5%
Λίγο	0,0%
Καθόλου	0,0%

3. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα μελέτη διερευνήθηκαν οι στάσεις των εργοδοτών απέναντι στην απασχόληση ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Από το δείγμα, φάνηκε ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εταιρειών δεν απασχολεί ΑμΕΑ και δεν γνωρίζει τα προγράμματα επιδότησης μισθού των εργαζόμενων ΑμΕΑ σε μια επιχείρηση. Υποθετικά, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι εάν οι επιχειρηματίες είχαν την σχετική πληροφόρηση για τα προγράμματα που υπάρχουν και τα οποία έχουν ως στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης των ΑμΕΑ και την επιδότηση μέρους του μισθού τους, τότε ενδεχομένως η ανεργία των ΑμΕΑ να ήταν σε χαμηλότερα επίπεδα.

Αναδύεται, όμως, ακόμα ένας παράγοντας. Οι επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι δεν έχουν κάνει χρήση των οικονομικών προγραμμάτων, τόσο εξαιτίας περιορισμένων πόρων όσο, κυρίως, γιατί δεν είχαν αιτήσεις από ΑμΕΑ. Αυτό δείχνει ότι η κινητοποίηση των ίδιων των υποψηφίων αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα για τη μετάβαση στην αγορά εργασίας. Σε αυτό το σημείο, αξίζει να επισημάνουμε τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η συμβουλευτική προς την κατεύθυνση ενημέρωσης και κινητοποίησης των ΑμΕΑ, ώστε να διεκδικήσουν μια θέση εργασίας.

Συνεχίζοντας, από τις δηλώσεις των εργοδοτών προκύπτει ότι είναι πρόθυμοι να απασχολήσουν ΑμΕΑ, αν υπάρχει ικανοποιητική επιδότηση μισθού και να προσαρμόσουν τις υποδομές τους (ράμπες, χώροι στάθμευσης, κ.τ.λ.) ανεξάρτητα από το πόσο εμφανής είναι η αναπηρία. Κάτι τέτοιο, δείχνει ότι το κριτήριο πρόσληψης ΑμΕΑ είναι περισσότερο οικονομικό και λιγότερο θέμα διακρίσεων απέναντι στην αναπηρία. Επιπλέον, ενώ αποδέχονται ότι εργαζόμενοι με αναπηρίες στο μεγαλύτερο ποσοστό μπορούν να είναι παραγωγικοί στη δουλειά τους, παραδέχονται ότι δεν δίνονται σ' αυτούς πολλές ευκαιρίες να εργαστούν. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εργοδότες είναι επιφυλακτικοί και δύσκολα δημιουργούν ευκαιρίες εργασίας για ΑμΕΑ. Ή ακόμα, ότι λόγω του μεγάλου φόρτου εργασίας δεν αφιερώνουν χρόνο για την οργάνωση μιας εργασιακής δομής, που θα δίνει χώρο και σε εργαζόμενους με αναπηρία.

Επιπλέον, φαίνεται, ότι πέρα από τα οικονομικά κίνητρα που είναι πολύ σημαντικά, σημαντικότερο ρόλο για την πρόσληψη ΑμΕΑ παίζει η ενίσχυση του κοινωνικού προφίλ της εταιρείας. Προφανώς, οι πελάτες μιας εταιρείας δίνουν μεγάλη σημασία στο κοινωνικό της προφίλ και εκλαμβάνουν ως επίτευγμα μιας εταιρείας να αξιοποιεί ΑμΕΑ σε θέσεις της.

Αναφορικά με τη θέση του εργαζόμενου με αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον, οι εργοδότες δε φαίνεται να έχουν εντοπίσει δυσλειτουργικές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων με αναπηρία και των συναδέλφων τους, της διεύθυνσης ή ακόμα των πελατών. Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνει την άποψη ότι υπάρχει κουλτούρα αποδοχής της διαφορετικότητας στις αντιλήψεις των εργαζομένων χωρίς αναπηρία, καθώς και ότι τα ΑμΕΑ μπορούν να είναι παραγωγικά και να συνεργάζονται πολύ ικανοποιητικά με τους συναδέλφους τους, προς όφελος της εργασίας τους. Συμπληρωματικά στα παραπάνω λειτουργεί και η διαπίστωση ότι οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν αρκετά έως πολύ ικανοποιημένοι από την απόδοση των ΑμΕΑ, πράγμα που επιβεβαιώνει τις παλιότερες έρευνες που υποστηρίζουν ότι τα ΑμΕΑ είναι συνεπή, παραγωγικά και έχουν λιγότερες απουσίες και ατυχήματα στην εργασία τους.

4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς συζητά τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας στο πλαίσιο άσκησης συμβουλευτικής και σχεδιασμού στοχευμένων δράσεων.

Έτσι, από την έρευνα προκύπτει η ανάγκη ενημέρωσης τόσο των εργοδοτών, όσο και των ίδιων των ΑμΕΑ, σχετικά με τα προγράμματα επιδότησης των επιχειρήσεων για απασχόληση εργαζομένων ΑμΕΑ, τις οικονομικές διευκολύνσεις και την ανάπτυξη εταιρικής κοινωνικής ευθύνης σε θέματα διασφάλισης ίσων ευκαιριών. Υπό το πρίσμα αυτό και στο πλαίσιο των δράσεων του Γραφείου Διασύνδεσης, τονίζεται η αναγκαιότητα διοργάνωσης μιας εκδήλωσης ενημέρωσης, τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των ίδιων των ΑμΕΑ, με τη συμμετοχή και φορέων στήριξης και προώθησης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας ΑμΕΑ. Τέτοιου είδους εκδηλώσεις αποτελούν επιπλέον ευκαιρία για ανταλλαγή απόψεων και καλών πρακτικών, ενώ συμβάλλουν στην εξωστρέφεια του Πανεπιστημίου και προσθέτουν στις προσπάθειες στήριξης των φοιτητών από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες.

Επιπρόσθετα, και παρακολουθώντας τις σύγχρονες διεθνείς εξελίξεις, η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, φαίνεται να αντιμετωπίζει την πρόκληση του σχεδιασμού κατάλληλων παρεμβάσεων για την εφαρμογή μιας αποτελεσματικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, που θα ελαχιστοποιεί τις διαφορές που προέρχονται από κοινωνικούς και άλλους περιορισμούς και διακρίσεις. Στο πλαίσιο ενός ολοκληρωμένου προγράμματος συμβουλευτικής σταδιοδρομίας προτείνεται:

- (i) **Αξιολόγηση** των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των δεξιοτήτων, προσδιορισμός των πιθανών εμποδίων, διερεύνηση των προηγούμενων εμπειριών του ατόμου, καθώς και συνυπολογισμός των ιδιαίτερων αναγκών των διαφόρων ομάδων ΑμΕΑ, ως διαφοροποιητικό παράγοντα τόσο σε θέματα απασχόλησης, όσο και μάθησης
- (ii) **Διερεύνηση των εναλλακτικών σταδιοδρομίας** που θεωρούνται ότι ανταποκρίνονται στις σωματικές και νοητικές ικανότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες και αποτελούν ρεαλιστικές ευκαιρίες.
- (iii) **Καλλιέργεια προσωπικών και κοινωνικών δεξιοτήτων**, απαραίτητων για την επαγγελματική ένταξη. Τόσο στην επαγγελματική συμβουλευτική, όσο και στην πρακτική άσκηση των ΑμΕΑ στόχος είναι να μάθει το άτομο να είναι ανεξάρτητο, να αναλαμβάνει την ευθύνη του εαυτού του, να παίρνει κατάλληλες επαγγελματικές αποφάσεις και να τις υλοποιεί με τρόπο που του προσφέρει ικανοποίηση και όφελος στο ίδιο και στην κοινωνία.
- (iv) **Πληροφόρηση σχετικά με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ΑμΕΑ.** Η εφαρμογή κατάλληλων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες ανάγκες των ΑμΕΑ θα συμβάλει στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των ΑμΕΑ, στην ικανοποίηση των ιδιαίτερων αναγκών τους και στην αντιμετώπιση των εμποδίων, με όφελος τόσο για τα ίδια τα άτομα, όσο και για την κοινωνία.

Τέλος, τονίζεται η ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση των συμβούλων σταδιοδρομίας του Γραφείου Διασύνδεσης σε θέματα συμβουλευτικής ΑμΕΑ, προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των δράσεων και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών σε ειδικές ομάδες πληθυσμού.

5. ΠΕΡΟΡΙΣΜΟΙ

Οφείλουμε να αναφέρουμε ότι υπήρχαν σημαντικοί περιορισμοί στην παραπάνω έρευνα.

Ο κυριότερος περιορισμός έγκειται στον αριθμό του δείγματος, που δε μας επιτρέπει να προβούμε σε γενικεύσεις αναφορικά με το σύνολο των εργοδοτικών φορέων. Πολύ δε μάλλον, εφόσον το δείγμα αποτέλεσαν εξολοκλήρου εταιρείες του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν εργαζόμενους σε διοικητικές κατά κύριο λόγο θέσεις, όπου απαιτούνταν γνώσεις οικονομικών κυρίως. Ωστόσο, η παρούσα έρευνα αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια καταγραφής στάσεων και προθέσεων, τα αποτελέσματα της οποίας μπορούν να αξιοποιηθούν στο πλαίσιο άσκησης συμβουλευτικής και ανάπτυξης σχετικών δράσεων μέσω του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Επί προσθέτως, η παρούσα έρευνα δεν είχε ως αντικείμενο τη διερεύνηση των απόψεων των ίδιων των ΑμΕΑ. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο περαιτέρω έρευνας, ώστε να καταγραφούν και οι δικές τους εμπειρίες σχετικά με την αντιμετώπιση που είχαν από τους εργοδότες, τόσο σε επίπεδο διακρίσεων, όσο και σε επίπεδο ευκαιριών στον χώρο εργασίας. Έτσι, εξασφαλίζεται μια σφαιρική εικόνα του θέματος, αποτυπώνοντας και εξετάζοντας συνδυαστικά τις αντιλήψεις και εμπειρίες και των δύο πλευρών.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Βασιλείου, Ε. (2007). «Οδηγός του πολίτη με αναπηρία», Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Ειδική Επιτροπή – Ομάδα Διοίκησης Έργου για τα Άτομα με Αναπηρία, Αθήνα.

COTANCE & ETUF-TCL. (2000). «Σύμπραξη σε θέματα που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα στο χώρο εργασίας». Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.euroleather.com/cotance/cotance/ccgreek.htm>

Ε.Ε. (n.d). «Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΕΚ, Άρθρα 21 & 26)». Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000X1218\(01\):EL:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000X1218(01):EL:HTML)

Ε.Ε. (n.d). «Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης». Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=163&CM=8&DF=11/15/2006&CL=ENG>

Ε.Ε. (n.d). «Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων». Διαθέσιμο και στο δικτυακό τόπο <http://www.disabled.gr/lib/?p=31>

Ε.Ε. (n.d). «Οδηγία 2000/78 του Συμβουλίου». Διαθέσιμο και στο δικτυακό τόπο http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/el/oj/2000/l_303/l_30320001202el00160022.pdf

Ε.Ε. (2007). «Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για όλους». Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:146:0001:01:EL:HTML>

Θέματα Αναπηρίας, (2007). «Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών για όλους». Τεύχος 06, Αύγουστος – Σεπτέμβριος – Οκτώβριος 2006, (σελ. 20 – 24).

ΟΗΕ (n.d). Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm>

Πάντειο Πανεπιστήμιο, Ευρωπαϊκό Κέντρο Περιβαλλοντικής Έρευνας και Κατάρτισης. (2007). «Ο ρόλος των εργοδοτών, των επαγγελματικών φορέων και των διευθυντών/υπευθύνων προσωπικού, στην καταπολέμηση των διακρίσεων και εκτίμηση των μελλοντικών θέσεων στην αγορά εργασίας». EQUAL, Αθήνα.

Ταμπούρη, Σ. (2011). «Δυνατότητες σταδιοδρομίας ΑμΕΑ και άλλων ειδικών ομάδων: Το «επιχειρείν» στην αγωγή σταδιοδρομίας». Σημειώσεις Επιμορφωτικό Σεμινάριο «Ειδική Αγωγή και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (Κ.Ε.Α.Ε.Σ.) – Πανεπιστήμιο Αθηνών

Ξενόγλωσση

Cedefop. (2008). “Establishing and developing national lifelong guidance policy forums. A manual for policy-makers and stakeholders”, Cedefop Panorama series; 153, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Equal Employment Opportunities Trust (EEO), (2005). “Diversity Servey Report”, New Zealand.

Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο
<http://www.eeotrust.org.nz/content/docs/reports/Diversity%20Survey%202005%20Report.pdf>

International Disability Network. (2007). “*International Disability Rights Monitor Regional Report of Europe*”, Chicago

United Nations. (1982). “*World Programme of Action concerning Disabled Persons*”,
Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο
http://www.inclusionia.org/espa%F101/Norm/un_3926.htm

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ